

Zusammengefasster gesonderter nichtfinanzieller Bericht

95	Allgemeines
97	Sozialbelange
101	Arbeitnehmerbelange
105	Bekämpfung von Korruption und Bestechung
107	Umweltbelange
107	Achtung der Menschenrechte
107	Weitere wesentliche Aspekte
112	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts

Allgemeines

Grundlagen unseres Konzerns und Einordnung der vorliegenden Berichterstattung

Die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G., Hamburg, (im Folgenden: SIGNAL IDUNA Leben) bildet zusammen mit der SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G., Dortmund, und der SIGNAL IDUNA Unfallversicherung a. G., Dortmund, den Gleichordnungskonzern SIGNAL IDUNA Gruppe. Zusammen mit den übrigen Unternehmen der SIGNAL IDUNA Gruppe stehen sie unter einheitlicher Leitung und bilden deshalb einen Konzern nach Aktiengesetz.

Die SIGNAL IDUNA Leben hat einen Konzernabschluss und einen Konzernlagebericht nach den einschlägigen Vorschriften des Handelsgesetzbuches aufzustellen. Der SIGNAL IDUNA Leben Konzern (im Folgenden: Konzern) stellt somit einen Teilausschnitt der SIGNAL IDUNA Gruppe dar. Bezüglich des handelsrechtlichen Konsolidierungskreises verweisen wir auf den Konzernanhang auf Seite 56.¹

Die vorliegende Berichterstattung, die sich aus den handelsrechtlichen Anforderungen ergeben, bezieht sich auf die SIGNAL IDUNA Leben und den Konzern.

Unsere Auslandsgesellschaften, die Teil des Konsolidierungskreises des Konzerns und daher mit berichtspflichtig sind, wurden im Berichtsjahr noch nicht in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert. Daher beziehen sich alle im Bericht gemachten Angaben im Wesentlichen nur auf die inländischen Unternehmen. Falls ausländische Gesellschaften doch mit eingeschlossen sein sollten, wird dieses bei den entsprechenden Themen zusätzlich kenntlich gemacht. Die SIGNAL IDUNA Leben erfüllt als Mutterunternehmen die Anwendungsvoraussetzungen der §§ 341a Abs. 1a i. V. m. 289b Abs. 3 und 341j Abs. 4 i. V. m. 315b Abs. 3 und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und ist daher berichtspflichtig.

Die SIGNAL IDUNA Leben macht von dem Wahlrecht des § 315b Abs. 3 Satz 1 HGB Gebrauch und erstellt einen Be-

richt für die SIGNAL IDUNA Leben und den Konzern außerhalb des Konzernlageberichts. Dieser wird nach § 315b Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe a HGB zusammen mit dem Konzernlagebericht nach § 325 HGB i. V. m. § 341i HGB offengelegt.

Einige Aussagen werden aus Sicht der SIGNAL IDUNA Gruppe getroffen, da die Nachhaltigkeitsstrategie für die SIGNAL IDUNA Gruppe als Gleichordnungskonzern gilt und eine differenzierte Betrachtung nicht immer möglich oder zweckmäßig ist.

Angaben, die die SIGNAL IDUNA Leben, den Konzern oder die SIGNAL IDUNA Gruppe betreffen, werden im vorliegenden Bericht als solche gekennzeichnet.

Der vorliegende zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht (im Folgenden: Bericht) erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2020.

Der Bericht gliedert sich gemäß § 289c Abs. 2 HGB in die nachfolgenden fünf Aspekte

- Sozialbelange,
- Arbeitnehmerbelange,
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung,
- Umweltbelange,
- Achtung der Menschenrechte

sowie

- Weitere wesentliche Aspekte.

Zu den weiteren wesentlichen Aspekten zählen wir die Themen

- Kapitalanlage,
- Risikomanagement und
- Unternehmenskultur,

¹ Der Konsolidierungskreis ist nicht Gegenstand der Prüfung nach ISAE3000 der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

die nicht oder nur teilweise den fünf oben genannten Aspekten gemäß § 289c Abs. 2 HGB zuzuordnen sind.

Um eine branchenübergreifende Transparenz zu ermöglichen, wurde der Bericht in Anlehnung an das Rahmenwerk des DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) erstellt.

Im Bericht werden die handelsrechtlich wesentlichen Aspekte in Bezug auf Nachhaltigkeit beschrieben (siehe dazu Beschreibung der Wesentlichkeitsanalyse auf Seite 97).

Es sind keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken aus eigener Geschäftstätigkeit oder Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpfte Risiken i.S.d. § 289c Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 4 HGB bekannt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden.

Der Bericht wurde von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit geprüft (siehe hierzu auch den Prüfvermerk auf Seite 112).

Verweis auf ergänzende Nachhaltigkeitsinformationen

Jährlich fassen wir in einem Nachhaltigkeitsbericht weitere über den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht hinausgehenden Nachhaltigkeitsinformationen zusammen. Der Nachhaltigkeitsbericht ist auf unserer Homepage abrufbar.²

Beschreibung des Geschäftsmodells

Durch die Rechtsform Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist unser Geschäftsmodell per se auf Langfristigkeit und nachhaltiges unternehmerisches Handeln ausgerichtet.

Die Kernkompetenz des Konzerns liegt in der Absicherung aller Lebensrisiken der privaten Haushalte und in der maßgerechten Risikodeckung für die Betriebe der mittelständischen Wirtschaft. Unter dem Dach des Konzerns finden sich auch

Spezialversicherer für den Öffentlichen Dienst sowie Finanzunternehmen, die Bausparprodukte, Immobilienfinanzierungen und Investmentanlagen anbieten.

SIGNAL IDUNA Leben ist Anbieter für Lebens- und Rentenversicherungen und hat ihre Stärken in allen Facetten der privaten Alters-, Daseins- und Hinterbliebenenvorsorge. Die Produktpalette reicht dabei von konventionellen Lebens- und Rentenversicherungen über die Absicherung gegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit bis zu leistungsstarken fondsgebundenen Versicherungsprodukten.

Produkte und Leistungen, wie die betriebliche und private Altersvorsorge, sind darauf ausgelegt, maßgeblich zur Sicherung im Alter und zur Entlastung der Sozialsicherungssysteme beizutragen.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Herausforderungen der Gegenwart verlangen von Versicherern kontinuierliche Verbesserungen – in allen Bereichen. Die SIGNAL IDUNA Gruppe hat deshalb schon frühzeitig mit einem auf fünf Jahre angelegten Transformationsprogramm – der VISION2023 – die Weichen neu gestellt. Die dort gesetzten Bausteine dienen dem übergreifenden Ziel „Gemeinsam mehr Lebensqualität schaffen“. Sie zielen auf Service-Exzellenz, auf eine stärkere Fokussierung auf die Kernzielgruppen Handwerk, Handel und öffentlicher Dienst, auf die digitale Transformation der SIGNAL IDUNA Gruppe und schließlich auf die Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur ab. Nachhaltiges Handeln spiegelt sich damit in allem wider, was die SIGNAL IDUNA Gruppe heute auszeichnet. Sie zeigt sich in unserer Geschäftstätigkeit, in allen Unternehmensaktivitäten und im Handeln unserer Mitarbeitenden in der Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und anderen, die mit der SIGNAL IDUNA Gruppe in Kontakt treten.

Wir wollen Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen fördern. Unser Ziel ist es, für unsere Kunden, insbesondere im Handwerk, Handel und im öffentlichen Dienst, attraktive Lösungen zu entwickeln. Dabei setzen wir uns für die Werte

² Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

Nachhaltigkeit, Gerechtigkeit, Anstand und Verantwortungsbewusstsein ein. Dazu gehören für uns nicht nur transparente und integre Geschäftsprozesse und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen, sondern wir wollen als Unternehmen mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Partnern bei der Suche nach individuellen und nachhaltigen Lösungen auch neue und innovative Wege gehen.

Da die Obergesellschaften der SIGNAL IDUNA Gruppe als Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit organisiert sind, ist Gegenseitigkeit ein fester Bestandteil der Unternehmensphilosophie. Gegenseitigkeit bedeutet für die SIGNAL IDUNA Gruppe eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Das heißt nicht nur, ein verlässlicher Partner für Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner zu sein, sondern auch ökonomisches mit ökologischem und sozialem Engagement zu verbinden. Denn wir wissen: Nachhaltiges, auf die Zukunft fokussiertes Handeln kann nur gemeinsam gelingen. Jeder Einzelne kann etwas bewegen.

Wir sehen Nachhaltigkeit als ein wichtiges und zukunftsweisendes Thema an und haben den Anspruch, dieses ganzheitlich in unsere Geschäftsprozesse zu integrieren. Der Vorstand des Gleichordnungskonzerns hat dazu bereits im Geschäftsjahr 2019 einen Aktionsplan „Nachhaltigkeit“ verabschiedet. Der Aktionsplan soll eine ganzheitliche Integration von Nachhaltigkeitszielen in die wesentlichen Geschäftsprozesse der Gruppe gewährleisten. Dabei stehen gleichzeitig die Bedürfnisse der Kunden, die aufsichtsrechtlichen Anforderungen sowie die Auswirkungen auf die mittel- bis langfristige Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaften im Fokus.

Der Vorstandsvorsitzende des Gleichordnungskonzerns verantwortet die Nachhaltigkeitsstrategie und ist somit auch verantwortlich für die Umsetzung der handelsrechtlich wesentlichen Themen, die im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden. Die Verantwortung für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsaktivitäten liegt bei den jeweiligen Ressortvorständen.

Das operative Tagesgeschäft wird im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements durch ein ressortübergreifendes Kernteam umgesetzt.

Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr ein Nachhaltigkeitskomitee gegründet. Mitglieder des Komitees sind der Vorstandsvorsitzende, der Finanzvorstand sowie der Vertriebsvorstand des Gleichordnungskonzerns.

Als Hauptziel des Aktionsplans wurde im Berichtsjahr 2020 der Prototyp der ganzheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie der SIGNAL IDUNA Gruppe vom Vorstand verabschiedet.

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde durch eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe in enger Zusammenarbeit mit den Mitgliedern des Nachhaltigkeitskomitees ausgearbeitet.

Eine zentrale Rolle bei der Ausarbeitung der Strategie spielten die Sustainable Development Goals (SDG) der UN. Die für die SIGNAL IDUNA Gruppe wesentlichen SDG wurden in der Nachhaltigkeitsstrategie verankert.

Für die ausgearbeiteten Schwerpunkte sollen kurzfristige und langfristige Ziele vereinbart werden. Im Jahr 2021 soll ein ganzheitliches Controlling etabliert werden, um die Erreichung der Ziele messbar und transparent anhand von Kennzahlen zu machen.

Beschreibung der Wesentlichkeitsanalyse

Basierend auf den Themen der Nachhaltigkeitsstrategie erfolgte für das Berichtsjahr anhand eines Bewertungsmodells unter Mitwirkung des Vorstandes eine Bewertung, mit welcher der Nachhaltigkeitsthemen der Konzern signifikante Auswirkungen auf ihre nichtfinanziellen Aspekte hat und welche der Sachverhalte zugleich über Geschäftsrelevanz verfügen.

Über diese als handelsrechtlich wesentlich definierten Themen gemäß § 289c Abs. 3 HGB berichten wir nachfolgend.

Sozialbelange

In diesem Abschnitt erläutern wir unseren Umgang mit den Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen auf soziale Belange. Dabei gehen wir auf folgende Themen ein:

- Nachhaltige Kundenbeziehungen,
- Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen sowie
- Datenschutz.

Nachhaltige Kundenbeziehungen

Zu unserem Handlungsfeld Nachhaltige Kundenbeziehungen gehören insbesondere folgende Themen:

- Kunden- und Serviceorientierung,
- Kundenzufriedenheit und
- Vertrieb.

Unser Ziel ist es, entlang der Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden maßgeschneiderte Lösungen und exzellenten Service zu bieten und so nachhaltige Kundenbeziehungen aufzubauen. Ein starker Vertrieb gekoppelt mit einer Fokussierung auf die Perspektive unserer Kunden sowie die digitale Transformation des Konzerns helfen uns, individuell und persönlich auf Kundenwünsche einzugehen.

Kunden- und Serviceorientierung

Zentrale Themenfelder unseres Transformationsprogramms VISION2023 sind zum einen die Fokussierung auf unsere Zielgruppen Handwerk, Handel und öffentlichen Dienst und zum anderen die Schaffung einer Service-Exzellenz. Wichtig dabei ist, auf die Kundenwünsche einzugehen, die Nachhaltigkeitpräferenzen im Sinne der Produktaufklärung zu berücksichtigen und passende Lösungen zu finden (mehr zu unseren Produktlösungen siehe Produktinnovation auf Seite 100).

Im Berichtsjahr erschütterte die Corona-Pandemie die weltweite Wirtschaft. Die notwendigen Maßnahmen zur Eindämmung und Abmilderung der Pandemie von Bund und Ländern führten teilweise zu finanziellen Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte einiger Branchen. Um unseren Kunden bei der Sicherung ihrer Liquidität zur Seite zu stehen, haben wir kurzfristig Lösungen (z. B. Beitragspausen und Stunden von Beiträgen) bereitgestellt, um Beitragszahlungen auszusetzen. Diese konnten schnell und unkompliziert über ein Webformular beantragt werden.

Wir konnten außerdem unsere langfristig angelegte Professionalisierung des Schadenmanagements weiter erfolgreich entwickeln. Hier ist es uns auch im Lockdown gelungen, die telefonische Erreichbarkeit weiter zu verbessern und die Bearbeitungszeiten zu verkürzen – unter anderem dank einer kundenorientierten Anpassung unserer Organisation. Die Anpassung sah die Zusammenlegung zweier Bereiche vor, die für das Schadenmanagement verantwortlich sind. Somit können die Kundenanliegen noch schneller und effizienter bearbeitet werden.

Kundenzufriedenheit

Eine hohe Kundenzufriedenheit ist ein Kernanliegen des Konzerns und als Zielgröße fest in unserem Transformationsprogramm VISION2023 verankert. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wird ein ganzheitliches Kundenmanagement etabliert, das die Nutzerzentrierung entlang aller Kundenanliegen in den Fokus rückt.

Die Basis für eine nachhaltige Steigerung der Kundenzufriedenheit und der Weiterempfehlungsrate bildet ein ganzheitliches NPS (Net Promoter Score) Mess- und Steuerungssystem, welches im Jahr 2021 schrittweise eingeführt wird und für das im Jahr 2020 bereits eine erste Datenerhebung durchgeführt wurde. Es beruht auf einer Analyse der zentralen Einflussgrößen der Weiterempfehlungsbereitschaft. Aus dieser Analyse werden im Folgenden Handlungsimpulse für die Kundenzufriedenheit abgeleitet sowie geeignete Maßnahmen entwickelt und koordiniert. Gleichzeitig werden an den relevanten Kundenkontaktpunkten Zufriedenheitsmessungen installiert.

Auch in der Corona-Pandemie haben wir unsere Kunden durch vielfältige Maßnahmen erfolgreich unterstützt, wie beispielsweise mit Beitragsstundungen, temporärer Veränderung des Versicherungsschutzes oder Erhaltung der Liquidität.

Vertrieb

Im Jahr 2018 hat eine von der Europäischen Kommission eingesetzte Expertengruppe einen Bericht vorgelegt, in dem weitreichende Empfehlungen für eine nachhaltigere Finanzierung der Europäischen Wirtschaft unterbreitet wurden.

Dieser 10-Punkte-Plan der EU-Kommission zur Nachhaltigkeit umfasst neben Aspekten zur Geschäftsstrategie und zur Unternehmenssteuerung auch wesentliche Punkte mit Produkt-, Vertriebs- und Marketingrelevanz.

Ab März 2021 wird die Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor gelten, die sogenannte Transparenz-Verordnung, welche ein Baustein des 10-Punkte-Plans ist.

Die Verordnung gilt für Finanzmarktteilnehmer (Wertpapierfirmen und Kreditinstitute, die Portfolioverwaltung erbringen, Versicherungsunternehmen, Fondsanbieter) sowie für Finanzberater (Anlageberatung anbietende Kreditinstitute und Wertpapierfirmen sowie Versicherungsvermittler und Versicherungsunternehmen).

Die Vermittlung von qualifiziertem Know-how und die Bereitstellung eines adäquaten, an den Kundeninteressen ausgerichteten Produktportfolios an den Vertrieb hat für uns oberste Priorität. Wir haben uns daher im Jahr 2020 intensiv mit den Anforderungen der Transparenzverordnung auseinandergesetzt und die Weichen für deren Umsetzung gestellt.

Um unseren Kunden eine transparente und qualitativ hochwertige Beratung anbieten zu können, haben wir im Jahr 2020 in verschiedenen Online-Veranstaltungen die Führungskräfte unseres Vertriebes für die gesetzlichen Anforderungen sowie unsere Nachhaltigkeitsstrategie sensibilisiert und diese weiter ausgearbeitet. Die Einbindung des Vertriebes bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist uns ein zentrales Anliegen, daher werden wir das Thema Nachhaltigkeit auch konsequent aus der Perspektive des Vertriebes betrachten und eine Nachhaltigkeitsstrategie für den Vertrieb entwickeln.

Für das Jahr 2021 und darüber hinaus sind weitere spezifische Schulungen für Finanzberater geplant und werden laufend umgesetzt.

Um dem Bedürfnis unserer Kunden nach kontaktloser Beratung in der Corona-Pandemie gerecht zu werden, haben wir außerdem unseren Agenturen digitale Tools zur Verfügung

gestellt und die digitalen Beratungsmöglichkeiten in diversen Veranstaltungen geschult. Auch die finanzielle Stabilität unserer Agenturen und mit uns zusammenarbeitender Versicherungsmakler stand im Fokus unserer Aktivitäten. Diese haben wir auch in dieser schwierigen Situation mit wirkungsvollen Maßnahmen unterstützt. So konnten unsere Agenturen beispielsweise Vorschüsse beantragen, um insbesondere die schwierige Phase zu Beginn des Jahres 2020 abzufangen.

• Verhaltenskodex (GDV)

Der Verhaltenskodex für den Versicherungsvertrieb ist eine freiwillige Selbstverpflichtung der Versicherungswirtschaft, die eine hohe Qualität der Kundenberatung sicherstellen soll. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) hat sich mit seinem Verhaltenskodex für den Vertrieb das Ziel gesetzt, die Interessen der Kunden konsequent in den Mittelpunkt zu rücken und die Qualität der Kundenberatung weiter zu verbessern. Die Versicherungsunternehmen des Konzerns sind dem Verhaltenskodex unmittelbar nach dessen Einführung im Jahr 2010 beigetreten.

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Zum Handlungsfeld Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen gehören insbesondere folgende Themen:

- Berücksichtigung von ESG-Faktoren in Versicherungslösungen,
- Produktinnovation und
- Produktaufklärung.

Unser Ziel ist es, unseren Kunden individuelle Versicherungslösungen zu bieten. Besonders wichtig ist uns dabei zum einen, dass jeder Kunde, unabhängig von seinen finanziellen Rahmenbedingungen, die Möglichkeit einer bedarfsgerechten Absicherung erhält, insbesondere in den Bereichen Absicherung existenzieller Risiken oder Altersversorgung. Zum anderen möchten wir mit unseren Produkten auch bewusst nachhaltige Lebensstile unterstützen.

Für die Einführung neuer Versicherungsprodukte nutzen wir ein einheitliches Produktgenehmigungsverfahren, was für sämtliche Sparten gleich aufgesetzt ist. Dies führt zu einem

einheitlich hohen Qualitätsniveau neu entwickelter Produkte. Zusätzlich wird bereits bei der Entwicklung neuer Produkte oder größerer Änderungen an bestehenden Produkten der Kunde ins Zentrum der Entwicklung gestellt. Dies soll zum einen dem Kunden dienen, aber zum anderen auch unserem Vertrieb, da die Produkte noch näher am Kunden entwickelt werden.

Berücksichtigung von ESG-Faktoren in Versicherungslösungen

Im Jahr 2020 haben wir unser Angebot mit einem „Nachhaltigkeitsdarlehen mit grundpfandrechtlichen Sicherheiten“ zur gezielten Förderung von energieeffizienten und nachhaltigen Neubauten (grüne Freiheit) erweitert.

Bei den Lebensversicherungsprodukten erfolgt eine schrittweise Veränderung. Bereits ab 2021 berücksichtigen wir in unserem Produkt die Nachhaltigkeitsrisiken der Investitionen gemäß den Anforderungen von Artikel 6 der Transparenz-VO. Ab 2022 planen wir das Fondsangebot (u.a. SI Global Garant Invest) um nachhaltige Fonds gemäß Artikel 8 der Transparenz-VO zu erweitern und gestalten den Wertsicherungsfonds nachhaltig für unsere fondsgebundenen Produkte aus.

Produktinnovation

Im Mittelpunkt des Transformationsprogramms VISION2023 stehen unsere Kunden und unsere Vision, gemeinsam mehr Lebensqualität zu schaffen. Unser Ziel ist, die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden an jedem Kontaktpunkt und in jeder Lebenslage zu kennen, um passgenaue Lösungen anbieten zu können. Unsere Kunden gewinnen so Zeit und Sicherheit – und damit Lebensqualität. Aus der Erfahrung mit sogenannten „Journeys“, welche im Rahmen des Transformationsprogramms in den letzten zwei Jahren bei uns durchgeführt wurden, haben wir gelernt, dass uns die Zusammenarbeit in eigenverantwortlichen, interdisziplinären Teams sowie die Anwendung agiler Arbeitsmethoden vor allem in der Entwicklung neuer Lösungen und Produkte Vorteile bringt – und davon profitieren unsere Kunden, da die Zielgruppen von Beginn an bei der Produktentwicklung eingebunden werden und innerhalb weniger Monate erste Prototypen entstehen. Hinter den Journeys steckt eine neue systematische Herangehensweise, um Kundenanliegen gerecht zu werden.

Beispiele für innovative Produkte, welche nach agilen Arbeitsmethoden gemeinsam in kurzer Zeit mit Kunden entwickelt wurden, sind das „SI-Meisterstück“, eine neue Vielgefahrenversicherung speziell für das Lebensmittelhandwerk sowie auch der „SI-Handelsschutz“, ein Multi-Risk-Produkt für den Einzelhandel zur Absicherung der betrieblichen Risiken auf Umsatzbasis.

Im Jahr 2020 haben wir außerdem die Initiative „Handwerk ist Zukunft“ gegründet, eine Plattform, die den Handwerkern der Bau- und Ausbaubranchen über versicherungsrelevante Themen hinaus auch passende digitale Produkte und Lösungen anbietet.

Bei der Ausarbeitung neuer Produkte und Lösungen in den agilen Teams ist es außerdem ab dem Jahr 2021 durch einen etablierten Kontrollprozess sichergestellt, dass positive wie negative Auswirkungen auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie erkannt und beachtet werden.

Produktaufklärung

Wir wollen unseren Kunden eine kompetente, individuelle und umfassende Beratung und Betreuung anbieten. Es sollen keine Standardlösungen angeboten, sondern die eigene Lebenssituation, die eigenen Wünsche und Ziele berücksichtigt werden. Darauf müssen die individuellen Versicherungs-, Vorsorge- und Vermögenskonzepte abgestimmt werden. Damit unsere Außendienstpartner unsere Kunden in allen Lebenslagen optimal beraten können, werden sie laufend geschult (mehr dazu siehe Vertrieb auf Seite 98).

Neben den eigenen Schulungen hat die SIGNAL IDUNA Leben Ende 2020 einen weiteren Schritt unternommen, um den Vertriebspartnern aber auch interessierten Kunden Wissen über nachhaltige Themen zugänglich zu machen. Sie ist der Branchen-Initiative „Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung“ als Gründungsmitglied beigetreten, welche vom Institut für Finanz-Markt-Analyse (Infinma) gegründet wurde. Die neue Branchen-Initiative hat vor allem das Ziel, Wissen rund um das Thema Nachhaltigkeit einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und damit die Beratung zu ESG-Themen zu unterstützen. Auf der eigenen Internetseite der Initiative kann z. B. ein ESG-Finder aufgerufen werden. Mit

dieser Online-Anwendung können sich die Nutzer Informationen über nachhaltige Angebote von Versicherern und Investmentgesellschaften beschaffen. Dort finden sich Angaben zu den Fondsangeboten und den nachhaltigen Produkten der Lebensversicherer sowie deren Nachhaltigkeitsstrategie.

Datenschutz

Unser Kerngeschäft basiert auf Vertrauen. Daher ist es für uns ein zentrales Anliegen, dass personenbezogene Daten unserer Kunden nur für die von ihnen zugestimmten Zwecke weiterverwendet werden. Unsere Datenschutz-Informationen sind auch im Internet unter www.signal-iduna.de/datenschutzinfo abrufbar.

Diese personenbezogenen Daten verarbeiten wir unter Beachtung:

- der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO),
- des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG),
- der datenschutzrechtlich relevanten Bestimmungen des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) sowie
- aller weiteren maßgeblichen Gesetze.

Darüber hinaus haben sich unsere Versicherungsunternehmen auf die Einhaltung der „Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten“ durch die deutsche Versicherungswirtschaft verpflichtet. Mit dem CoC (Code of Conduct) werden zentrale Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes aufgegriffen und für die deutsche Versicherungswirtschaft konkretisiert. Entwickelt wurde der CoC vom GDV.

Die SIGNAL IDUNA Leben ist diesen Verhaltensregeln zum Jahresbeginn 2013 beigetreten. Der Code of Conduct wurde 2018 an die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) angepasst.

Im Berichtsjahr haben wir eine Datenschutz-Zertifizierung durchgeführt. Die TÜV TRUST IT GmbH bescheinigt der Applikation „meine SIGNAL IDUNA App“ in einem umfassendem Zertifizierungsaudit einen hohen Standard hinsichtlich des Datenschutzes und der Datensicherheit.

Die maximale Sicherheit der von uns bearbeitenden und verwendeten persönlichen Daten ist uns ein zentrales Anliegen. Neben dem Team Datenschutz arbeitet unser Informationssicherheitsteam daran, unter Einbeziehung der Standards ISO 27001 / ISO 27002 alle Informationen, IT-System und Anwendungen vor Sabotage, Manipulation oder Diebstahl zu schützen.

Unsere Mitarbeitenden müssen regelmäßig verpflichtende Datenschutz- und Informationssicherheitsschulungen absolvieren.

Arbeitnehmerbelange

Mitarbeitende sind die wichtigste Ressource des Konzerns. Ihre Entwicklung und Qualifizierung haben im Konzern einen besonders hohen Stellenwert. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden die Arbeitnehmerbelange vollumfänglich im Handlungsfeld Attraktive Arbeitswelt betrachtet, welches folgende Schwerpunkte beinhaltet:

- Zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze,
- Mitarbeiterbindung und -gewinnung sowie
- Gesund leben und arbeiten.

Die Anforderungen der modernen Arbeitswelt ändern sich – weg von verwaltenden, hin zu gestalterischen Aufgaben. Hierfür braucht es Menschen, die lösungsorientiert denken, Mut zu Neuem und Lust am Gestalten haben. Im Rahmen des Transformationsprogramms arbeiten wir daran, eine neue identitätsstiftende Unternehmenskultur zu fördern.

Darüber hinaus ist es uns als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ein besonderes Anliegen, wirtschaftlich auf eine dauerhafte und nachhaltige Art zu wachsen. Das erlaubt es uns, Arbeitsplätze langfristig sicherzustellen. Um diesem Ziel gerecht zu werden, legen wir großen Wert auf die persönliche und berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Lebenslanges Lernen und Nachwuchsförderung sind uns gleichermaßen wichtig. Dazu gehört für uns auch die kontinuierliche Verbesserung unseres Gesundheitsschutzes und unserer Ausbildungsplätze sowie mit Blick auf die Zukunft die Unterstützung vom lebensphasenorientierten Arbeiten.

Zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze

Unser Konzern setzt sich für die Mitarbeitenden ein, sodass alle Beschäftigten auf Dauer ihre Leistung im Unternehmen erbringen können. Daher machen wir es uns zum Ziel, allen Mitarbeitenden Möglichkeiten zur Qualifizierung und Entwicklung zu bieten sowie dieses Angebot regelmäßig zu prüfen und ggf. zu verbessern.

So haben wir das Bildungsangebot unserer Weiterbildungskurse im Jahr 2020 zunehmend weiterentwickelt und digitalisiert, um optimal auf die aktuelle Corona-Situation und den Trend der Digitalisierung zu reagieren, aber auch um den Anforderungen der zunehmenden agilen Arbeitsweisen gerecht zu werden. Zu dem Angebot gehören vereinzelte Präsenzseminare, Webinare oder Online-Lerninhalte für Innen- und Außendienstmitarbeiter.

Wir bieten theoretische und praktische Ausbildung von Nachwuchskräften mit vielen beruflichen Perspektiven. Mit dem „Nachwuchsentwicklungsprogramm“ werden junge Mitarbeitende an das Unternehmen gebunden, gefordert und gefördert und dadurch bekommen sie die Möglichkeit, sich persönlich weiterzuentwickeln.

Wir haben ein unternehmensweites Kompetenzmanagement eingeführt, das die konsequente Qualifizierung und Entwicklung der Mitarbeitenden unterstützt. Das Kompetenzmanagement bezieht sich sowohl auf die aktuelle Tätigkeit, berücksichtigt schwerpunktmäßig aber die Entwicklung strategisch relevanter Kompetenzen, altersgerechter Arbeitsplatzgestaltung, Individualität und Entfaltungsmöglichkeit.

Mit den Angeboten der dualen und nebenberuflichen Studiengänge verfolgen wir das Ziel, die Anzahl hochqualifizierter Nachwuchskräfte weiter zu erhöhen und somit einen nachhaltigen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen. Dazu haben wir unter anderem Kooperationen mit Hochschulen im Raum Dortmund (FH Dortmund) und Hamburg (HSBA Hamburg, FH Wedel) sowie deutschlandweit mit der FOM – Hochschule für Ökonomie und Management. Wir bieten insgesamt sechs verschiedene duale Studiengänge an.

Um den Austausch unserer jüngeren Mitarbeitenden zu fördern, haben wir das Praktikanten- und Werkstudentennetzwerk „PraktiTreff“ und das Studentennetzwerk „Students@SI“ eingeführt. In diesen sozialen Netzwerken finden Austausche statt, und regelmäßige Veranstaltungen werden geplant.

Trotz der Pandemie haben wir im Berichtsjahr im Rahmen des Transformationsprogramms eine Initiative gestartet, die eine der größten organisatorischen Veränderungen in unserer über hundertjährige Geschichte darstellt: die Agilisierung des Konzerns. Das bedeutet: Die agilen Methoden, die sich in den letzten Jahren in Projekten bewährt haben, setzen wir künftig schrittweise im gesamten Unternehmen ein. Den Start machen zunächst rund tausend Mitarbeitende, die in interdisziplinären, flexiblen Teams nach agilen Methoden zusammenarbeiten werden – persönlich und virtuell.

Um unsere Mitarbeitenden bestmöglich auf diesem Weg zu begleiten, wurde die sogenannte Future Skills Academy eingeführt, welche Qualifizierungsmöglichkeiten anbietet, durch die Kompetenzen für aktuell und zukünftig nachgefragte Jobprofile angeeignet werden können. Mit der Future Skills Academy haben wir einen flexiblen Rahmen geschaffen, um je nach Bedarf kurzfristig möglichst viele Mitarbeitende für agile Rollen zu befähigen.

Mit der Lernplattform SINA ermöglichen wir ein unkompliziertes und effizientes Lernen. Das Angebot befähigt unsere Mitarbeitenden, ihre persönlichen Kompetenzen zu entwickeln. Die Plattform beinhaltet z. B. Onlinekurse und Video-Schulungen und hat ein internes soziales Netzwerk geschaffen. Dadurch erhalten die Mitarbeitenden zeitliche und räumliche Flexibilität, um sich individuell weiterzuentwickeln. Das Lernangebot wird kontinuierlich ergänzt.

In der Corona-Pandemie haben sich unsere flexiblen Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens bewährt. Zwischenzeitlich arbeiteten über 80 % der Mitarbeitenden mobil. Darüber hinaus haben wir weitere Flexibilisierungen der Arbeitszeiten ermöglicht, damit Kinderbetreuung und Home-Schooling mit dem Beruf vereinbart werden kann.

Mitarbeiterbindung und -gewinnung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat bei uns einen hohen Stellenwert. Daher bieten wir beispielsweise die Möglichkeit zur Einrichtung außerbetrieblicher Arbeitsplätze, mobiles Arbeiten sowie flexible Arbeitszeitenmodelle an.

Besonders im Jahr 2020 hat sich gezeigt, wie wichtig die Digitalisierung der Prozesse ist, welche remote Arbeiten erst ermöglicht – mobiles Arbeiten oder Arbeiten von Zuhause hat die meisten unserer Mitarbeitenden fast das gesamte Jahr über begleitet.

Im Berichtsjahr wurde ein neuer Onboarding-Prozess entwickelt und aufgebaut, welcher darauf abzielt, neue Mitarbeitende dabei zu unterstützen, sich bestmöglich bei uns einzufinden. Der Onboarding-Prozess startet bereits vor dem ersten Arbeitstag und dauert bis zu einem Jahr an. Neue Mitarbeitende sollen in dieser Zeit den Konzern kennenlernen und bestmöglich integriert werden. Ein gutes Onboarding schafft Mitarbeiterbindung von Anfang an, ermöglicht eine schnelle fachliche Einarbeitung und Integration ins Team und verhindert Über- oder Unterforderung des neuen Mitarbeitenden.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, eine offene und transparente Arbeitsumgebung zu schaffen. Der Wissensaustausch fördert das Leben der Werte und kulturellen Treiber unserer Unternehmenskultur wie Offenheit, Wertschätzung und Transparenz sowie zukunftsorientiertes, agiles Arbeiten und Lernen.

Arbeitnehmerrechte

Die Achtung der Rechte aller Mitarbeitenden hat bei uns höchste Priorität und wir setzen uns für die Einhaltung, Durchsetzung und Stärkung dieser Rechte ein. Geltendes Arbeitsrecht ist die Grundlage aller Zusammenarbeit im Unternehmen. In diesem Sinne richten wir unsere Arbeitsbedingungen konsequent an den einschlägigen gesetzlichen und tariflichen Regelungen aus. Sowohl die individualarbeitsrechtlichen Vereinbarungen als auch die kollektivarbeitsrechtlichen Regelungen bilden durchgängig zumindest den vorgeschriebenen Mindeststandard ab oder gehen darüber hinaus.

Die Beteiligungsrechte aller Mitbestimmungsgremien werden im Sinne einer konstruktiven Zusammenarbeit beachtet. Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ist über die Mitgliedschaft von Unternehmen des Konzerns im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland sichergestellt.

Unser Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und hierbei den gesetzlichen und tariflichen Regelungen zu entsprechen. Dieses Ziel gilt auch für die Beteiligungsrechte aller Mitbestimmungsgremien sowie die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften.

Wir lehnen jegliche Art der Diskriminierung ab und setzen uns für Gerechtigkeit, Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz ein. Mitarbeitende werden ausschließlich aufgrund ihrer fachlichen Eignung ausgewählt. Herkunft, Religion und Geschlecht sind bei der Stellenbewerbung nicht von Bedeutung. Mitarbeitende mit Behinderung haben mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung einen zentralen Ansprechpartner im Unternehmen. Wir achten auf eine vollständige und gesetzeskonforme Umsetzung des Schwerbehindertengesetzes.

Wir bieten mehrere Maßnahmen an, um Integration und Vielfalt sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben der Mitarbeitenden zu fördern (siehe Mitarbeiterbindung und -gewinnung sowie Gesund leben und arbeiten).

Als tarifgebundenes Unternehmen vergütet die SIGNAL IDUNA Leben ihre Mitarbeitenden geschlechtsunabhängig nach dem Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe. Im übertariflichen Bereich erfolgt die Bezahlung leistungsabhängig und unter Berücksichtigung von unternehmensübergreifend erhobenen Vergütungsvergleichen, wie etwa denen des Arbeitgeberverbands der Versicherungswirtschaft oder der Vergütungsbenchmark der Lurze AG.

Gesund leben und arbeiten

Unsere Mitarbeitende können auf ein vernetztes Konzept gesundheitsfördernder Aktivitäten zurückgreifen, wie Seminare, Workshops, Bewegungsangebote und Beratungstools.

Wir verfolgen mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement u. a. folgende Ziele:

- Schaffung von Arbeits- und Rahmenbedingungen, die für die Gesundheit, die Motivation und die Leistungsfähigkeit förderlich sind,
- Erhaltung der Mitarbeitergesundheit möglichst bis zum Rentenalter und darüber hinaus,
- Schärfung des Bewusstseins der Mitarbeitenden für einen gesunden Lebensstil.

Im Rahmen der Prävention nehmen die Mitarbeitenden kostenfrei an Gesundheits- und Stresschecks teil. Dabei liegt tätigkeitsbezogen ein Fokus auf dem Hörsinn. Diese Präventionsmaßnahmen mussten allerdings ab März 2020 pandemiebedingt ausgesetzt werden.

Wir haben dennoch weiterhin kostenfrei Gripeschutzimpfungen angeboten und es bestand die Möglichkeit für die Mitarbeitenden, an virtuellen Workshops zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen teilzunehmen. Diese beinhalten unter anderem Umgang mit Belastungen, Stressabbau, Ernährungsberatung, Resilienzstärkung, positive Psychologie oder im Bereich Bewegung und Entspannung.

Darüber hinaus bieten wir eine regelmäßige wöchentliche Telefonkonferenz mit einem Vertreter des Betriebsärztlichen Dienstes an. In diesem wöchentlichen Format werden die Mitarbeitenden von einem Mediziner durch die medizinischen Fragen rund um das Corona-Geschehen geführt, es werden aktuelle Zahlen gut verständlich aufbereitet und zum Beispiel Hintergründe zu der anstehenden Impfung bekannt gegeben.

Qualifizierte betriebliche Suchtberatende unterstützen Mitarbeitende und Führungskräfte bei konkreten Fragestellungen, betreiben aber auch aktiv Suchtprävention. Eine Pflegeberatung, die bei Pflegefällen in der Familie berät, sowie ein umfangreiches Lebenslagencoaching, das Mitarbeitende bei herausfordernden Situationen im beruflichen und privaten Bereich sowie bei Krankheit jederzeit telefonisch oder persönlich nutzen können, runden das Angebot ab. Außerdem hilft das Ärztenetz Hamburg dabei, schneller Facharzttermine zu bekommen.

Alle Beratungsangebote sind für die Mitarbeitenden kostenfrei. Sie haben zudem die Möglichkeit, digital Vorsorgedokumente (Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht und Betreuungsverfügung) zu einem vergünstigten Preis für sich und ihre Familienangehörigen zu erstellen.

Als Ausgleich zur Tätigkeit im Büro haben die Mitarbeitenden nach der Pandemie zudem wieder die Möglichkeit, zahlreiche Angebote der Betriebssportgruppen und weiterer Kooperationspartner zu nutzen.

Im Jahr 2020 wurde das digitale Angebotsspektrum deutlich erweitert, um die Mitarbeitenden auch im Homeoffice zu erreichen.

Leistungsindikatoren (DNK)

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten (Konzern)

KATEGORIE	ANZAHL TEILNEHMEND	ANZAHL BILDUNGSSTUNDEN
Innendienst - weiblich	1.626	19.141
Innendienst - männlich	1.749	20.201
Außendienst - weiblich	1	228
Außendienst - männlich	21	554
gesamt	3.397	40.124

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Der Aufsichtsrat der SIGNAL IDUNA Leben setzt sich aus 12 Personen zusammen, davon 4 Frauen.

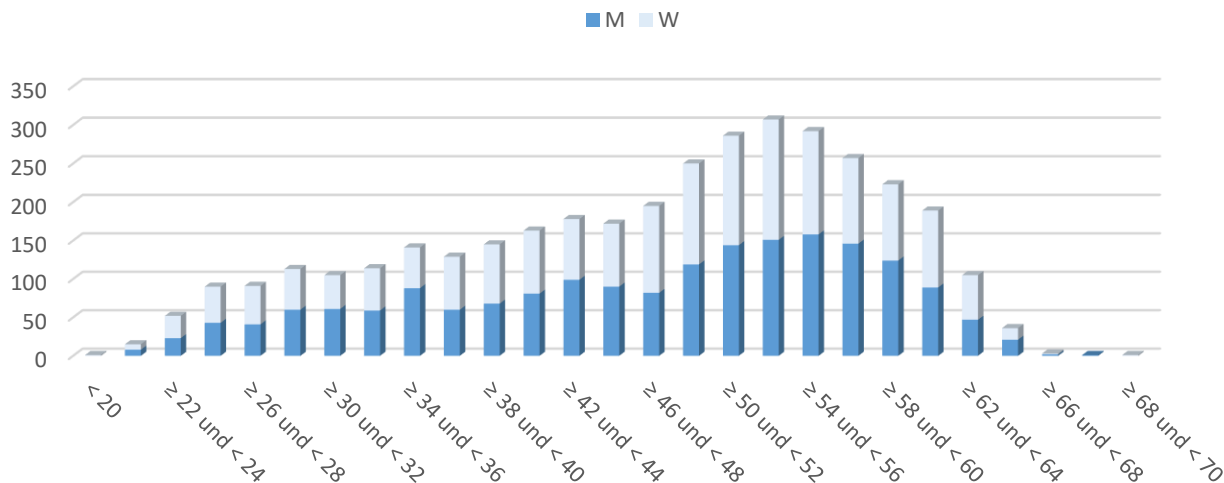
Quote der Mitarbeitenden (Innendienst, Konzern), Stand 31. Dezember 2020

Frauen: 49 %
Männer: 51 %

Aufteilung der Führungspositionen nach Geschlecht (Konzern), Stand 31. Dezember 2020

Frauen: 28 %
Männer: 72 %

Altersstruktur (Konzern), Stand 31. Dezember 2020



**Diskriminierungsvorfälle und ergriffene
Abhilfemaßnahmen**

Für das Jahr 2020 sind keine Vorfälle im Konzern bekannt.

**Bekämpfung von Korruption und
Bestechung**

Das Vertrauen unserer Kunden sowie die gute Reputation des Konzerns sind die wichtigsten Maximen unseres Handelns. Daher bekennen wir uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber unseren Kunden, allen für den Konzern handelnden Personen und der Öffentlichkeit. Dazu gehört in erster Linie ein Handeln im Einklang mit rechtlichen und unternehmensinternen Vorschriften sowie ethischen Grundwerten.

Compliance

Die Gewährleistung rechtskonformen Handelns (Compliance) ist wesentliche Grundlage einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Die Compliance-Funktion ist verantwortlich für die Einhaltung von externen und internen Regelungen. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, beschäftigt sich die Compliance-Funktion insbesondere mit der laufenden Überwachung der Einhaltung der externen und internen Anforderungen, der Weiterentwicklung des Compliance Management Systems und der weiteren Etablierung des gruppenweit einheitlichen Compliance-Verständnisses.

Die wesentlichen verbindlichen Rechtsgrundlagen für die Compliance-Funktion der Versicherungsunternehmen des Konzerns sind die Folgenden:

- Art. 46 Solvency II-RL, Art. 270 Solvency II-DVO, § 29 Abs. 1 und 2 VAG
- BaFin-Rundschreiben 02/2017 - Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen (MaGo).

Basierend auf den vorgenannten Rechtsvorschriften lassen sich insbesondere folgende Aufgaben für die Compliance-Funktion ableiten:

- Stetige Fortentwicklung eines Compliance Management Systems,
- Beurteilung möglicher Auswirkungen von Änderungen des Rechtsumfeldes für das Unternehmen einschließlich der frühzeitigen Beobachtung und Analyse (Frühwarnfunktion),
- Identifizierung und Beurteilung des mit der Verletzung von rechtlichen Vorgaben verbundenen Risikos (= Compliance-Risiko),
- Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung einer Compliance-Leitlinie einschließlich Zuständigkeiten, Befugnissen und Berichtspflichten,
- Jährliche Erarbeitung und Anpassung eines Compliance-Plans, der die geplanten Tätigkeiten unter Berücksichtigung aller relevanten Tätigkeitsbereiche und Compliance-Risiken der Unternehmen darlegt sowie

- Bewertung der Angemessenheit und Wirksamkeit der vom Versicherungs- oder Rückversicherungsunternehmen getroffenen Maßnahmen zur Verhinderung einer Non-Compliance.

Darüber hinaus gehören beratende Funktionen zu den Kernaufgaben der Compliance-Funktion, wie zum Beispiel die Beratung der Geschäftsleitung in Bezug auf die Einhaltung der für den Betrieb des Versicherungsgeschäftes geltenden Gesetze, Verordnungen und aufsichtsbehördlichen Anforderungen sowie Beratung und Schulung anderer Funktionsstellen und somit Unterstützung der Geschäftsleitung hinsichtlich des Sich-Bewusstmachens von Compliance-Themen bei Mitarbeitern und des Hinwirkens auf deren Beachtung.

Die Überwachung der Einhaltung der relevanten Gesetze und Verordnungen sowie aller aufsichtsrechtlichen Anforderungen (Überwachungsfunktion) wie auch Ad hoc- und mindestens jährliche Berichterstattung an die Geschäftsleitung sind weitere Aufgaben der Compliance-Funktion.

Die Compliance-Funktion ist Teil des Governance-Systems der SIGNAL IDUNA Gruppe und damit Teil des Modells der drei Verteidigungslinien. Die Compliance-Funktion nimmt insbesondere die Überwachung der Präventionsmaßnahmen und Kontrollen der ersten und dritten Verteidigungslinie wahr.

Bei der Organisation der Compliance-Funktion wird zum einen der Proportionalitätsgrundsatz berücksichtigt und zum anderen der operativen Unabhängigkeit ein besonderer Stellenwert zugeordnet. Die Compliance-Funktion wurde daher auf eine Weise eingerichtet, dass sie jederzeit frei von Einflüssen ist, die eine angemessene, wirksame und unabhängige Aufgabenerfüllung beeinträchtigen könnte.

Die Compliance-Funktion gliedert sich in eine fachlich verantwortliche zentrale Einheit – die zentrale Compliance-Funktion, welche auf Ebene der Gruppe bei der SIGNAL IDUNA Leben angesiedelt ist – und in dezentrale Einheiten in den Ressorts und bei bestimmten Tochterunternehmen entsprechend der Aufbauorganisation der SIGNAL IDUNA Gruppe. Die o. g. Aufgaben werden für die folgenden Unternehmen durch die zentrale Compliance-Funktion wahrgenommen:

- SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G.
- SIGNAL IDUNA Unfallversicherung a. G.
- SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G.
- SIGNAL IDUNA Allgemeine Versicherung Aktiengesellschaft
- SIGNAL IDUNA Holding Aktiengesellschaft
- ADLER Versicherung AG
- PVAG Polizeiversicherungs-Aktiengesellschaft.

Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch mit den ausländischen Tochtergesellschaften statt, um die Konformität auf Gruppenebene zu gewährleisten.

Die nachfolgenden Ausführungen gelten nur für die oben aufgeführten inländischen Gesellschaften.

Alle wesentlichen Festlegungen zur Ausgestaltung der Compliance-Funktion, ihren Aufgaben, ihrer Aufbauorganisation, ihren Kompetenzen und ihren Instrumenten sind in der jeweiligen Compliance-Leitlinie und weiteren Compliance-Dokumenten beschrieben.

Einzelfälle sind bei bester Sorgfalt und auch bei wirtschaftlicher Abwägung der Maßnahmen nie vollständig auszuschließen, werden aber im Zuge interner Ermittlungsmaßnahmen durch die Fraud-Revision aufgearbeitet. Bei Compliance-relevanten Sachverhalten findet eine entsprechende Einbindung der Compliance-Funktion statt.

Für die Meldung von Unregelmäßigkeiten stehen sowohl ein internes Erstmeldeverfahren als auch ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing) zur Verfügung. Das Hinweisgebersystem, über das auch anonym Meldungen abgegeben werden können, kann im Intranet und auf der Homepage der SIGNAL IDUNA Gruppe auch von externen Dritten aufgerufen werden.

Die Compliance-Funktion ist damit in alle Prozesse, Instrumente und Maßnahmen, welche zur Verhinderung, Aufdeckung und Sanktionierung inkriminierter Verhaltensweisen ergriffen werden, eingebunden.

Zudem werden Führungskräfte und Beschäftigte regelmäßig durch interne Vorgaben und Schulungen sensibilisiert, um

auf ein rechtskonformes Verhalten hinzuwirken. Der Compliance-Kodex sowie alle internen Richtlinien der Compliance-Funktion sind für die Mitarbeiter im Intranet abrufbar. Mit Hilfe einer verpflichtenden, webbasierten Compliance-Schulung wird sichergestellt, dass annähernd alle Mitarbeitende den Compliance-Kodex sowie die darin enthaltenden Inhalte kennen. Hierzu gehören u. a. die folgenden Themen: Verhalten gegenüber Kunden und Geschäftspartnern, Umgang mit Interessenkonflikten, Geschenken und Einladungen, Wettbewerbs- und kartellrechtliche Bestimmungen, Schutz vertraulicher Daten und Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Bei Kenntniserlangung von Unregelmäßigkeiten sind alle Mitarbeitende (Innen- und Außendienst) verpflichtet, diese unverzüglich der Internen Revision zu melden (sog. Erstmeldung). Dies gilt auch in allen Fällen, bei denen eine eindeutige Zuordnung (Verdacht oder klarer Sachverhalt) noch nicht feststeht. Während der Durchführung von Ermittlungen und Prüfungen wird u.a. der Bereich Recht und Compliance einbezogen und bereits erlangte Informationen und Ergebnisse werden an diesen weitergeleitet.

Leistungsindikatoren (DNK)

Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Die Aufgaben der Compliance-Funktion werden auch für die Betriebsstätten der o.g. Unternehmen wahrgenommen und auch das beschriebene Verfahren zur Meldung von Unregelmäßigkeiten erstreckt sich auf diese Betriebsstätten.

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Für das Jahr 2020 sind keine Korruptionsfälle im Konzern bekannt.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Der Konzern musste keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften leisten.

Umweltbelange

Das Thema Umwelt wurde nach unserer Wesentlichkeitsanalyse als nicht doppelt wesentlich im Sinne des HGB für das Geschäftsjahr 2020 ermittelt. Nichtsdestotrotz wurde dem Thema eine höhere Relevanz vor allem bei den Handlungsfeldern

- Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen (Seite 99),
- Kapitalanlage (Seite 108) sowie
- Risikomanagement (Seite 109)

beigemessen. Weitere Details dazu werden in den jeweiligen Abschnitten dargestellt.

Achtung der Menschenrechte

Das Thema Menschenrechte wird im Konzern nicht einzeln betrachtet, sondern in den verschiedenen Handlungsfeldern integriert. Weitere Ausführungen hierzu sind in den folgenden Abschnitten zu finden:

- Arbeitnehmerbelange (Seite 101)
- Kapitalanlage (Seite 108)

Weitere wesentliche Aspekte

Wie eingangs erläutert, haben wir neben den fünf Aspekten gem. § 289c Abs. 2 HGB die folgenden Themen als wesentlich identifiziert:

- Kapitalanlage,
- Risikomanagement und
- Unternehmenskultur.

Mit Verabschiedung der finalen Nachhaltigkeitsstrategie im ersten Quartal 2021 werden zu allen hier genannten Themen Ziele vereinbart, Maßnahmen operationalisiert und gegebenenfalls mit Leistungskennzahlen messbar gemacht werden.

Kapitalanlage

Im Zuge der Konkretisierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Handlungsfeld Kapitalanlagen, haben wir über alle Anlagearten hinweg insgesamt die Strategien Ausschlusskriterien, Integration, Positivlisten, Normenbasiertes Screening, Engagement in Form von Stimmrechtsausübungen und Nachhaltige Themenfonds in unsere Investmentprozesse verankert. Die Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsstrategie wird jährlich weiter verfeinert.

Die Erfüllung der Verträge unserer Kunden hat für uns oberste Priorität. Um dieses Ziel zu erreichen, gehört es für uns auch, dass bei Investitionsentscheidungen die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft berücksichtigt wird. Das zeigt sich daran, dass neben Renditeerwartungen auch Sozial- und Umweltaspekte in die Kapitalanlageentscheidung einfließen.

Nachhaltige Investments

Der Dreiklang aus ökonomischer, aber auch ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit spiegelt sich auch in den Anlageentscheidungen des Unternehmens wider. Das Kapitalanlageportfolio des Konzerns besteht zu einem großen Teil aus Anlagen, die unter den sog. ESG-Aspekten als nachhaltig klassifiziert werden.

Auf der Grundlage des konzernweiten Aktionsplans erfolgt die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Kapitalanlagestrategie und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement der Kapitalanlagen in einem noch stärkeren Maß. Unser Konzern orientiert sich hierbei an den UN Principles for Responsible Investment (UN PRI), zu deren Unterzeichnern er seit Beginn 2021 zählt.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie analysieren wir dabei die Bestände an direkt und indirekt gehaltenen Aktien, Staats- und Unternehmensanleihen mittels des ESG-Scoring-Systems von MSCI. Auf Basis dieses Ratings befindet sich aktuell ein großer Teil der betrachteten Unternehmen im Ra-

tingsegment AAA – A. Das durchschnittliche Rating in diesem Portfolio beträgt A, was auch dem angestrebten Ambitionsniveau des Konzerns entspricht. Zudem wurde für unbesicherte Forderungen und Nachrangfinanzierungen ein Mindestrating von BBB definiert.

Auch im Private Equity-Segment achten wir auf Nachhaltigkeit. So wird die überwiegende Mehrheit, der von der SIGNAL IDUNA Select Invest GmbH gehaltenen Beteiligungsfonds, von Managern verantwortet, die die UN PRI unterzeichnet und / oder eine eigene ESG-Policy haben.

Des Weiteren werden in unserem Wertpapierportfolio Best-in-Class-Ansätze berücksichtigt sowie das Thema Engagement über die Stimmrechtsvertretung durch die HANSAINVEST als Kapitalverwaltungsgesellschaft umgesetzt. Bei der Berücksichtigung des ESG-Aspekts „Soziales“ spielt weiterhin die Vergabe von Hypothekendarlehen zur Finanzierung von privatem Wohneigentum und von Mehrfamilienhäusern eine wesentliche Rolle. Damit unterstützt der Konzern die private Vermögensbildung und die Schaffung von zusätzlichem Wohnraum in Deutschland. Im Bereich des privaten Wohneigentums bietet der Konzern auch die Einbindung der Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau an, mit denen insbesondere energieeffizientes Bauen gefördert wird.

Darüber hinaus investiert der Konzern verstärkt in das Segment „Erneuerbare Energien“, z. B. in Solar- und Windenergie. Dadurch hat sich der Anteil in diesem Segment in den letzten Jahren deutlich erhöht. Die für wesentliche Investitionen in diesem Bereich ermittelte durchschnittliche CO₂-Einsparung p.a. betrug zum 30. Juni 2020 rd. 401,8 Tsd. Tonnen.³ Des Weiteren investiert der Konzern im Immobilienbereich vornehmlich in Gebäude, die nach internationalen Nachhaltigkeitsstandards zertifiziert sind. Hierzu gehören beispielsweise das britische Nachhaltigkeitszertifikat BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method), das älteste und am weitesten verbreitete Zertifizierungssystem für nachhaltiges Bauen, die Zertifizierung

³ Durchschnittliche jährliche Einsparung ab Inbetriebnahme bzw. Investment bis zum 30.06.2020. Die Prüfung dieser Kennzahl ist nicht Bestandteil der gesonderten betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 mit begrenzter Sicherheit durch die KPMG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

nach LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) sowie der Standard der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB).

Ausschlusskriterien

Der Konzern hat in seiner Kapitalanlageleitlinie klare Ausschlusskriterien für Investments definiert. Investitionen in folgende Investments sind ausgeschlossen:

- Hersteller von Waffensystemen, welche gegen die international anerkannten Konventionen gegen Antipersonenminen, Streumunition sowie Bio- und Chemiewaffen verstoßen,
- Unternehmen, die nachweislich mit ausbeuterischer Kinderarbeit gemäß ILO-Standard in Verbindung gebracht werden,
- Unternehmen und Staaten, denen eine systematische Verletzung der Menschenwürde nachgewiesen wurde, z. B. Landvertreibung und Unterstützung bzw. Tolerierung menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen.

Diese Ausschlusskriterien gelten grundsätzlich für alle direkt und indirekt gehaltenen Finanzanlagen. Insbesondere im Bereich der indirekt gehaltenen Investments wird das Controlling zur Einhaltung der Ausschlusskriterien derzeit weiter operationalisiert. Hierbei kann aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit noch keine vollständige Abdeckung des Bestands gewährleistet werden. Neuinvestitionen in diese Investments werden nicht mehr getätigt.

Auf Basis des verabschiedeten Aktionsplans wird die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten auch im Jahr 2021 weiter vorangetrieben.

Leistungsindikator (DNK)

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekten geprüft wurden

Die Einhaltung von Menschenrechtsvereinbarungen bei einzelvertraglichen Vereinbarungen in den Kapitalanlagen wird über das Anlageuniversum gewährleistet. Solche Investitionsvereinbarungen finden sich in den Segmenten Hypothe-

ken, Beteiligungen und Immobilien sowie in der Bilanzposition C.III.4 Sonstige Ausleihungen (Namensschuldverschreibungen, Schuldscheindarlehen, Namensgenussscheine).

Dabei gilt:

- Die Beteiligungen und Anteile an verbundenen Unternehmen befinden sich überwiegend in Deutschland, vereinzelt im EU-Ausland und in der Schweiz.
- Die Emittenten der sonstigen Ausleihungen befinden sich fast ausschließlich in Deutschland und dem EU-Ausland.
- Im Segment Hypotheken werden gemäß Anlagerichtlinie nur Objekte finanziert, die in der Bundesrepublik Deutschland liegen.
- Unsere Immobilien befinden sich per 31. Dezember 2020 zu 95 % in Deutschland bzw. im EU-Ausland.

Risikomanagement

Risikobewusstes Handeln bei unseren Geschäftsaktivitäten und verantwortungsvolles Verhalten sind entscheidend für unseren langfristigen Geschäftserfolg.

Neben der für die nichtfinanzielle Berichterstattung nach § 289c Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 4 HGB notwendige Risikobetrachtung und -analyse werden Nachhaltigkeitsrisiken unter einer weiteren Betrachtungsweise (Auswirkungen von außen auf die Geschäftstätigkeit der SIGNAL IDUNA Gruppe) im Risikomanagement betrachtet. In Übereinstimmung mit dem „Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) wird im Konzern für Nachhaltigkeitsrisiken keine separate Risikokategorie abgegrenzt, vielmehr sollen diese Risiken in den bestehenden Prozessen als eine spezielle Ausprägung bestehender Risikokategorien integriert werden. Im Berichtsjahr haben wir bereits erste Schritte umgesetzt und werden den Integrationsprozess sukzessive weiter ausbauen. Demnach sind Nachhaltigkeitsrisiken Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation haben können. Dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein.

Als zentrales Instrument zur Analyse von Klimarisiken wurde im Berichtsjahr eine Szenario-Analyse auf Basis eines qualitativen Scoring-Verfahrens eingesetzt. Ziel ist es, mögliche zukünftige Risiken und Chancen zu identifizieren, die infolge des Klimawandels entstehen und finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen entfalten können.

Derzeit wird bis auf Weiteres ein sogenanntes 3°C-Szenario vom CRO-Forum (Chief Risk Officers) betrachtet, welches bis 2100 von einem Temperaturanstieg im Vergleich zum vorindustriellen Niveau von 3°C ausgeht. Für die jeweiligen physischen Auswirkungen, Transitions- und ökonomischen Auswirkungen wird das Risiko auf die Kategorien Beitrag, Schaden, Kosten und Kapitalanlagen auf Basis eines Scoring-Verfahrens eingeschätzt. Zusätzlich werden mindestens Detailanalysen für die unterschiedlichen Kapitalanlagearten sowie die Marktrisiken durchgeführt. Je nach Bedeutung für die Unternehmen werden auch Detailanalysen für einzelne Sparten durchgeführt.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden in das Risikoinventar aufgenommen. Mittelfristig ist geplant, die Klimaszenarien in die ALM (Asset Liability Management)- und ORSA (Own Risk and Solvency Assessment)-Berechnungen zu integrieren.

Die Nachhaltigkeitsrisiken, die im Zusammenhang mit dem Klimawandel und der erhöhten Gefahr durch Unwetter, Starkregen und Stürme stehen, werden durch regelmäßige Kalkulationen unter Einbeziehung von Daten aus der Rückversicherung und des GDV sowie der Berücksichtigung von Schadentrends berücksichtigt. Durch die maximal dreijährige Laufzeit der Verträge können die Erkenntnisse im Neugeschäft und bei Vertragsverlängerungen berücksichtigt werden.

Die Dynamik in den Nachhaltigkeitsthemen erfordert eine permanente Auseinandersetzung mit den Ursachen und Auswirkungen auf die Risikolage.

Unternehmenskultur

Das Thema Unternehmenskultur wird einerseits in der Führungsebene mit der Steuerung des Handelns durch Werte und andererseits mit Fokus auf die Mitarbeitenden betrachtet.

Im Rahmen unseres Transformationsprogramms VISION2023 haben wir bereits einen besonderen Fokus auf den Aufbau und die Verankerung einer Unternehmenskultur gelegt, die den kontinuierlichen Wandel als Chance begreift.

Ziel unserer Unternehmenskultur-Initiativen ist es, die im Zielbild definierten Werte und kulturellen Treiber sukzessive im Konzern zu verankern. Die Werte und Treiber wurden in einem Prozess zusammen mit Mitarbeitenden und Führungskräften aus allen Ressorts und Hierarchieebenen definiert. Im Fokus stand hierbei zu eruieren, welche Aspekte den Konzern aktuell schon ausmachen und zukünftig immer mehr an Bedeutung gewinnen werden. Durch das Gestalten von positiven Mitarbeitererlebnissen können die Werte und kulturellen Treiber indirekt beeinflusst werden. Positive Mitarbeitererlebnisse können sich in verschiedensten Ausprägungen manifestieren, z. B. in Form von Prozessen, Abläufen, Methoden, Aufgaben oder auch insbesondere in der täglichen Zusammenarbeit mit Kolleginnen, Kollegen und Führungskräften. Genau hier setzen die verschiedenen Projekte des Teams „Change, Kommunikation & New Work“ an. Jedes Projekt ist daran ausgerichtet, auf Basis der definierten Werte und kulturellen Treiber positive Mitarbeitererlebnisse zu kreieren bzw. die Mitarbeitenden im Rahmen von Change-Maßnahmen zu begleiten. Insbesondere die Veränderung der Organisationsstrukturen bei dem Konzern durch die agile Transformation soll die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Mitarbeitenden fördern. Die Aktivitäten der Unternehmenskultur-Initiativen unterstützen diesen Change-Prozess, damit die neu geschaffenen Teams nach den Prinzipien der Werte und Treiber aufgebaut werden.

Folgende Werte sind uns in diesem Kontext besonders wichtig:

- Offenheit
- Mut
- Wertschätzung
- Vertrauen
- Anstand
- Wertschöpfungsorientierung

Zudem stellen wir uns auch nach folgenden Treibern auf:

- Kundenzentrierung
- Transparenz
- Innovationsfähigkeit
- Selbstverantwortung
- Agile Zusammenarbeit

Darauf aufbauend wurden und werden verschiedene Projekte entwickelt und umgesetzt. Um zu erfassen, wie die Veränderungsprozesse von den Mitarbeitenden aufgenommen werden, werden seit 2018 regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durchgeführt. Diese helfen auch, die Feedbackkultur innerhalb des Unternehmens zu fördern und den Mitarbeitenden die Möglichkeit bereitzustellen, aktiv Rückmeldung geben zu können.

Die letzte Mitarbeiterbefragung wurde im Dezember 2020 abgeschlossen und hatte eine Teilnahmequote von 72 Prozent. Die Ergebnisse zeigen eine Verbesserung im Vergleich zu der Befragung im Jahr 2019 in allen Themenfeldern.

Insbesondere die überwiegend positiven Antworten auf die Fragen zur Zusammenarbeit, Selbstverantwortung und Kundenzentrierung deuten darauf hin, dass die Vorteile des agilen Arbeitens in der Organisation Wirkung erzielen und wir insgesamt auf einem guten Weg sind. Auch die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Konzern als Arbeitgeber ist weiter gestiegen und sticht bei den Gesamtergebnissen besonders hervor.

Die Entwicklung und Ergebnisse der Projekte und Aktivitäten im Rahmen der agilen Transformation werden in verschiedenen Formaten, wie Logbücher, interaktive digitale Veranstaltungen und Veröffentlichungen in Form von Artikeln, Videos, Präsentationen oder Podcasts im Intranet laufend präsentiert.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts

.....

An den Aufsichtsrat der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G., Hamburg

Wir haben den für die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. und den Konzern (im Folgenden „Gesellschaft“) zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 341a Abs. 1a i. V. m. 289b Abs. 3 und 341j Abs. 4 i. V. m. 315b Abs. 3 und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags war die materielle Prüfung von produktbezogenen oder dienstleistungsbezogenen Angaben im Bericht sowie von Verweisen auf externe Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen sowie zukunftsbezogenen Aussagen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 341a Abs. 1a i. V. m. 289b Abs. 3 und 341j Abs. 4 i. V. m. 315b Abs. 3 und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 341a Abs. 1a i. V. m. 289b Abs. 3 und 341j Abs. 4 i. V. m. 315b Abs. 3 und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen von der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. zu erlangen

- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung von der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben, einschließlich der Konsolidierung der Daten, zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise hinreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste gesonderte nichtfinanzielle Bericht der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung

a. G. für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 341a Abs. 1a i. V. m. 289b Abs. 3 und 341j Abs. 4 i. V. m. 315b Abs. 3 und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G., Hamburg, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G., Hamburg, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsregelung unter Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 12. Mai 2021

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Glöckner
Wirtschaftsprüfer

Brokof
Wirtschaftsprüferin