

Gesonderter nichtfinanzieller Bericht

95	Allgemeines
97	Umweltbelange
101	Arbeitnehmerbelange
105	Sozialbelange
108	Achtung der Menschenrechte
108	Bekämpfung von Korruption und Bestechung
111	Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Berichts

Allgemeines

Grundlagen unseres Unternehmens und Einordnung der vorliegenden Berichterstattung

Die SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G., Dortmund, (im Folgenden: SIGNAL IDUNA Kranken) bildet zusammen mit der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G., Hamburg, 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 vorliegende Berichterstattung, die sich aus den handelsrechtlichen Anforderungen ergeben, bezieht sich auf die SIGNAL IDUNA Kranken. Die SIGNAL IDUNA Kranken erfüllt die Anwendungsvoraussetzungen der §§ 341a Abs. 1a i. V. m. 289b bis 289e HGB und ist daher im Sinne des HGB berichtspflichtig.

Die SIGNAL IDUNA Kranken macht von dem Wahlrecht des § 289b Abs. 3 Satz 1 HGB Gebrauch und erstellt einen Bericht außerhalb des Lageberichts. Dieser wird nach § 289b Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 Buchstabe a HGB zusammen mit dem Lagebericht 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 Kranken oder die SIGNAL IDUNA Gruppe betreffen, werden im vorliegenden Bericht als solche gekennzeichnet.

Der vorliegende gesonderte nichtfinanzielle Bericht (im Folgenden: Bericht) erstreckt sich auf das Geschäftsjahr 2021.

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

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

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 96).

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 111).

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.¹

¹ Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

Beschreibung des Geschäftsmodells

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

Die SIGNAL IDUNA Kranken ist ein privater Krankenversicherer und bietet Versicherungsschutz, Services und Dienstleistungen rund um die Kranken- und Pflegeversicherung an.

Unser Unternehmen betreibt die Krankheitskostenvollversicherung, die Krankentagegeldversicherung, die Krankenhaustagegeldversicherung, die Krankheitskostenteilversicherung, die Pflegepflichtversicherung, die staatlich geförderte ergänzende Pflegeversicherung sowie die Pfl egetagegeldversicherung als Versicherung gegen laufenden Beitrag. Darüber hinaus wird die Auslandsreisekrankenversicherung angeboten.

Unsere Geschäftstätigkeit erstreckt sich auf die Bundesrepublik Deutschland und beinhaltet ausschließlich das selbst abgeschlossene Versicherungsgeschäft.

Nachhaltigkeitsstrategie

Der Stellenwert der Nachhaltigkeit hat in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft immens an Bedeutung hinzugewonnen und steht wie kaum ein anderes Thema im Fokus der Regulatorik und unseren wichtigen Stakeholdern. Die SIGNAL IDUNA Gruppe sieht und lebt Nachhaltigkeit als gesellschaftlichen Auftrag. Zukunftsweisend wollen wir Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen fördern. Wir stellen uns daher der Aufgabe, Nachhaltigkeit in all unsere Geschäftsprozesse zu integrieren und setzen somit zu jeder Zeit auf verantwortungs- und risikobewusstes Handeln. So gelingt langfristiger Erfolg – von innen nach außen.

Im März 2021 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie der SIGNAL IDUNA Gruppe von unserem Konzernvorstand verabschiedet. Neben der Erfüllung regulatorischer Pflichten sieht die Strategie eine ganzheitliche Betrachtung der Nachhaltigkeit vor. Wir wollen uns nicht nur als Konzern selbst nachhaltig weiterentwickeln, sondern auch zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft beitragen.

Einen großen Schritt in diese Richtung haben wir mit der Gründung eines neuen, nachhaltig ausgerichteten Lebensversicherers, der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung AG (im Folgenden SIGNAL IDUNA Leben AG) getan, der zum 1. Januar 2022 für das Neugeschäft gestartet ist. Denn die Zukunft der Lebensversicherung der SIGNAL IDUNA Gruppe ist nachhaltig. Kapitalmarkt, Regulatorik und Kundenverhalten sind im Wandel – und damit auch das Geschäftsmodell der Lebensversicherung. Dies erforderte eine grundlegende Neujustierung. Ein Ziel ist es, mit dem neuen Lebensversicherer in allen Belangen ein klimaneutrales Unternehmen zu werden. Das Thema Nachhaltigkeit ist allgegenwärtig und nun auch in der Vorsorge- und Finanzplanung der Kundinnen und Kunden angekommen.

Verantwortlichkeit

Der Vorstandsvorsitzende des Gleichordnungskonzerns verantwortet die Nachhaltigkeitsstrategie und ist somit auch verantwortlich für die Umsetzung der gemäß § 289c Abs. 3 HGB 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.

Beschreibung der Wesentlichkeitsanalyse

Ausgehend von der Nachhaltigkeitsstrategie und anderen Themen, die das Geschäftsjahr 2021 besonders geprägt haben, erfolgte anhand eines Bewertungsmodells eine Bewertung, mit welchen der Nachhaltigkeitsthemen der Konzern signifikante Auswirkungen auf seine nichtfinanziellen Aspekte hat und welche Sachverhalte zugleich über Geschäftsrelevanz verfügen. Identifiziert wurden dabei die nachfolgenden Themen:

- Compliance
- Datenschutz
- Innovation und Digitalisierung
- Kundenmanagement

- Vertrieb
- Nachhaltige Investments
- Pandemie – COVID 19
- Mitarbeiterbelange

Über diese als handelsrechtlich wesentlich definierten Themen gemäß § 289c Abs. 3 HGB berichten wir nachfolgend, wobei das besondere Thema Pandemie – COVID 19 nicht gesondert, sondern sowohl unter Kundenmanagement, Vertrieb und Mitarbeiterbelange behandelt wird.

Umweltbelange

Im Folgenden erläutern wir unseren Umgang mit den Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen auf ökologische Belange und gehen dabei auf nachhaltige Investments ein.

Nachhaltige Investments

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

Die Erfüllung vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Kundinnen und Kunden hat für uns oberste Priorität. Wir fühlen uns jedoch verpflichtet, durch unsere Investition auch unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Das zeigt sich daran, dass neben Renditeerwartungen auch Sozial- und Umweltaspekte in die Kapitalanlageentscheidung einfließen.

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

In unserer Kapitalanlagestrategie sind Nachhaltigkeitskriterien fest verankert. Wir berücksichtigen Transitionsrisiken und physische Risiken, die sich durch den Klimawandel ergeben, in unserem Risikomanagement der Kapitalanlagen. Dabei befinden wir uns in einem fortwährenden Weiterentwicklungsprozess.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe hat im März 2021 die UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterzeichnet. Wir bekennen uns damit zu den Werten dieser Prinzipien und erstatten öffentlich dazu Bericht.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie analysieren wir unsere 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 Ratingsegment AAA – A. Das durchschnittliche Rating in diesem Portfolio beträgt A, was auch dem angestrebten Ambitionsniveau des Konzerns entspricht. Zudem ist 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 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 bietet die SIGNAL IDUNA Bausparkasse das Produkt „Grüne Freiheit“ mit vergünstigten Konditionen an, falls der Hypothekennehmer besonders energieeffizient baut.

Des Weiteren investiert die SIGNAL IDUNA Gruppe 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 31. Dezember 2021 rd. 510,7 Tsd. Tonnen².

Ferner investiert die SIGNAL IDUNA Gruppe 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 nach LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) sowie der Standard der Deutschen Gesellschaft für nachhaltiges Bauen (DGNB). Die neue Hauptverwaltung in Hamburg wird beispielsweise nach LEED zertifiziert.

Ausschlusskriterien

Die SIGNAL IDUNA Kranken 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. Das Controlling zur Einhaltung der Ausschlusskriterien wurde im Geschäftsjahr 2021 umgesetzt. Hierbei kann jedoch aufgrund mangelnder Datenverfügbarkeit noch keine vollständige Abdeckung des Bestands gewährleistet werden.

Auf Basis des verabschiedeten Aktionsplans wird die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten auch im Jahr 2022 weiter vorangetrieben.

Leistungsindikator (DNK)

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

Die Einhaltung von Menschenrechten bei einzelvertraglichen Vereinbarungen in den Kapitalanlagen wird über das Anlageuniversum gewährleistet. Solche Investitionsvereinbarungen finden sich in den Segmenten Hypotheken, Beteiligungen und Immobilien sowie in der Bilanzposition C.III.4 Sonstige Ausleihungen (Namensschuldverschreibungen, Scheindarlehen, 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 2021 zu 94,4 % in Deutschland bzw. im EU-Ausland.

² Durchschnittliche jährliche Einsparung ab Inbetriebnahme bzw. Investment bis zum 31.12.2021. Die Prüfung dieser Kennzahl ist nicht Bestandteil der gesonderten betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 mit begrenzter Sicherheit durch die KPMG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Taxonomieverordnung

Die Taxonomieverordnung (Verordnung (EU) 2020/852) wird oftmals als „grüne Taxonomie“ bezeichnet. Diese Verordnung trat im Geschäftsjahr 2021 in Kraft und die SIGNAL IDUNA Gruppe berichtet erstmalig nach den daraus hervorgehenden Anforderungen.

Die Taxonomie stellt ein Klassifizierungssystem dar, welches die Wirtschaftsaktivitäten von Unternehmen hinsichtlich ihrer ökologischen Nachhaltigkeit bewertet. Ein Ziel dieser Klassifizierung ist die Herstellung eines einheitlichen Standards und damit auch die Schaffung von Transparenz und Glaubwürdigkeit. Hiervon sind sowohl Industrie- und Dienstleistungsunternehmen betroffen als auch Unternehmen, die in diese investieren.

Die Kriterien der Taxonomie orientieren sich an den Klima- und Umweltzielen der EU und werden schrittweise angewendet. In diesem Geschäftsjahr fallen die ersten beiden Umweltziele in den Betrachtungsraum: zum einen das Ziel „Klimaschutz“ und zum anderen das Ziel „Anpassung an den Klimawandel“. Zukünftig wird die EU die Kriterien für die verbleibenden Umweltziele festlegen, die dann auch in die Berichterstattung einfließen werden.

Derzeit befindet sich der Finanzsektor im ersten Schritt der Taxonomieanwendung. Aus diesem Grund gilt noch ein vereinfachter Ansatz. Das bedeutet, dass nur über Wirtschaftstätigkeiten berichtet wird, die grundsätzlich in den Anwendungsbereich der Taxonomie fallen. Diese Tätigkeiten werden als „taxonomiefähig“ bezeichnet. Die Taxonomiefähigkeit gibt keine Auskunft darüber, ob eine Tätigkeit ökologisch nachhaltig ist oder nicht.

Erst im zweiten Schritt erweitert sich die Berichterstattung auf die Taxonomiekonformität. Eine wirtschaftliche Tätigkeit ist dann taxonomiekonform, wenn sie gemäß den Bewertungskriterien der Taxonomie einen wesentlichen Beitrag zu einem Umweltziel leistet und dabei keines der anderen Umweltziele beeinträchtigt. Zusätzlich müssen bei dieser Tätigkeit soziale Mindestanforderungen erfüllt werden.

In der Geschäftsstrategie, den Produktgestaltungsprozessen oder der Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden und Gegenparteien gibt es momentan bei der SIGNAL IDUNA Gruppe keine expliziten Vorgaben zur Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852). Nichtsdestotrotz verfolgt die SIGNAL IDUNA Gruppe eine ganzheitliche und umfassende Nachhaltigkeitsstrategie, welche u. a. in diesem Bericht beschrieben ist. Auch werden die Umweltziele, insbesondere die klimabezogenen Ziele, sowohl durch Maßnahmen im eigenen Geschäftsbetrieb als auch durch entsprechende Strategien in der Kapitalanlage nach Ansicht der SIGNAL IDUNA Gruppe gefördert, ohne dass dies aktuell anhand der technischen Screening-Kriterien nachgewiesen wird oder werden kann.

Offenlegung der Taxonomie-Kennzahlen

Für das Geschäftsjahr 2021 berichtet die SIGNAL IDUNA Kranken erstmalig Kennzahlen zur Taxonomiefähigkeit der Kapitalanlagen. Die Berechnung der Taxonomie-Kennzahlen erfolgt auf Basis von Marktwerten. Im Einzelnen werden folgende Kennzahlen berichtet:

- Taxonomiefähige Kapitalanlage im Verhältnis zu den gesamten Aktiva
- Nicht-Taxonomiefähige Kapitalanlage im Verhältnis zu den gesamten Aktiva
- Staatsanleihen und Anleihen von Zentralbanken und supranationalen Emittenten im Verhältnis zu den gesamten Aktiva
- Exposures gegenüber Unternehmen, die keiner Nichtfinanzielle Erklärungsspflicht unterliegen im Verhältnis zu den gesamten Aktiva
- Derivate im Verhältnis zu den gesamten Aktiva

Kapitalanlagen, deren Taxonomiefähigkeit aufgrund nicht ausreichender Datenlage derzeit (noch) nicht beurteilt werden kann, werden in einer gesonderten Position geführt.

Darüber hinaus weisen wir die genannten Kennzahlen noch im Verhältnis zu den gesamten Kapitalanlagen abzüglich der Investments in staatliche Einrichtungen aus.

Taxonomie-Kennzahlen	Verhältnis zu Gesamt- kapitalanlagen		Verhältnis zu Gesamt- kapitalanlagen abzgl. Investments in staatliche Einrichtungen		Verhältnis zu Gesamte Aktiva	
	2021 EUR	2021 in %	2021 in %	2021 in %	2021 in %	2021 in %
Taxonomiefähige Investments	5.207.792.839,66	16,7	20,9	16,4		
Nicht-taxonomiefähige Investments	0,00	0,0	0,0	0,0		
Investments in Unternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen	3.449.205.868,86	11,0	13,9	10,9		
Derivate	40.275.036,97	0,1	0,2	0,1		
Investments in Staatsanleihen und Anleihen von Zentralbanken und supranationalen Emittenten	6.333.203.804,33	20,3		20,0		
(noch) nicht zuordenbare Investments	16.188.268.561,95	51,9	65,1	51,1		
Gesamtkapitalanlagen	31.218.746.111,77			98,5		
Gesamtkapitalanlagen abzgl. Investments in staatliche Einrichtungen	24.885.542.307,44			78,5		
Nicht-Kapitalanlagen	479.591.788,44			1,5		
Gesamte Aktiva	31.698.337.900,21			100,0		

Nicht alle Investitionen lassen sich gemäß der Taxonomie als taxonomiefähig oder nicht-taxonomiefähig einordnen. Staatsanleihen und Anleihen von Zentralbanken und supranationalen Emittenten, Unternehmen, die keine Pflicht zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung haben und Derivate fallen nicht in den Betrachtungsrahmen der Taxonomiefähigkeit. Daher werden diese Anteile an den gesamten Aktiva jeweils durch eine separate Kennzahl ausgedrückt.

Die Unternehmen, die keine Pflicht zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung haben, wurden anhand der Kriterien des §289b bzw. §315b HGB hergeleitet.

Für die Ermittlung der Kennzahlen gehen wir je nach Kapitalanlageart verschiedene Wege. Aktien und Anleihen analysieren wir mit Hilfe unseres derzeitigen Datenanbieters MSCI. Dabei unterschieden wir, ob die zur Verfügung gestellten Daten vom Emittenten selbst berichtet wurden oder auf einer Schätzung beruhen. Schätzungen werden nicht in die Kennzahl der taxonomiefähigen Kapitalanlagen eingerechnet. Einen Sonderfall stellen diverse Finanzierungen für Infrastrukturprojekte in Erneuerbare Energien dar. Diese bewerten wir als taxonomiefähig. Genauso sind Immobilien und Hypotheken als taxonomiefähig eingestuft. Für unsere Beteiligungen machen wir eine Einzelfallbetrachtung. Da die meisten Beteiligungsunternehmen ihre Taxonomiefähigkeit noch nicht offengelegt haben, kann es sich jedoch auch hierbei nur um

Schätzungen handeln. Auch in diesem Fall werden Schätzungen nicht in die Berechnung der Kennzahl der taxonomiefähigen Kapitalanlagen einbezogen.

Die SIGNAL IDUNA Kranken hat sich aufgrund der derzeit noch sehr unsicheren Datenlage dazu entschieden, keine freiwilligen Kennzahlen auf Basis von Schätzwerten zu veröffentlichen. Es soll dadurch vermieden werden, falsche Implikationen zu geben.

Offenlegung der Taxonomie-Kennzahlen (Versicherungstätigkeiten)

Neben den Angaben bezüglich der Taxonomiefähigkeit der Kapitalanlage sind auch Angaben darüber zu tätigen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten der SIGNAL IDUNA Kranken im Zusammenhang mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten im Sinne der Taxonomie-Verordnung stehen.

Die Kriterien für ökologisch nachhaltige Wirtschaftstätigkeiten legt Artikel 3 der Verordnung (EU) 2020/85 fest.

In einem ersten Schritt haben wir geprüft, inwieweit die Tätigkeiten der SIGNAL IDUNA Kranken einen Beitrag zur Verwirklichung eines in der Artikel 9 der Verordnung (EU) 2020/85 definierten Umweltzielen leisten können und ob dieser Beitrag wesentlich ist.

Gemäß der Kriterien in Ziffer 10.1 des Anhangs II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 der Kommission vom 4. Juni 2021 kommt bei der SIGNAL IDUNA Kranken nur das Geschäftsfeld Non-SLT Health (non-similar to life technique, nicht nach Art der Leben) für die Taxonomiefähigkeit infrage.

Das Geschäftsfeld Non-SLT Health der SIGNAL IDUNA Kranken deckt im Wesentlichen zwei Kategorien ab:

- Reisekrankenversicherung für Geschäftsreisende und
- arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung.

Da die wirtschaftlichen Aktivitäten der SIGNAL IDUNA Kranken, welche grundsätzlich unter Ziffer 10.1, Buchstabe a) des Anhangs II der genannten Verordnung unter Non-SLT Health fallen, unseres Erachtens nach nicht im Zusammenhang mit der Erreichung der Klimaziele gemäß Artikel 9 der Verordnung (EU) 2020/85 stehen, klassifizieren wir die Aktivitäten der SIGNAL IDUNA Kranken vorbehaltlich künftiger Konkretisierungen durch den Gesetzgeber zum aktuellen Zeitpunkt als nicht taxonomiefähig.

Arbeitnehmerbelange

Wer nachhaltig wachsen will, braucht zukunftsfähige Arbeitsplätze. Um diesem Ziel gerecht zu werden, legen wir großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Lebenslanges Lernen, Diversität und Nachwuchsförderung stehen dabei gleichermaßen im Fokus. Zudem folgen wir dem Vorsatz, unser betriebliches Gesundheitsmanagement kontinuierlich zu verbessern und lebensphasenorientiertes Arbeiten zu unterstützen. Unsere Arbeitsbedingungen entwickeln wir stetig weiter, um unseren Mitarbeitenden eine größtmögliche Flexibilität hinsichtlich der Gestaltung des eigenen Arbeitsumfeldes zu ermöglichen.

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.

Zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze

Die SIGNAL IDUNA Kranken setzt sich für die Mitarbeitenden ein, sodass alle Beschäftigten auf Dauer ihre Leistungen 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.

Mit den Erfahrungen aus 2020 und der weiterhin anhaltenden Corona-Pandemie ist unser Bildungsangebot im Jahre 2021 zu einem großen Teil remote angeboten und durchgeführt worden. Die Inhalte wurden kontinuierlich und kundenzentriert mit unseren Mitarbeitenden und Führungskräften weiterentwickelt. Im Mittelpunkt standen weiterhin Angebote für die zunehmend agilen Arbeitsweisen, Qualifizierungen zur hybriden Zusammenarbeit und weitere Angebote zu digitalen und Zukunftskompetenzen. Zu dem Angebot gehörten einige Präsenzseminare, eine Vielzahl von Onlineseminaren und Webinaren mit Trainerinnen und Trainern und ein großes Repertoire an Online-Lerninhalten für den Innen- und Außendienst.

Neben der Vielzahl von Einzelangeboten haben wir im Jahr 2021 auch zielgruppenspezifische Programme durchgeführt, sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeitende zur Persönlichkeitsentwicklung und Karriereorientierung.

Als All-Finanzkonzern und einer der Top-Service-Versicherer in Deutschland bieten wir seit Jahren erfolgreich eine theoretisch fundierte und sehr vielfältige praktische Ausbildung von Nachwuchskräften mit vielen beruflichen Perspektiven an. Mit sechs unterschiedlichen dualen Studiengängen für Betrieb, Vertrieb und IT, sowie diversen Ausbildungsgängen 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, BHH Hamburg, FH Wedel) sowie deutschlandweit mit der FOM – Hochschule für Ökonomie und Management geschlossen. Unser besonderes Highlight im Berichtsjahr war die Tatsache, dass in Dortmund die beste Auszubildende 2021 eine Auszubildende der SIGNAL IDUNA Gruppe war. Besonders auch deshalb,

weil die Auszubildende erst vor sechs Jahren als Geflüchtete nach Deutschland kam, bei uns ihre Ausbildung begonnen und jetzt sehr erfolgreich beendet hat. Das ist für uns gelebte, berufliche Integration junger Menschen.

Wir haben ein unternehmensweites Kompetenzmanagement etabliert, 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.

Um eine hochwertige Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden sicherzustellen, unterstützt und fördert die SIGNAL IDUNA Gruppe die „Nebenberufliche Weiterbildung“. Die Personalentwicklung steht allen interessierten Mitarbeitenden bei der Auswahl berufsbegleitender Weiterbildungen beratend zur Seite und organisiert die finanzielle und zeitliche Unterstützung. Neben dem bestehenden Netzwerk an externen Bildungsanbietern ist ein internes Netzwerk für nebenberufliche Studierende entstanden, welches stetig wächst und durch Wissen und Erfahrungen auflebt. Es finden regelmäßig Informationsveranstaltungen statt, die den Mitarbeitenden Impulse und Orientierung geben. Das Angebot wird von den Mitarbeitenden und Führungskräften sehr gut angenommen und findet zunehmendes Interesse.

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

Trotz der Corona-Pandemie sind wir im Berichtsjahr den Weg der Agilisierung des Konzerns konsequent weitergegangen. Die ersten Mitarbeitenden haben eine neue organisatorische Heimat gefunden. Rund tausend Mitarbeitende arbeiten in interdisziplinären, flexiblen Teams nach agilen Methoden – persönlich und virtuell – zusammen. Die nächsten organisatorischen Änderungen für die Teams, die direkt an der Schnittstelle zum Kunden agieren und für die Kundenanliegen Lösungen bereitstellen, sind geplant und laufen mit den ersten Teams an.

Unsere Mitarbeitenden werden auf dem Weg in diese neue Art der Zusammenarbeit und beim Ausbau ihrer Kompetenzen für aktuelle und zukünftige Jobprofile bestmöglich begleitet.

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.

Durch die anhaltende Pandemie hat sich auch im Jahr 2021 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 hat sich der neue Onboarding-Prozess etabliert, 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.

Unter dem Titel „#wirfürvielfalt“ ist eine Initiative für mehr Vielfalt gestartet, welche u. a. das Ziel hat, Rahmenbedingungen für mehr Diversität in der SIGNAL IDUNA Gruppe zu schaffen. Zu Beginn wird ein Fokus auf die Dimension „Chancengerechtigkeit der Geschlechter“ gesetzt, hier insbesondere auf „Förderung und Stärkung von Frauen“. Es wurde eine Befragung unter den Mitarbeiterinnen durchgeführt, in der ihre Erfahrungen in der Arbeitswelt und die Sicht auf Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen erhoben wurden. Daraus sollen konkrete Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt werden.

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 den vorgeschriebenen (Mindest-)Standard 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. So sind z. B. Herkunft, Religion und Geschlecht bei der Stellenbesetzung 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). Wir fördern auf unterschiedlichste Weise das soziale Engagement unserer Mitarbeitenden, z. B. im Rahmen von Ehrenämtern bzw. anlassbezogenen Initiativen.

Als tarifgebundenes Unternehmen vergütet die SIGNAL IDUNA Kranken ihre Mitarbeitenden geschlechtsunabhängig nach dem Mantel-/Gehaltstarifvertrag 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 werden den Mitarbeitenden kostenfrei Gesundheits- und Stresschecks angeboten. Diese Präventionsmaßnahmen mussten allerdings ab März 2020 pandemiebedingt ausgesetzt werden. Es gab jedoch Ende 2021 die erste virtuelle Präventionstour, in der u. a. Themen wie Darmkrebsvorsorge, gesunder Schlaf oder eine ausgewogene Ernährung behandelt wurden.

Wie in den Vorjahren wurden auch im Jahr 2021 kostenfrei Gripeschutzimpfungen angeboten. Dieses Impfangebot wurde noch durch die Impfungen gegen COVID-19 ergänzt. Es gab zu beiden Impfangeboten auch virtuelle Impfberatungen, in denen sich die Mitarbeitenden über die anstehenden Impfungen informieren konnten. Zudem bestand – wie schon im Vorjahr – die Möglichkeit für die Mitarbeitenden, an virtuellen Workshops zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen teilzunehmen. Diese beinhalteten unter anderem Umgang mit Belastungen, Stressabbau, Ernährungsberatung, Resilienzstärkung, positive Psychologie, oder lagen im Bereich Bewegung und Entspannung.

Darüber hinaus bieten wir – gerade in Zeiten eines herausfordernden Pandemiegeschehens – 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.

Seit 2020 wurde das digitale Angebotsspektrum deutlich erweitert, um die Mitarbeitenden auch im Bereich des mobilen Arbeitens oder an den dezentralen Standorten zu erreichen.

Leistungsindikatoren (DNK)

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten (SIGNAL IDUNA Kranken)

KATEGORIE	ANZAHL TEILNEHMENDE	ANZAHL BILDUNGSSTUNDEN
Innendienst - weiblich	1.605	20.194
Innendienst - männlich	1.174	20.162
Außendienst - weiblich	77	3.412
Außendienst - männlich	470	22.181
gesamt	3.326	65.949

Diversität in Kontrollorganen

Der Aufsichtsrat der SIGNAL IDUNA Kranken setzt sich aus 18 Personen zusammen, davon 5 Frauen.

Quote der Mitarbeitenden (SIGNAL IDUNA Kranken, Innendienst), Stand 31. Dezember 2021

Frauen: 59 %
Männer: 41 %

Aufteilung der Führungspositionen nach Geschlecht (SIGNAL IDUNA Kranken), Stand 31. Dezember 2021

Frauen: 30 %
Männer: 70 %

**Altersstruktur (SIGNAL IDUNA Kranken),
Stand 31. Dezember 2021**

Altersstruktur	%-Anteil
<30	6,0
≥30 und <50	32,0
≥50 und <60	47,0
≥60	15,0

**Diskriminierungsvorfälle und ergriffene
Abhilfemaßnahmen**

Für das Jahr 2021 sind keine Vorfälle bekannt.

Sozialbelange

Nachfolgend betrachten wir unseren Umgang mit den Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen auf soziale Belange. Dabei gehen wir auf folgende Themen ein:

- Datenschutz,
- Innovation und Digitalisierung,
- Kundenmanagement,
- Vertrieb,
- Pandemie – COVID 19

Datenschutz

Unser Kerngeschäft basiert auf Vertrauen. Daher ist es für uns ein zentrales Anliegen, dass personenbezogene Daten unserer Kundinnen und 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 Kranken ist diesen Verhaltensregeln zum Jahresbeginn 2013 beigetreten.

Ein Schwerpunkt lag im Berichtszeitraum auf der Vorbereitung einer datenschutzkonformen Nutzung von Cloud-Diensten für ausgewählte Anwendungsszenarien. Die Einhaltung der Datenschutzvorgaben ist eine zentrale Leitlinie in der überarbeiteten Cloud-Strategie der SIGNAL IDUNA Gruppe und eine wesentliche Voraussetzung für den gewählten Cloud-First-Ansatz. So wurden insbesondere für Microsoft 365 konkrete, risikomindernde, technische und organisatorische Datenschutzvorgaben als Voraussetzung für einen Einsatz im Unternehmensverbund gemeinsam mit den zuständigen Fachabteilungen erarbeitet.

Darüber hinaus wurde auch mit Blick auf die Agilisierung und digitale Transformation der SIGNAL IDUNA Gruppe die Datenschutz-Organisation umgestaltet. Durch eine stärkere Trennung der first und second line Rollen im Datenschutz (d. h. operative Datenschutz-Organisation und Datenschutzbeauftragter) wurden die Verantwortlichkeiten im Datenschutz neu strukturiert: Die neugeschaffene Datenschutz-Organisation ist die Einheit, welche die operative Umsetzung der datenschutzrechtlichen Ziele gewährleistet und sicherstellt, wohingegen der Datenschutzbeauftragte die regulatorisch vorgeschriebenen Beratungs- und Überwachungsaufgaben im Sinne der DSGVO wahrnimmt.

Die Sicherheit der von uns bearbeitenden und verwendeten persönlichen Daten ist uns ein zentrales Anliegen. Neben dem Datenschutzbeauftragten und der Datenschutz-Organisation 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.

Innovation und Digitalisierung

Auch im Geschäftsjahr 2021 hat die Corona-Pandemie die Art zu leben und zu arbeiten verändert. So hat die Pandemie zu einem enormen Digitalisierungsschub geführt. Die damit einhergehenden Veränderungen werden auch nach Corona weiter bestehen bleiben. Gewinner dieser Krise sind deshalb Unternehmen, die ihre Produkte oder Services auch digital anbieten können. Allerdings bedeutet Digitalisierung nicht – gerade bei erklärungsbedürftigen Produkten wie bestimmten Versicherungen – dass die Kundinnen und Kunden auf eine Beratung verzichten wollen. Das persönliche Informationsgespräch wird bei Finanz- und Vorsorgeprodukten daher weiter eine wichtige Rolle spielen. Auch wenn ein Teil dieser Gespräche künftig auf digitalen Kanälen stattfinden wird.

Mit der „meine SIGNAL IDUNA App“ bietet die SIGNAL IDUNA Gruppe einen mobilen Service, mit dem Kundinnen und Kunden viele ihrer Versicherungsangelegenheiten schnell und unkompliziert selbst erledigen können. Wir haben mehr als 550.000 digitale Bestandskundinnen und -kunden. Die App hat ausgezeichnete Bewertungen in den App-Stores und enthält einen Überblick über die abgeschlossenen Versicherungen mit den wichtigsten Informationen. Darüber hinaus bietet sie weitere Funktionen wie das Einreichen von Rechnungen und Heil-/Kostenplänen. Dabei wurde ein Volumen von mehr als eine Million erreicht und mehr als 4,3 Mio. digitale Dokumente wurden im digitalen Postfach bereitgestellt, das mehr als 25 Mio. Mal aufgerufen wurde. Auch standardisierte Bescheinigungen oder Änderungen von Stamm- und Adressdaten können von unseren Kundinnen und Kunden eigenständig heruntergeladen bzw. online beantragt werden. Zudem bietet die App mit der Gesundheitskachel ein umfangreiches Angebot an digitalen Gesundheits-Services.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe hat bereits frühzeitig mit der digitalen Transformation des Kerngeschäfts begonnen. Dies betraf nicht nur Apps oder Online-Services, die zunehmend Papierformulare und Briefpost ersetzen. Es geht insbesondere um das Produkt an sich: Die Versicherten wollen mehr als

eine Versicherungspolice, nämlich Lösungen. Unsere Antwort auf diese Entwicklung ist das Transformationsprogramm VISION2023. Im Mittelpunkt stehen die Kundinnen und Kunden und unsere Vision: „Gemeinsam mehr Lebensqualität schaffen!“

VISION2023 ist auf fünf Jahre ausgelegt und eines der ehrgeizigsten und umfangreichsten Transformationsprogramme in der Geschichte der SIGNAL IDUNA Gruppe.

Mit Beginn des Transformationsprogramms hat die SIGNAL IDUNA Gruppe zahlreiche Projekte gestartet und in vielen bereits messbare Fortschritte erzielt. In diesem Zusammenhang konnte die SIGNAL IDUNA Gruppe beispielsweise durch zielgruppengerechte Marketingkampagnen und eigene Zielgruppen-Websites die Aufmerksamkeit in den Zielgruppen steigern. Zudem bieten wir neben Versicherungslösungen auch weitere auf die Bedarfe der Zielkunden abgestimmte Mehrwerte an. Der Vertrieb wird durch die Qualifizierung von regionalen Zielgruppenagenturen auf das jeweilige Zielsegment spezialisiert und bestmöglich mit dem Zielgruppenwissen vertraut gemacht. So stellen wir eine bedarfsgerechte und ganzheitliche Kundenberatung und -betreuung sicher.

Auch in diesem Berichtsjahr haben wir im Rahmen des Transformationsprogramms eine Initiative fortgeführt, die eine der größten organisatorischen Veränderungen in der jüngeren Geschichte unserer Gruppe darstellt: Die Agilisierung der SIGNAL IDUNA Gruppe. Als einer der ersten Versicherungskonzerne in Deutschland führen wir agile Arbeitsweisen systematisch über agile Organisationsstrukturen ein. Mehr als tausend Mitarbeitende arbeiten inzwischen in interdisziplinären, flexiblen Teams nach agilen Methoden zusammen – persönlich und virtuell. Das Transformationsprogramm und unser Handeln erzeugten ebenfalls eine sehr positive Resonanz im Markt: die SIGNAL IDUNA Gruppe erreichte in der Studie „Champions der digitalen Transformation“ den ersten Platz in der Kategorie „Versicherungen“.

Die Veränderung der SIGNAL IDUNA Gruppe wird auch durch die Schaffung eines modernen und motivierenden Arbeitsumfeldes nach innen sichtbar. Um den ressortübergrei-

fenden Austausch zu fördern, wurden bereits ganze Arbeitsflächen, Büros und Arbeitsplätze der SIGNAL IDUNA Gruppe modernisiert und digitaler ausgerichtet. Auch diese Maßnahmen zahlen auf die Weiterentwicklung unserer positiven Unternehmenskultur ein und wir werden sie in den kommenden Jahren weiter fortsetzen.

Auch zukünftig bleibt eines essenziell – der Mensch bleibt immer im Mittelpunkt unseres Handelns!

Kundenmanagement

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 Nachhaltigkeitspräferenzen im Sinne der Produktaufklärung zu berücksichtigen und passende Lösungen zu finden.

Kunden- und Serviceorientierung

Im Berichtsjahr beeinflusste weiterhin die Corona-Pandemie die Wirtschaft. Durch unsere agile Aufstellung mit fokussierten Zielgruppenteams konnten wir zielgerichtet auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kundensegmente eingehen.

In Zeiten von Kontaktbeschränkungen gewinnen sowohl das Direktgeschäft als auch die Remote-Beratung an Bedeutung. Daher wurde mit Einführung der neuen Onlineabschlussstrecken im Bereich der KV-Zusatzversicherung in den Jahren 2020 und 2021 und der Einführung eines webbasierten Beihilfetarifrechners für Beamtenanwärter im Jahr 2021 weitere wichtige Schritte unternommen, die digitalen Kanäle zu stärken. Zudem können Makler über den Vermittlerabschluss Zahn rechtssicher, digital und unterschriftslos die Beantragung von Zahnzusatztarifen mit und für ihre Kunden vornehmen.

Auch im Bereich digitaler Services konnten wir im Berichtsjahr wesentliche Verbesserungen vornehmen. Basierend auf Kundenbedürfnissen wurden auf der Website die angebotenen digitalen Services neu strukturiert und somit einfacher auffindbar und zugänglich gemacht. Dies geschah in einer ressortübergreifenden Zusammenarbeit mehrerer Teams, die

gemeinsam an einem verbesserten Kundenerlebnis arbeiten.

Kundenzufriedenheit

Das Erreichen einer hohen Kundenzufriedenheit ist ein Kernanliegen der SIGNAL IDUNA Gruppe und als Ambitionsziel fest im Transformationsprogramm VISION2023 verankert. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, wurden im Jahr 2021 die bisherigen Net Promoter Score (NPS)-Aktivitäten um zusätzliche Elemente eines ganzheitlichen NPS-Systems erweitert. An weiteren Kundenkontaktpunkten mit der SIGNAL IDUNA Gruppe wurden Messungen zur Abfrage der kundenseitigen Weiterempfehlungsbereitschaft etabliert und zukünftige Messpunkte definiert. Zudem wurden Feedbackschleifen – Gespräche mit dem Kunden zur Nachbesprechung seines Kundenerlebnisses – etabliert und die Nutzung des Kundenfeedbacks über alle Ebenen hinweg systematisiert.

In regelmäßigen Formaten auf Team- und Führungsebene wird Kundenfeedback analysiert, direkte Handlungsimpulse abgeleitet und strukturelle Maßnahmen definiert und umgesetzt. Dies schafft die Basis, prozessuale Abläufe noch kundenorientierter zu gestalten und die Kundenzufriedenheit nachhaltig zu erhöhen. Mit der kontinuierlichen Thematisierung des Kundenfeedbacks wird zudem der Kunde noch stärker in das Zentrum des täglichen Handels eines jeden SIGNAL IDUNA Mitarbeitenden gestellt.

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.

Im März 2021 trat die Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor in Kraft, 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 zur Kundenberatung und die Bereitstellung eines adäquaten, an den Kundeninteressen ausgerichteten Produktportfolios an den Vertrieb hat für uns oberste Priorität. Wir haben uns daher im Jahr 2021 intensiv mit den Anforderungen der Transparenzverordnung auseinandergesetzt und die ersten Anforderungen zum 10. März 2021 umgesetzt.

Um unseren Kunden eine transparente und qualitativ hochwertige Beratung anbieten zu können, haben wir im Jahr 2021 in verschiedenen Online-Veranstaltungen die Führungskräfte und selbständigen Vermittler unseres Vertriebes für die gesetzlichen Anforderungen sowie unsere Nachhaltigkeitsstrategie sensibilisiert und diese weiter ausgearbeitet. Die Einbindung des Vertriebs bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist uns ein zentrales Anliegen, daher werden wir das Thema Nachhaltigkeit auch konsequent aus der Perspektive des Vertriebs betrachten und eine Nachhaltigkeitsstrategie für den Vertrieb entwickeln.

Im Jahr 2021 haben wir begleitend zur Umsetzung der Stufe I zur Transparenz-Verordnung unseren Vertrieb mit einem Web-based-Training entsprechend geschult und für die weiteren Entwicklungen der Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen sensibilisiert. Für das Jahr 2022 und darüber hinaus sind weitere spezifische Schulungen für Finanzberater geplant und werden laufend umgesetzt.

Im Berichtsjahr wurde außerdem die „SI.onlineberatung“ pilotiert und umgesetzt. Der Rollout erfolgte im Juli 2021, die ersten Beratungen im August. Mit der SI.onlineberatung erhalten unsere Außendienstpartner ein innovatives Tool, mit dem:

- sie ohne physische Präsenz beraten und verkaufen,
- der Kunde mit einem Klick ohne Medienbruch in die Beratung eintritt,

- sie webbasierten Video-, Text und Audio-Chat sowie Screen Sharing nutzen können,
- Datenschutz eingehalten wird und
- sie digital persönliche Nähe zum Kunden zeigen.

Mit 785 Registrierungen und über 4.000 Sessions konnte mit SI.onlineberatung ca. 44 Tonnen CO₂ gespart werden.³

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 SIGNAL IDUNA Kranken ist dem Verhaltenskodex unmittelbar nach dessen Einführung im Jahr 2010 beigetreten.

Achtung der Menschenrechte

Das Thema Menschenrechte wird bei der SIGNAL IDUNA Kranken nicht einzeln betrachtet, sondern in den verschiedenen Handlungsfeldern integriert. Weitere Ausführungen hierzu sind in den folgenden Abschnitten zu finden:

- Nachhaltige Investments (Seite 97)
- Arbeitnehmerbelange (Seite 101)

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden sowie die gute Reputation der SIGNAL IDUNA Kranken sind die wichtigsten Maximen unseres Handelns. Daher bekennen wir uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber unseren Kunden, allen für die SIGNAL IDUNA Kranken han-

³ Quelle: Greenhouse Gas Protocol CO₂-Bilanzen: Scope 1: CO₂ 162,7 g/km Diesel direkt verursachte Emissionen; Scope 3: CO₂ 78,5 g/km Emissionen, die für die Herstellung und

Lieferung des Produktes freigesetzt wurden. Annahme: 4.573 Sessions mit im Schnitt je 20km Hin-/Rückfahrt (x2) zum Kunden = 182.920 km x 241,2 g/km CO₂.

delnden 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 SIGNAL IDUNA Kranken 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 – 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 Lebensversicherung AG
- 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.

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 Mitarbeitenden im Intranet abrufbar. Mit

Hilfe einer verpflichtenden, webbasierten Compliance-Schulung wird sichergestellt, dass annähernd alle Mitarbeitenden 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 2021 sind keine Korruptionsfälle bei der SIGNAL IDUNA Kranken bekannt.

Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Für das Jahr 2021 sind keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bei der SIGNAL IDUNA Kranken bekannt.

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des gesonderten nichtfinanziellen Berichts

An den Aufsichtsrat der SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G., Dortmund

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht der SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G., Dortmund (im Folgenden die „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in Übereinstimmung mit den §§ 341a Abs. 1a i. V. m. 289b Abs. 3 i. V. m. 289c bis 289e HGB und 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 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Taxonomieverordnung“ des gesonderten nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Erklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen

Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Erklärung) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthaltenen Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Taxonomieverordnung“ der nichtfinanziellen Erklärung niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheit behaftet.

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 Qualitätsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche unter Beachtung des 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 begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind,

die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 341a Abs. 1a i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Taxonomieverordnung“ der nichtfinanziellen Erklärung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen 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 unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten
- Befragungen von Mitarbeitern, 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 von ausgewählten Angaben der nichtfinanziellen Erklärung

- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung
- Befragungen von verantwortlichen Mitarbeitern, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Erstellung der quantitativen und qualitativen Angaben gemäß Taxonomieverordnung zu erlangen
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheit behaftet.

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 gesonderte nichtfinanzielle Bericht der SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G., Dortmund, für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 341a Abs. 1a i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Taxonomieverordnung“ der nichtfinanziellen Erklärung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Prüfungsvermerk ist an die SIGNAL IDUNA Krankenversicherung a. G., Dortmund, gerichtet und ausschließlich für diese bestimmt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die SIGNAL IDUNA Krankenversicherung

a. G., Dortmund, 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 Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Hamburg, den 28. April 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Krause

ppa. Krallmann