

# Gesonderter nichtfinanzieller Bericht

95	Allgemeines
97	Umweltbelange
101	Arbeitnehmerbelange
105	Sozialbelange
107	Achtung der Menschenrechte
107	Bekämpfung von Korruption und Bestechung
110	Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

## 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. § 341 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 2022.

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 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 110).

### Verweis auf ergänzende Nachhaltigkeitsinformationen

Jährlich fassen wir in einem Nachhaltigkeitsbericht weitere Nachhaltigkeitsinformationen zusammen, die über den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht hinausgehen. Der Nachhaltigkeitsbericht ist auf unserer Homepage abrufbar.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 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.

## Entwicklung der Nachhaltigkeit

Als großes Finanzdienstleistungsunternehmen können und wollen wir einen positiven Beitrag zum Klimaschutz und zum Schutz gesellschaftlicher Werte leisten. Unsere Ambitionen und Ziele haben wir im Jahr 2021 in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert – mit sieben Handlungsfeldern wird unsere ganzheitliche Betrachtung der Nachhaltigkeit abgedeckt.

Seit 2017 haben wir eine Nachhaltigkeitsbeauftragte im Konzern. 2019 wurde ein ressortübergreifendes ESG-Kernteam und im Jahr 2020 das Nachhaltigkeitskomitee gegründet. Zu den festen Mitgliedern des Komitees gehören der Vorstandsvorsitzende, der Vertriebs- sowie der Finanzvorstand.

Um die steigende Komplexität und Ausweitung der regulatorischen, gesetzlichen und gesellschaftlichen Anforderungen rund um das Thema Nachhaltigkeit Rechnung zu tragen, wurden darüber hinaus zwei weitere Vollzeitstellen für die Nachhaltigkeit genehmigt, welche im Jahr 2023 besetzt wer-

den sollen. Des Weiteren wurde im November 2022 im Gesamtvorstand entschieden, dass mit Wirkung zum 1. Januar 2023 die übergreifende Verantwortlichkeit für Nachhaltigkeit dem Finanzvorstand obliegt. Die Verantwortung für die Umsetzung von dezentralen Nachhaltigkeitsaktivitäten liegt weiterhin bei den jeweiligen Ressortvorständen.

Das Jahr 2022 war geprägt durch den Markteintritt einer neuen Gesellschaft der SIGNAL IDUNA Gruppe – der SIGNAL IDUNA Lebensversicherung AG., welche von der Gründung an nachhaltig ausgerichtet ist.

Ebenfalls war die Vermittlung von qualifiziertem Know-how zur Kundenberatung und die Bereitstellung eines adäquaten, an den Kundeninteressen ausgerichteten Produktportfolios an den Vertrieb im Jahr 2022 ein Schwerpunkt der SIGNAL IDUNA Gruppe.

Im März 2021 unterzeichnete die SIGNAL IDUNA Gruppe die UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) und bekannte sich damit zu den Werten dieser Prinzipien. Ein Jahr später, im März 2022, unterzeichnete die SIGNAL IDUNA Gruppe die Principles for Sustainable Insurance von der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (United Nations Environment Programme Finance Initiative – UNEP FI) und traf damit eine weitere wichtige strategische Entscheidung. Als Unterzeichner verpflichtet sich die SIGNAL IDUNA Gruppe dazu, entlang der gesamten Wertschöpfungskette ESG-Aspekte zu berücksichtigen.

## Ausblick 2023

Die EU-Richtlinie zur CSR-Berichterstattung „Non-Financial Reporting Directive“ (NFRD) erfährt mit der „Corporate Sustainability Reporting Directive“ (CSRD) ein grundlegendes Update. Zum 1. Januar 2024 findet die neue Richtlinie Anwendung. Das Geschäftsjahr 2023 wird durch die Vorbereitung auf deren Umsetzung geprägt sein.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der SIGNAL IDUNA Gruppe wird weiter konkretisiert und mit klaren Zielen und Kennzahlen versehen. Sowohl für die einzelnen Handlungsfelder als auch für die Gesamtstrategie werden Ambitionsniveaus definiert.

Im Jahr 2023 wollen wir unsere Mitarbeitenden weiter für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisieren und bauen zusätzlich das Weiterbildungsangebot aus.

Um eine dauerhafte und nachhaltige Diversitätsstrategie im Unternehmen zu etablieren, wurde eine zentrale Stelle für Diversitätssteuerung durch Diversitätsbeauftragte(n) erschaffen. Eine enge Vernetzung mit dem Nachhaltigkeitsteam ist vorgesehen.

### Beschreibung der Wesentlichkeitsanalyse

Ausgehend von der Nachhaltigkeitsstrategie und anderen Themen, die das Geschäftsjahr 2022 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
- Kundenmanagement
- Vertrieb
- Mitarbeiterbelange

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

Für das Jahr 2022 wurden im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse die folgenden Themen, unter Berücksichtigung der doppelten Wesentlichkeit, als nicht berichtspflichtig identifiziert:

- Innovation und Digitalisierung
- Nachhaltige Investments
- Pandemie – COVID 19

### Umweltbelange

.....

Im Folgenden erläutern wir unseren Umgang mit den Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen auf ökologische und soziale Belange.

### Kapitalanlage

Im Zuge der Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken haben wir im Handlungsfeld Kapitalanlagen, über alle Anlagearten hinweg insgesamt die Strategien Ausschlusskriterien, Integration, Positivlisten, Normenbasiertes Screening und Engagement in Form von Stimmrechtsausübungen in unseren Investmentprozessen verankert. Die Ausgestaltung dieser Strategien wird jährlich weiter verfeinert.

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

### Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken

In unserer Kapitalanlagestrategie ist die Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken fest verankert. Wir berücksichtigen in unserem Risikomanagement der Kapitalanlagen Transitionsrisiken und physische Risiken, die sich durch den Klimawandel ergeben. 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 Strategie analysieren wir unsere Bestände an direkt und indirekt gehaltenen Aktien, Staats- und Unternehmensanleihen mittels des ESG-Scoring-Systems von MSCI. Dieses nutzen wir als Indikation für die Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken im genannten Segment. Das durchschnittliche Rating dieses Segments der SIGNAL IDUNA Gruppe beträgt A, was auch dem angestrebten Ambitionsniveau entspricht. Zudem ist für unbesicherte Forderungen und Nachrangfinanzierungen ein Mindestrating von BBB definiert. Die hier genannten durchschnittlichen Ratings beziehen sich auf die durch MSCI bewerteten Unternehmen bzw. Staaten. Nicht bewertete Unternehmen bzw. Staaten werden nicht in die Berechnung einbezogen.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe investiert u. a. in das Segment „Erneuerbare Energien“, z. B. in Solar- und Windenergie. Aus unserer Sicht sind mit diesem Segment geringe Nachhaltigkeitsrisiken verbunden und dementsprechend dienen diese Investitionen der Risikodiversifikation im Gesamtportfolio. Der Anteil in diesem Segment hat sich im letzten Geschäftsjahr weiter erhöht. Die für wesentliche Investitionen in diesem Bereich ermittelte durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Einsparung p.a. betrug zum 31. Dezember 2022 rd. 51,7 Tsd. Tonnen.

Beginnend im Jahr 2022 investierte die SIGNAL IDUNA Gruppe in einen Solarpark in Witznitz am Hainer See bei Leipzig, der zum Zeitpunkt der Investition der größte Solarpark in Europa war. Das Gesamtinvestitionsvolumen der Akquisition beläuft sich auf einen mittleren dreistelligen Millionenbetrag. Der Projektentwickler und Generalunternehmer Moveon Energy plant bis Q3 2023 insgesamt mehr als 1,1 Millionen Solarmodule mit einer Gesamtleistung von 650 MW zu installieren und hiervon 45 MW im eigenen Bestand zu betreiben. Die Gesamtleistung entspricht dem durchschnittlichen Jahresenergieverbrauch von rund 200.000 Vier-Personen-Haushalten. Damit werden basierend auf dem deutschen Energiemix 2020 jährlich mehr als 250.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart.

Ferner investiert die SIGNAL IDUNA Gruppe zwecks Risikodiversifikation 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).

Für unser neues Verwaltungsgebäude in Hamburg wird beispielsweise eine LEED Gold Zertifizierung angestrebt.

### Ausschlusskriterien

Es gibt klare Ausschlusskriterien in der Kapitalanlageleitlinie. Daher tätigt die SIGNAL IDUNA Kranken ausdrücklich keine Investitionen in:

- Unternehmen und Staaten
  - Systematische Verletzungen der Menschenrechte<sup>2</sup>
    - Landvertreibung
    - Verantwortung oder Unterstützung menschenunwürdiger Arbeitsbedingung
    - Verantwortung oder Unterstützung von Kinderarbeit
- Unternehmen
  - Herstellung geächteter Waffen (gem. international anerkannter Konventionen):
    - Antipersonenminen, Streumunition sowie Bio- und Chemiewaffen
- Allgemeine ausgeschlossene Tätigkeiten
  - Spekulationsgeschäfte
    - Rohstoffe
    - Nahrungsmittel

Diese Ausschlusskriterien gelten grundsätzlich für alle direkt und indirekt gehaltenen Kapitalanlagen. Das Controlling zur Einhaltung der Ausschlusskriterien wurde im Geschäftsjahr 2021 implementiert und wird laufend verfeinert.

Auf Basis des verabschiedeten Aktionsplans wird die Steuerung von Nachhaltigkeitsrisiken in unseren Prozessen auch im Jahr 2023 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 Investitionsvereinbarun-

<sup>2</sup> Unter Berücksichtigung des Prinzips der freien, informierten und vorherigen Zustimmung (FPIC-Prinzip) und des International Labour Organization-Standards, Übereinkommen 138 und 182.

gen finden sich in den Segmenten Hypotheken, 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 2022 zu 91,0 % in Deutschland bzw. im EU-Ausland.

### **Taxonomieverordnung**

Die Taxonomieverordnung (Verordnung (EU) 2020/852) trat im Jahr 2021 in Kraft und 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 Wirt-

schaftstätigkeiten 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.

### **Offenlegung der Taxonomie-Kennzahlen**

Für das Geschäftsjahr 2022 berichtet die SIGNAL IDUNA Kranken 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 ggü. Unternehmen, die keiner Pflicht zur Erstellung einer nichtfinanziellen Erklärung unterliegen im Verhältnis zu den gesamten Aktiva
- Derivate im Verhältnis zu den gesamten Aktiva

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

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

Taxonomie-Kennzahlen	Verhältnis zu Gesamt- kapitalanlagen		Verhältnis zu Gesamt- kapitalanlagen abzgl. Investments in staatliche Einrichtungen		Verhältnis zu Gesamte Aktiva	
	2022 EUR	2022 in %	2022 in %	2022 in %	2022 in %	2022 in %
Taxonomiefähige Investments	5.911.709.968,4	22,2	26,3	21,9		
Nicht-taxonomiefähige Investments	624.151.610,3	2,3	2,8	2,3		
Investments in Unternehmen, die den Artikeln 19a und 29a der Richtlinie 2013/34/EU nicht unterliegen	5.377.271.897,4	20,2	23,9	19,9		
Derivate	68.186.802,4	0,3	0,3	0,3		
Investments in Staatsanleihen und Anleihen von Zentralbanken und supranationalen Emittenten	4.099.252.786,7	15,4	18,2	15,2		
(noch) nicht zuordenbare Investments	10.499.831.641,8	39,5	46,7	38,8		
<b>Gesamtkapitalanlagen</b>	<b>26.580.404.707,1</b>			<b>98,3</b>		
<b>Gesamtkapitalanlagen abzgl. Investments in staatliche Einrichtungen</b>	<b>22.481.151.920,4</b>			<b>83,1</b>		
Nicht-Kapitalanlagen	459.780.847,6			1,7		
<b>Gesamte Aktiva</b>	<b>27.040.185.554,7</b>			<b>100,0</b>		

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 mit Hilfe einer eigens hierfür bereitgestellten Kennzahl von MSCI identifiziert.

Für die Ermittlung der Kennzahlen gehen wir je nach Kapitalanlageart verschiedene Wege. Aktien und Anleihen analysieren wir mit Hilfe unseres derzeitigen Datenanbieters MSCI. Dabei unterscheiden 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 bzw. auch nicht dazu verpflichtet sind, kann

es sich jedoch auch hierbei überwiegend nur um Schätzungen handeln. Auch in diesem Fall werden Schätzungen nicht in die Berechnung der Kennzahl der Taxonomiefähigen Kapitalanlagen einbezogen.

Es ist für die SIGNAL IDUNA Kranken derzeit noch nicht möglich, Fondsanteile, die wir im Namen Dritter verwalten hinsichtlich ihrer Taxonomiefähigkeit zu bewerten. Aus diesem Grund sind diese nicht in der Kennzahl enthalten.

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.

***Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EUR) Nr. 2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien.***

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist ein fester Bestandteil unserer Geschäftsstrategie.

Die SIGNAL IDUNA Gruppe berücksichtigt insbesondere bei der Produktgestaltung, einschließlich Tarifierung, bei der Kommunikation mit unseren Kundinnen und Kunden und bei ihren Prozessen Nachhaltigkeitsrisiken.

## **Arbeitnehmerbelange**

Die SIGNAL IDUNA Gruppe ist ein attraktiver Arbeitgeber, der die Mitarbeitenden bindet und neue Talente gewinnt. Wer

nachhaltig wachsen will, braucht zukunftsfähige Arbeitsplätze.

Um diesem Ziel gerecht zu werden, legen wir den Fokus auf die Stärkung der Arbeitgeberattraktivität in der internen und externen Wahrnehmung, auf die Umsetzung von effizienten und kundenorientierten Prozessen und Produkten sowie auf die Befähigung unserer Mitarbeitenden und der Organisation für die Zukunft. Durch unser HR-Portfolio tragen wir dazu bei, dass die Mitarbeitenden ein exzellentes Serviceerlebnis bei unseren Versicherungskunden erzeugen.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden diese Ziele im Handlungsfeld „Attraktive Arbeitswelt“ vollumfänglich betrachtet und fokussieren dabei drei wesentliche Schwerpunkte: Mitarbeitergewinnung und -bindung, zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze sowie gesund leben und arbeiten.

## **Zukunftsfähige Arbeits- und Ausbildungsplätze**

Die SIGNAL IDUNA Gruppe 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 Weiterentwicklung zu bieten sowie dieses Angebot regelmäßig zu prüfen und ggf. zu verbessern.

In 2022 haben wir für unsere Mitarbeitenden ein umfangreiches und modernes Bildungsangebot bereitgestellt. 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 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 2022 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.

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.

Auch in diesem Berichtsjahr ist die Agilisierung der SIGNAL IDUNA Gruppe konsequent vorangeschritten. Ein weiterer Teil von Mitarbeitenden, die an der Kundenschnittstelle agieren und für Kundenanliegen Lösungen bereitstellen, sind in neue autonome Teams gewechselt.

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.

### Mitarbeiterbindung und -gewinnung

Zufriedene und motivierte Mitarbeitende sind die Basis unseres Erfolgs. Um dies zu erreichen, ist nicht nur die richtige Work-Life-Balance wichtig, sondern auch die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Eine wichtige Zielsetzung unserer Personalpolitik ist, unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit zu bieten, ihre individuellen Lebenskonzepte mit dem Berufsleben zu vereinbaren – und zwar für alle Mitarbeitenden der SIGNAL IDUNA Gruppe in allen Lebensphasen.

Technologische, sozioökonomische und kulturelle Entwicklungen der letzten Jahrzehnte sowie zuletzt die COVID-19-Pandemie führten zu einer erhöhten Nachfrage nach flexiblen Arbeitsformen. Diesem Trend folgend wurden weitere Facetten des flexiblen Arbeitens in unserer Organisation verankert. Dazu gehören:

- **Mobiles Arbeiten:** Die Mitarbeitenden haben Anspruch darauf, an durchschnittlich zwei Arbeitstagen pro Woche (bei einer Fünf-Tage-Woche) über einen Zeitraum von 12 Monaten mobil zu arbeiten, soweit die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind. Über die Anspruchstage hinaus, können die Mitarbeitenden – im Einvernehmen mit der Führungskraft – an weiteren Tagen mobil arbeiten.
- **Desksharing in den Betriebsgebäuden der SIGNAL IDUNA Gruppe:** Mitarbeitende des Innendienstes der Hauptverwaltungen Dortmund und Hamburg profitieren von der flexiblen Nutzung von Arbeitsplätzen. So stellen wir

eine effiziente Nutzung unserer Räumlichkeiten und Arbeitsplätze im Lichte der steigenden Anzahl an zeitanteilig mobil arbeitenden Mitarbeitenden sicher.

Als moderner Arbeitgeber arbeiten wir auch stets an neuen Führungskonzepten, um den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden gerecht zu werden. Co-Leadership ist eines davon. Statt einer Person in einer spezifischen Führungsrolle gibt es zwei, die sich die gleiche Stelle teilen. Diesen Führungsansatz haben wir im Jahr 2022 konzipiert und werden diesen im Jahr 2023 bei der SIGNAL IDUNA Gruppe pilotieren.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, eine offene und transparente Arbeitsumgebung zu schaffen. Der Wissensaustausch fördert das Leben der Werte und der kulturellen Treiber unserer Unternehmenskultur wie Offenheit, Wertschätzung und Transparenz sowie zukunftsorientiertes, agiles Arbeiten und Lernen. Unsere Kultur und Werte sind das Fundament unserer gemeinsamen, erfolgreichen Zusammenarbeit vom Vorstand bis zum Mitarbeitenden. Jedes unserer Vorstandsmitglieder nimmt für einen unserer sechs Unternehmenswerte eine Patenrolle ein.

Die Initiative #wirfürvielfalt setzt sich seit Mitte 2021 für mehr Vielfalt in der SIGNAL IDUNA Gruppe. Ziel ist es, Vielfalt zu leben, Diversität als Unternehmenswert zu etablieren, entsprechende Netzwerke aufzubauen und Impulse zu setzen sowie die Rahmenbedingungen für mehr Diversität in der Unternehmensgruppe zu schaffen. Wer ein so facettenreiches Thema wie Vielfalt im Unternehmen stärken möchte, muss sich fokussieren. Unser Fokus liegt zunächst darauf, mehr Chancengerechtigkeit der Geschlechter zu erreichen. Mit viel Engagement hat #wirfürvielfalt Vorstandsformate genutzt, um die wesentlichen Auswirkungen von Diversität auf die Geschäftsorganisation zu vermitteln. Aktuell ist geplant, eine ganzheitliche und langfristige Diversitätsstrategie zu erarbeiten sowie die praktische Umsetzung der daraus entstehenden Maßnahmen auf allen Ebenen der Organisation. Veranstaltungen, unter anderem mit der Allbright Stiftung sowie dem unternehmenseigenem Frauennetzwerk women@SI befördern die Kommunikation zur Bedeutung von Diversität in die Organisation und ermöglichen allen Mitarbeitenden teilzuhaben.

### **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 Lurse 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 Gesundheit der Mitarbeitenden 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.

Wie in den Vorjahren wurden auch im Jahr 2022 kostenfrei Gripeschutzimpfungen angeboten. Zu den Impfangeboten werden auch virtuelle Impfberatungen angeboten, in denen sich die Mitarbeitenden über die anstehenden Impfungen informieren konnten. Zudem bestand – analog zu den Vorjahren – 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 virtuelle Konferenz 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 in Präsenz 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.

Um am Standort Hamburg auch nach dem Umzug unserer Hauptverwaltung geeignete Räumlichkeiten für unseren Betriebssport- und die Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements vorhalten zu können hat der Vorstand im Berichtsjahr entschieden, in unmittelbarer Nachbarschaft zu den Gebäuden der Hauptverwaltung zusätzliche Räumlichkeiten langfristig anzumieten und ein Gesundheitszentrum einzurichten, das 2023 den Betrieb aufnehmen wird.

**Ausgewählte Leistungsindikatoren (DNK)**

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

KATEGORIE	ANZAHL TEILNEHMENDE	ANZAHL BILDUNGSSTUNDEN
Innendienst - weiblich	1.446	19.298
Innendienst - männlich	1.050	19.373
Außendienst - weiblich	40	2.522
Außendienst - männlich	279	15.576
gesamt	2.815	56.770

**GRI SRS-405-1: Diversität**

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

**Quote der Mitarbeitenden (SIGNAL IDUNA Kranken, Innendienst), Stand 31. Dezember 2022**

Frauen: 60 %  
Männer: 40 %

**Aufteilung der Führungspositionen nach Geschlecht (SIGNAL IDUNA Kranken), Stand 31. Dezember 2022**

Frauen: 30 %  
Männer: 70 %

**Altersstruktur (SIGNAL IDUNA Kranken), Stand 31. Dezember 2022**

Altersstruktur	%-Anteil
<30	11,0
≥30 und <50	36,0
≥50 und <60	40,0
≥60	13,0

**GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle**

Im Jahr 2022 gab es einen gemeldeten Diskriminierungsvorfall. Es wurden umgehend Abhilfemaßnahmen ergriffen, so dass der Fall abgeschlossen werden konnte.

**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,
- Kundenmanagement,
- Vertrieb.

**Datenschutz**

Unser Kerngeschäft basiert auf Vertrauen. Daher ist für uns insbesondere der vertrauensvolle Umgang mit den personenbezogenen Daten unserer Kundinnen und Kunden ein zentrales Anliegen. Wir verarbeiten personenbezogene Daten stets unter Beachtung der einschlägigen gesetzlichen Vorgaben.

Darüber hinaus haben wir uns zur Einhaltung des Code-of-Conduct-Datenschutz des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft verpflichtet. Mit der Selbstverpflichtung zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex soll ein einheitlicher und transparenter Umgang mit den personenbezogenen Daten von Versicherten, Interessenten und Betroffenen gewährleistet werden.

Im Berichtszeitraum lag ein besonderer Schwerpunkt im Datenschutz auf der Begleitung verschiedener Digitalisierungsvorhaben im Rahmen der Transformation, insbesondere bei der datenschutzkonformen Nutzung von Cloud-Diensten. Ein weiterer Schwerpunkt bestand in der Ausgestaltung und Umsetzung der im Vorjahr neu-strukturierten Funktionen der operativen, zentralen und dezentralen Datenschutz-Organisation und des betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

Zur Erreichung eines angemessenen Datenschutzniveaus ist die ordnungsgemäße Umsetzung entsprechender technischer und organisatorischer Maßnahmen unter Berücksichtigung des jeweiligen Stands der Technik von zentraler Bedeutung. So arbeitet – neben den verschiedenen Datenschutzfunktionsträgern – unter anderem auch das Informationssi-

cherheitsteam daran, die Sicherheit der verwendeten personenbezogenen Daten zu gewährleisten und diese unter Einbeziehung gängiger Standards vor Manipulation oder Diebstahl zu schützen.

Ein dauerhaft wirksamer Datenschutz ist nicht als eine einmalige Aktion, sondern vielmehr als ein kontinuierlicher Prozess zu verstehen. Daher absolvieren alle Mitarbeitenden regelmäßig verpflichtende Datenschutz- und Informationssicherheitsschulungen. Darüber hinaus wird die Einhaltung der vielfältigen externen und internen Datenschutz- und Datensicherheitsvorgaben stichprobenartig überwacht.

### **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.

#### **Kunden- und Serviceorientierung**

Im Berichtsjahr beeinflussten die Nachwirkungen der Coronapandemie sowie die Auswirkungen des Angriffskrieges Russlands auf die Ukraine die Wirtschaft. Durch unsere agile Aufstellung mit fokussierten Zielgruppenteams konnten wir zielgerichtet auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kundensegmente eingehen.

Die Kundenzufriedenheit, gemessen im Net Promoter Score, war überdurchschnittlich hoch und setzte einen neuen Standard für unsere kundenorientierte Kommunikation.

Im Berichtsjahr wurden die ersten Serviceeinheiten nach Kundenanliegen neu ausgerichtet. Mit dem Ziel, das Serviceerlebnis unserer Kundinnen und Kunden nachhaltig zu verbessern und eine möglichst hohe Weiterempfehlungsrate zu erreichen, setzen wir zukünftig auf crossfunktionale und spartenübergreifend agierende Teams. Die neuen Serviceeinheiten im Betrieb decken dabei sowohl die Kundentelefonie als auch die schriftliche Vorgangsbearbeitung ab und sorgen so für ein exzellentes Serviceerlebnis unserer Kundschaft. Kundenanliegen eigenverantwortlich und fallabschließend bearbeiten – so lässt sich kurz und knapp die Mission der neuen Customer Loyalty Teams zusammenfassen.

Darüber hinaus konnten wir im Bereich digitaler Services einen umfassenden Relaunch unserer Kunden-App zur Vertragsübersicht und Schadenmeldungen durchführen. Nach dem erfolgreichen Start wird diese nun sukzessive, kundenorientiert weiterentwickelt.

#### **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 2022 die bisherigen Net Promoter Score (NPS)-Aktivitäten um zusätzliche Elemente erweitert. An weiteren Kundenkontaktpunkten mit der SIGNAL IDUNA Gruppe wurden Messungen zur Abfrage der kundenseitigen Weiterempfehlungsbereitschaft etabliert und zukünftige Messpunkte definiert. Zur Verstärkung der Aktivitäten wurde zum 1. November 2022 die Abteilung NPS gegründet, die den Ausbau zu einem ganzheitlichen NPS-System vorantreibt.

Darüber hinaus 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 Mitarbeitenden der SIGNAL IDUNA Gruppe 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 Einbindung der Vertriebskollegen und -kolleginnen bei der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist uns ein besonders wichtiges Anliegen, daher betrachten wir das Thema Nachhaltigkeit auch konsequent aus der Perspektive des Vertriebs und entwickeln für ebendiesen eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie.

Die im Jahr 2021 eingeführte Onlineberatung (SI.onlineberatung) gilt inzwischen als etabliert und ergänzt die klassische Beratung vor Ort. Mit ihr 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.

### **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 der SIGNAL IDUNA Gruppe sind 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:

- Ausschlusskriterien (Seite 98)
- Arbeitnehmerbelange (Seite 101)

### **Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

Das Vertrauen unserer Kundinnen und Kunden sowie die gute Reputation der SIGNAL IDUNA Gruppe sind die wichtigsten Maximen unseres Handelns. Daher bekennen wir uns zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, allen für die Gruppe 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 und nachhaltigen 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 Rechtskonformität des Unternehmenshandelns, der Weiterentwicklung des Compliance Management Systems.

Für die Compliance-Funktion der SIGNAL IDUNA Kranken bestehen folgende wesentliche rechtliche und aufsichtliche Regelungen:

- 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)
- Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft für den Vertrieb von Versicherungsprodukten

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.

Des Weiteren gehören beratende Funktionen 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, zu den Kernaufgaben der Compliance-Funktion.

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 der ersten Verteidigungslinie sowie die Überwachung der rechtskonformen Etablierung und Handlung der anderen Schlüssel- und Querschnittsfunktionen wahr.

Der Organisationsaufbau der Compliance-Funktion richtet sich maßgeblich nach Art, Umfang und Komplexität der Unternehmensrisiken (Proportionalitätsgrundsatz). Ein besonderer Stellenwert wird dabei der operativen Unabhängigkeit der Compliance-Funktion zugeordnet, um insbesondere ihrer Überwachungstätigkeit frei von strukturellen Einflüssen nachkommen zu können. Die Compliance-Funktion wurde daher auf eine Weise eingerichtet, die eine angemessene, wirksame und unabhängige Aufgabenerfüllung ermöglicht, unterstützt und fördert.

Die Compliance-Funktion gliedert sich in eine fachlich verantwortliche zentrale Einheit – die zentrale Compliance-Funktion – unterstützt durch die dezentralen Compliance-Officer in den Ressorts und dezentrale Einheiten 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 Compliance-Leitlinie und weiteren Compliance-Dokumenten beschrieben.

Einzelfälle von Verstößen 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 sowohl im Intranet als auch auf der Homepage der SIGNAL IDUNA Gruppe, auch von externen Dritten, aufgerufen werden.

Die Compliance-Funktion ist 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 zum Thema Compliance 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 die 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.

### **Ausgewählte Leistungsindikatoren (DNK)**

#### ***GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten***

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. Die Compliance-Funktion übernimmt zentral die Prüfung von insgesamt zehn Unternehmen.

Den identifizierten Korruptionsrisiken werden risikomitigierende Maßnahmen entgegengestellt. Die umfangreichen, vorbeugenden Compliance-Maßnahmen haben dazu geführt, dass keine erheblichen Korruptionsrisiken bestehen.

#### ***GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle***

Für das Jahr 2022 sind keine Korruptionsfälle bei der SIGNAL IDUNA Kranken bekannt.

#### ***GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften***

Für das Jahr 2022 sind keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bei der SIGNAL IDUNA Kranken bekannt.



## Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

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 das „Unternehmen“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Berichts für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in Übereinstimmung mit den §§ 341a Abs. 1a 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 des Unternehmens 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 eines gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des gesonderten nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten 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“ des gesonderten nichtfinanziellen Berichts 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 Unsicherheiten 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 Qualitätssicherungsstandards: 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 Prüfung 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 begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Bericht des Unternehmens 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“ des gesonderten nichtfinanziellen Berichts 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 des Unternehmens zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens 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 des gesonderten nichtfinanziellen Berichts
- 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 im gesonderten nichtfinanziellen Bericht
- 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 Unsicherheiten 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 2022 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“ des gesonderten nichtfinanziellen Berichts 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.

Frankfurt am Main, den 27. April 2023

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Winner  
Wirtschaftsprüfer

Müller  
Wirtschaftsprüfer