

# Hauptversammlung 2021

Hannover, 6. Mai 2021



TOP 5 Vorstandsvergütung  
TOP 6 Aufsichtsratsvergütung

**talanx.**  
Versicherungen. Finanzen.




# Wesentliche Anforderungen an das Vorstandsvergütungssystem

<b>Übereinstimmung mit Zielen der Aktionäre</b>	Gesamtvergütung strategiekonform, transparent und nachvollziehbar	▶	✓
	Malus- und Clawbackregelungen gelten für die volle variable Vergütung	▶	✓
<b>Leistungsbezug ("Pay-for-Performance")</b>	Geschäftsjahres-RoE zentrale finanzielle Einflussgröße der variablen Vergütung	▶	✓
	Relative Erfolgsmessung ggü. Wettbewerbern in der aktienbasierten variablen Vergütung; keine Auszahlung bei deutlicher Underperformance	▶	✓
<b>Nachhaltigkeit</b>	Nachhaltigkeitsziele (ESG) im individuellen Zu-/Abschlag	▶	✓
	Variable Vergütung überwiegend langfristig und aktienbasiert <sup>1</sup>	▶	✓
<b>Angemessenheit</b>	Berücksichtigung unternehmensinterner und -externer Vergütungsrelationen	▶	✓
	Explizite Obergrenzen für die gewährte Gesamtvergütung (Cap)	▶	✓
<b>Transparenz</b>	Ex-post Veröffentlichung der Zielerreichung (inkl. Kalibrierung)	▶	✓
	Ex-post Veröffentlichung des individuellen Zu-/Abschlags je Vorstandsmitglied	▶	✓

<sup>1</sup> 60% der variablen Vergütung (Long-Term Incentive), entspricht 36% der Ziel-Direktvergütung (60% (variabel) \* 60% (Long-Term Incentive))

# TOP 5 Vorstandsvergütung

## Übersicht Vorstandsvergütungssystem

	Struktur Zielvergütung	Ermittlung Zielvergütung	Zielvergütung in Tsd EUR <sup>1</sup>
40% Fix	40% Festvergütung	Fix	VV: 1.200 RV: 960 CFO: 760 GBV: 640
	24% Short-Term Incentive (STI)	Konzern-RoE (0% - 200%)  Individueller Zu-/Abschlag (max. +/-25%-Pkt.) 0 - 200%	VV: 720 RV: 576 CFO: 456 GBV: 384
60% Variabel	36% Long-Term Incentive (LTI)	(STI-) Zielerreichung (0% - 200%)  4-jährige Aktienkursentwicklung (inkl. Dividenden)  4-jährige relative Peer-Group-Performance <sup>2</sup> 0 - 200%	VV: 1.080 RV: 864 CFO: 684 GBV: 576
	100% Ziel-Direktvergütung	Malus (0-100%) und Clawback (bis zu 5 Jahre) auf volle variable Vergütung	VV: 3.000 RV: 2.400 CFO: 1.900 GBV: 1.600
	+ Altersvorsorge	Beitragsorientierte Zusage: 25% der jährlichen Festvergütung <sup>3</sup>	VV: 650 RV: 240 CFO: 190 GBV: 160
	Gesamtvergütung <sup>4</sup>	Maximalvergütung <sup>5</sup> (Cap): VV: 6 Mio. EUR, Vorstand Rückversicherung: 5 Mio. EUR, Sonstige Vorstände: 4 Mio. EUR	VV: 3.650 RV: 2.640 CFO: 2.090 GBV: 1.760

1 Zielbetrag (100% ankalkulierte Vergütung);  
VV = Vorstandsvorsitzender,  
CFO = Finanzvorstand,  
RV = Vorstand Rückversicherung,  
GBV = Geschäftsbereichsvorstand

2 Zielerreichung relativer TSR (Total Shareholder Return) gemessen durch relative TSR-Performance ggü. Peergroup

3 In einem Fall leistungsorientierte Zusage

4 Gesamtvergütung beinhaltet auch die Nebenleistungen (u.a. Versicherungen, Dienstwagen)

5 Gem. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Aktiengesetz

# TOP 5 Vorstandsvergütung

## Vertiefung variable Vergütungsbestandteile

### Variable Vergütung

**Variable Vergütungsbestandteile**  
(Zielwert; 100% ankalkulierter Wert)

×

### Konzern-Zielerreichung

**Talanx-Konzern-RoE<sup>1</sup>**  
(strategische Zielrendite:  
800 Bp + risikofrei)<sup>2</sup>

**Mögliche Zielerreichung**  
0 - 200%

+

### Individueller Zu-/Abschlag

**Zu-/Abschlag auf Basis  
individueller Leistung**

**+/- 25%-Punkte**

=

Vertiefung im Folgenden

**40%**  
**Short-Term Incentive**  
(Barauszahlung)

**60%**  
**Long-Term Incentive**  
(LTI-Zuteilungswert)

Bemessungszeitraum = Geschäftsjahr

Mögliche Gesamtzielerreichung 0 - 200%

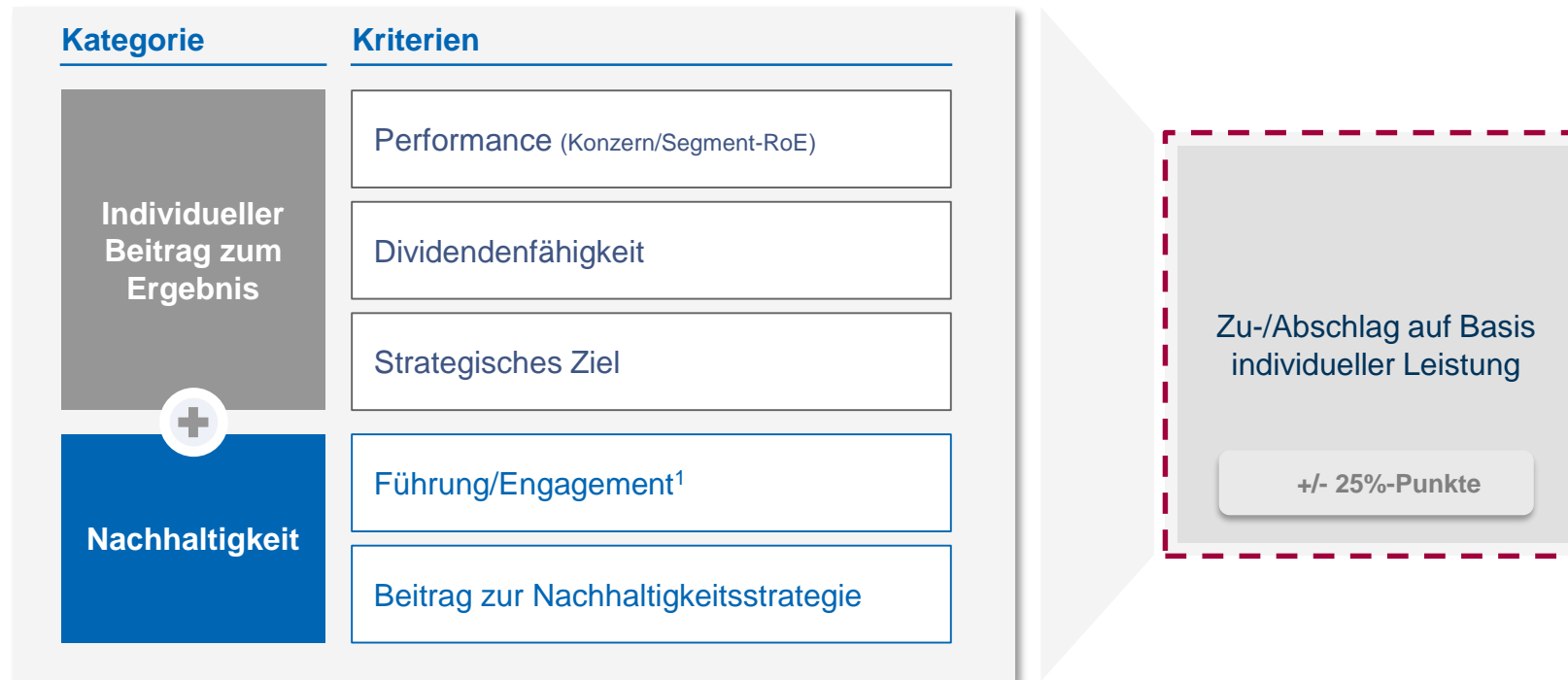
<sup>1</sup> Definition RoE (Eigenkapitalrendite) = KJÜ / Ø Eigenkapital (in %) mit KJÜ: Konzernjahresüberschuss gemäß IFRS (ohne Anteile anderer Gesellschafter) und Ø Eigenkapital: Arithmetischer Mittelwert des Konzerneigenkapitals gemäß IFRS (ohne Anteile anderer Gesellschafter) zu Beginn und Ende des Geschäftsjahres

<sup>2</sup> Der Zielwert für den Konzern-RoE wird vom Aufsichtsrat jeweils im Voraus für das kommende Geschäftsjahr festgelegt. Er orientiert sich an der strategischen Zielrendite des Talanx Konzerns. Sie wird in der Regel für drei Jahre basierend auf der strategischen Planung des Talanx-Konzerns festgelegt und durch den 5-Jahres-Durchschnitt der 10-jährigen Bundrenditen („risikofreier Zins“) zuzüglich eines Renditeaufschlags, der aktuell 800 Basispunkte beträgt, abgebildet. Der untere Schwellenwert des Zielkorridors für den RoE ist festgelegt als der jeweils zum Zeitpunkt seiner Festlegung geltende risikofreie Zins ohne Renditeaufschlag (derzeit 0%). Der obere Schwellenwert entspricht dem risikofreien Zins zuzüglich des doppelten Renditeaufschlags (derzeit 16%)

# TOP 5 Vorstandsvergütung – Vertiefung Individueller Zu-/Abschlag

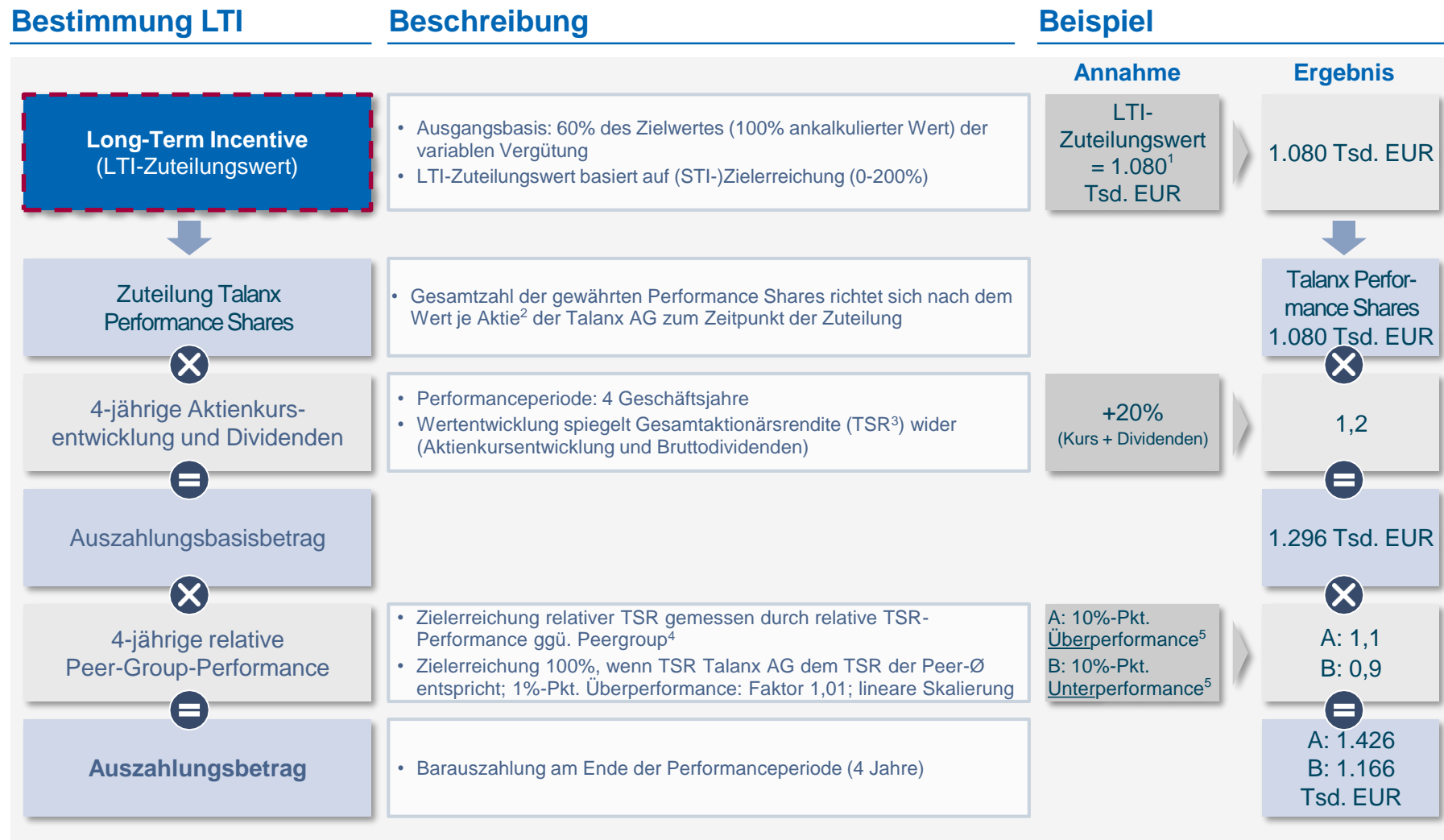
## Berücksichtigung individueller Performancebeiträge und Nachhaltigkeit

### Kriterien für individuellen Zu- / Abschlag bei der variablen Vergütung



<sup>1</sup> OHC: Organizational Health Check (weltweite Mitarbeiterbefragung, die den „Gesundheitszustand“ der Organisation misst) oder analoge Umfrage

# LTI als Performance-Share-Plan mit Berücksichtigung relativer Performance



1 Beispiel: Vorstandsvorsitzender, Annahme 100% (STI-)Zielerreichung

2 Wert der Aktie bei Zuteilung/Auszahlung: ungewichteter arithmetischer Mittelwert der XETRA-Schlusskurse 15 Handelstage vor bis 15 Handelstage nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratssitzung

3 TSR = Total Shareholder Return; TSR bildet die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft während der 4-jährigen Performanceperiode einschließlich kumulierter Bruttodividenden ab

4 4-jähriger Talanx TSR wird mit 4-jährigen TSRs der Peer-Unternehmen verglichen; Peer Group (Vergleichsgruppe) besteht aus den Unternehmen Allianz SE, AXA S.A., Generali S.p.a., Mapfre S.A., Münchener Rückversicherungsgesellschaft AG, Swiss Re AG, Vienna Insurance Group AG, Zurich Insurance Group AG

5 Beispiel für A: Talanx TSR +20%, Ø Peer-TSR=+10%; Beispiel für B: Talanx TSR +20%, Ø Peer-TSR +30%

TOP 6 Aufsichtsratsvergütung  
Ausrichtung auf eine marktübliche Festvergütung

	Status quo	Zielmodell
<b>Festvergütung</b> +	50 Tsd. EUR p.a.	100 Tsd. EUR p.a.
<b>Variable Vergütung</b> =	In Abhängigkeit vom Konzernergebnis bis maximal 50 Tsd. EUR (2020 Ist: 45 Tsd. EUR)	entfällt
<b>Gesamtvergütung</b>	Maximal 100 Tsd. EUR (2020 Ist: 95 Tsd. EUR)	100 Tsd. EUR p.a.
<b>Ausschussvergütung</b>	Mitgliedschaft Finanz- und Prüfungsausschuss sowie Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten: 25 Tsd. EUR, Vorsitz: 50 Tsd. EUR	unverändert
<b>Differenzierung nach Funktionen</b>	Aufsichtsratsvorsitz: 2,5-fache Vergütung, Stellv. Vorsitz: 1,5-fache Vergütung	unverändert
<b>Sitzungsgeld</b>	Pro Sitzung des Aufsichtsrats und der Ausschüsse: 1 Tsd. EUR	unverändert