

**Talanx AG**  
**Vergütungs-**  
**bericht 2021**





# Vergütung

## Vergütungs- bericht

### Einleitung

Der Vergütungsbericht stellt die Grundsätze und die Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Talanx AG dar und gibt Auskunft über die individuelle Vergütung und die weiteren Leistungen, die den gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern der Talanx AG für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 gewährt und geschuldet werden.

Der Bericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und entspricht den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend sowohl formell als auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Internetseite der Talanx AG ([https://www.talanx.com/de/investor\\_relations/ergebnisse\\_-\\_berichte/finanzberichte](https://www.talanx.com/de/investor_relations/ergebnisse_-_berichte/finanzberichte)) verfügbar.

### Überblick über die Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat

Infolge des Inkrafttretens des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) zum 1. Januar 2020 hat die Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 erstmals auf Basis der neuen regulatorischen Anforderungen des § 162 AktG zu erfolgen. Vor diesem Hintergrund wurde der Vergütungsbericht 2021 erstmals vom Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt.

#### Vergütungssystem für den Vorstand

Die aufgrund des Inkrafttretens des ARUG II und der Neufassung des DCGK geänderten regulatorischen Anforderungen an das Vergütungssystem des Vorstands hat der Aufsichtsrat der Talanx AG zum Anlass genommen, das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu überprüfen und umfassend zu überarbeiten. Hierbei berücksichtigte der Aufsichtsrat auch die Erwartungen der Investoren und weiterer wichtiger Stakeholder.

Das neue Vergütungssystem des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 11. August 2020 beschlossen und der Hauptversammlung der Talanx AG am 6. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung billigte das neue Vergütungssystem des Vorstands mit einer Zustimmung von 96,5%.

Das neue Vergütungssystem kommt seit dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder zur Anwendung. Es entspricht den geänderten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen und Empfehlungen des DCGK.

Durch die Reduzierung der Anzahl der Kriterien für die variablen Vergütungsbestandteile und die Fokussierung auf wenige zentrale finanzielle und nicht finanzielle Leistungskriterien, die aus unserer Konzernstrategie abgeleitet sind, ist das Vergütungssystem insgesamt transparenter und verständlicher strukturiert. Die hohe Relevanz der variablen Vergütung und die Stärkung des Pay-for-Performance-Gedankens stehen hierbei weiter im Vordergrund. Dabei werden zur Leistungsmessung auch Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. Zudem ist die Vorstandsvergütung durch einen stärkeren Aktienbezug infolge der Nutzung eines Performance Share Plans und eine relative Erfolgsmessung der Performance der Talanx Aktie im Vergleich zu

unseren Wettbewerbern noch enger an den Interessen unserer Investoren ausgerichtet. Die Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen ermöglicht darüber hinaus die Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung im Falle schwerwiegender Compliance-Verstöße.

Die folgende Darstellung stellt die Änderungen im Vergütungssystem des Vorstands überblicksartig dar:

**VERÄNDERUNGEN IM VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS**

BISHERIGES VERGÜTUNGSSYSTEM EINSCHLIESSLICH GESCHÄFTSJAHR 2020			NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM AB GESCHÄFTSJAHR 2021			
<b>Festvergütung</b>	Festvergütung		Festvergütung		<b>Maximalvergütung</b>	
	Nebenleistungen		Nebenleistungen			
	Altersversorgung		Altersversorgung			
<b>Variable Vergütung</b>	Sofortauszahlung	60%	<b>Variable Vergütung</b>	Short-Term Incentive	40%	<b>Malus- und Clawback</b>
	Bonusbank	20%		Long-Term Incentive (Talanx Performance Share Awards)	60%	
	Talanx Share Awards	20%				

**Vergütungssystem für den Aufsichtsrat**

Aufgrund der Änderungen im Aktiengesetz hatte auf der Hauptversammlung 2021 zudem eine Beschlussfassung über das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zu erfolgen. Das bisherige Vergütungssystem des Aufsichtsrats ging zurück auf einen Beschluss der Hauptversammlung 2010 und war seitdem unverändert.

Vor diesem Hintergrund wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat weiterentwickelt und die variable Vergütung des Aufsichtsrats abgeschafft. Zur Stärkung der Unabhängigkeit des Aufsichtsrats

sowie zur Sicherstellung einer objektiven Wahrnehmung ihrer Überwachungs- und Beratungsfunktion wird den Aufsichtsratsmitgliedern im neuen Vergütungssystem eine marktübliche Festvergütung gewährt. Daneben erhalten die Aufsichtsratsmitglieder zur Kompensation des erhöhten zeitlichen Aufwands für Mitgliedschaften in Ausschüssen weiterhin eine Ausschussvergütung sowie für die Teilnahme an Sitzungen ein Sitzungsgeld.

Die folgende Übersicht stellt die Veränderungen im Vergütungssystem des Aufsichtsrats dar:

**VERÄNDERUNGEN IM VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS**

BISHERIGES VERGÜTUNGSSYSTEM EINSCHLIESSLICH GESCHÄFTSJAHR 2020		NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM AB GESCHÄFTSJAHR 2021	
<b>Obergrenze</b>	Festvergütung	Festvergütung	
	Variable Vergütung		
	Ausschussvergütung	Ausschussvergütung	
	Sitzungsgeld	Sitzungsgeld	

**Vergütung des Vorstands**

**Grundsätze der Vorstandsvergütung**

Die Strategie des Talanx Konzerns ist auf eine langfristige Wertsteigerung im Sinne der Stakeholder des Konzerns (insbesondere Investoren, Kunden und Mitarbeiter) ausgerichtet. Daher fokussieren wir uns bei der Vorstandsvergütung auf die Grundsätze Kontinuität, Finanzkraft und Profitabilität. Die Vorstandsvergütung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung unserer Konzernstrategie sowie zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Talanx Konzerns. Die Vergütung stellt eine transparente, leistungsbezogene und stark am langfristigen Unternehmenserfolg orientierte Anreizwirkung sicher, die insbesondere von aus der Konzernstrategie abge-

leiteten Leistungskriterien sowie der Wertentwicklung der Aktie der Talanx AG, auch im relativen Wettbewerbsvergleich, abhängt. Eine zu starke Risikoneigung wird dabei verhindert.

Die Mitglieder des Vorstands werden unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft sowie entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs vergütet. Die Vorschriften des AktG, die Regelungen des Artikels 275 der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 mit den Änderungen durch die Delegierte Verordnung (EU) 2016/2283 und des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (VersVergV) sowie die Empfehlungen für die Vergütung für Mitglieder des Vorstands in Abschnitt G des DCGK bilden hierfür den regulatorischen Rahmen.

Bei der Festlegung der Vergütung für den Vorstand der Talanx AG orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Leitlinien:

#### LEITLINIEN DER VORSTANDSVERGÜTUNG VON TALANX

<b>Förderung der Unternehmensstrategie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aus der Unternehmensstrategie abgeleitete Leistungskriterien</li> </ul>
<b>Langfristigkeit und Nachhaltigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Variable Vergütung überwiegend aktienbasiert und mehrjährig ausgerichtet</li> <li>■ Nachhaltigkeitsziele (ESG) in die Bemessung der variablen Vergütung einbezogen</li> </ul>
<b>Leistungsbezug („Pay-for-Performance“)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mehrheit der Ziel-Direktvergütung besteht aus variablen Vergütungsbestandteilen</li> <li>■ Adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien</li> <li>■ Variable Vergütung kann zwischen null und einem Cap schwanken</li> </ul>
<b>Angemessenheit der Vergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds wie auch zur Lage der Gesellschaft</li> <li>■ Berücksichtigung unternehmensinterner und -externer Vergütungsrelationen</li> <li>■ Caps auf die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile und die gesamte Vergütung</li> </ul>
<b>Verknüpfung mit Aktionärsinteressen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Harmonisierung der Interessen des Vorstands und unserer Aktionäre</li> <li>■ Malus- und Clawback-Regelungen gelten für die gesamte variable Vergütung</li> <li>■ Relative Erfolgsummessung setzt Anreize zur langfristigen Outperformance unserer Wettbewerber am Kapitalmarkt</li> </ul>
<b>Berücksichtigung Marktpraxis und regulatorische Compliance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Berücksichtigung der aktuellen Marktpraxis relevanter Vergleichsunternehmen bei der Vorstandsvergütung</li> <li>■ Sicherstellung der Konformität mit den für Talanx maßgeblichen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen</li> </ul>
<b>Transparenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ex-post-Veröffentlichung der Zielwerte und der Zielerreichung</li> <li>■ Ex-post-Veröffentlichung des individuellen Zu- bzw. Abschlags je Vorstandsmitglied</li> </ul>

#### Verfahren zur Festlegung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat wurde bei der Erarbeitung des aktuellen Vergütungssystems von seinem Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten unterstützt, der insbesondere Empfehlungen zur Ausgestaltung des Systems unter Berücksichtigung der definierten Leitlinien aussprach. Im Zuge der Ausarbeitung und Festlegung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat von seiner Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen externen und vom Vorstand und Unternehmen unabhängigen Vergütungsberater hinzuzuziehen.

Soweit keine wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems wird das angepasste Vergütungssystem der Hauptversammlung ebenfalls zur Billigung vorgelegt.

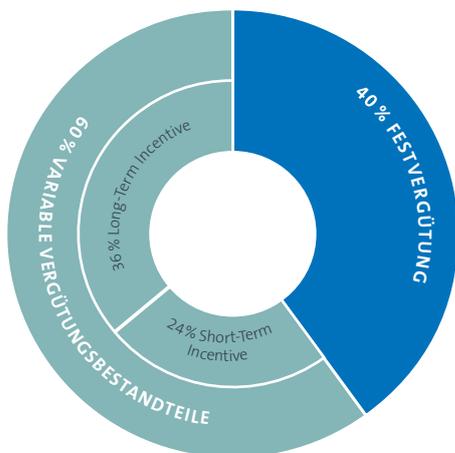
#### Vergütungsstruktur

Der Leistungsbezug (Pay-for-Performance) und die langfristige Ausrichtung stehen als zentrale Gedanken der Vorstandsvergütung der Talanx im Vordergrund.

Um den Pay-for-Performance-Gedanken zu stärken, besteht die Ziel-Direktvergütung (Summe aus Festvergütung und Zielbeträgen der variablen Vergütungsbestandteile) zu 40% aus der Festvergütung und zu 60% aus variablen Vergütungsbestandteilen. Die variable Vergütung besteht aus einem Short-Term Incentive (STI) sowie einem Long-Term Incentive (LTI) mit einer Performanceperiode von vier Jahren.

Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Talanx Konzerns ausgerichtet. Der STI hat einen Anteil von 40% an den variablen Vergütungsbestandteilen und trägt somit 24% zur Ziel-Direktvergütung bei. Auf den LTI mit einem Anteil von 60% an den variablen Vergütungsbestandteilen entfallen 36% der Ziel-Direktvergütung.

**STRUKTUR ZIEL-DIREKTVERGÜTUNG**



**Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat auf der Grundlage des Vergütungssystems nach Empfehlungen des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten festgelegt. Bei der Festlegung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat die Verantwortung und die Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder, ihre individuelle Leistung, die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich) sowie im Hinblick auf die Vergütungshöhe und -struktur innerhalb der Gesellschaft (vertikaler Vergleich) wurde im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems im Jahr 2020 überprüft. Als Vergleichsgruppe für den horizontalen Vergütungsvergleich wurden hierbei die Unternehmen des

MDAX (exklusive der Hannover Rück SE) zum Stand vom 1. Mai 2020 herangezogen. Der vertikale Vergleich stützt sich auf die Relation der Vergütung des Vorstands zur Vergütung der Gesamtbelegschaft der Talanx. Dabei wurden sowohl der Status quo als auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungsrelationen betrachtet. Zudem wurden die Vergütungsrelationen zwischen Vorstand und Gesamtbelegschaft einem Vergleich mit den Vergütungsrelationen ausgewählter Vergleichsunternehmen, soweit vorhanden aus der Versicherungsbranche, unterzogen.

**Festsetzung der Zielvergütung**

Jedem Vorstandsmitglied wird eine marktübliche Zielvergütung vertraglich zugesagt. Diese richtet sich nach seinem Verantwortungsbereich und seinen für die Tätigkeit relevanten Kenntnissen und Erfahrungen.

Im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2021, also zeitgleich mit dem Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems, auch die Höhe der Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder angepasst. Dies erfolgte auf Basis der zum Vergleich herangezogenen Vergütungsentwicklung bei den wesentlichen Wettbewerbern sowie der Geschäftsentwicklung der Gesellschaft. Im Einklang mit dem Pay-for-Performance-Gedanken und dem Langfristigkeitsfokus der Vorstandsvergütung lag der Schwerpunkt der Vergütungsanpassung dabei auf dem LTI als dem langfristig ausgerichteten und mehrjährig ausgestalteten Vergütungsbestandteil. Durch die Vergütungsanpassung bewegt sich die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im für die Größe der Talanx marktüblichen Bereich.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Zielvergütungen für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2021 dar. Die Zielvergütung umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Vergütung, die im Falle einer 100 %-Zielerreichung gewährt wird.

**ZIELVERGÜTUNG**

in TEUR

	Torsten Leue (Vorsitzender) Vorsitzender seit 8. Mai 2018, Mitglied seit 1. September 2010		Jean-Jacques Henchoz <sup>1</sup> (Geschäftsbereichs- vorstand) seit 1. April 2019		Dr. Wilm Langenbach (Geschäftsbereichs- vorstand) seit 1. Dezember 2020		Dr. Christopher Lohmann (Geschäftsbereichs- vorstand) seit 1. August 2020		Dr. Edgar Puls (Geschäftsbereichs- vorstand) seit 9. Mai 2019		Dr. Jan Wicke (Finanzvorstand) Finanzvorstand seit 1. September 2020, Mitglied seit 1. Mai 2014	
<b>2021</b>												
Grundvergütung	1.020	40%	960	38%	540	40%	640	40%	512	40%	646	40%
Nebenleistungen	10	—	14	1%	9	1%	17	1%	9	1%	6	—
Sonstiges <sup>2</sup>	—	—	130	5%	—	—	—	—	—	—	—	—
Einjährige variable Vergütung	612	24%	576	23%	324	24%	384	24%	307	24%	388	24%
Mehrjährige variable Vergütung	918	36%	864	34%	486	36%	576	36%	461	36%	581	36%
Performance Share Awards 2021												
<b>Zielvergütung gesamt</b>	<b>2.560</b>	<b>100%</b>	<b>2.544</b>	<b>100%</b>	<b>1.359</b>	<b>100%</b>	<b>1.617</b>	<b>100%</b>	<b>1.289</b>	<b>100%</b>	<b>1.621</b>	<b>100%</b>
Versorgungsaufwand <sup>3</sup>	753		215		135		160		178		199	

<sup>1</sup> Einschließlich Zielvergütung Hannover Rück SE in Höhe von 2.244 TEUR

<sup>2</sup> Ausgleichszahlungen aufgrund von Gehaltsverlusten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis

<sup>3</sup> Angegeben ist der im Berichtsjahr für Pensionen und sonstige Versorgungsaufwand erfasste Personalaufwand (Service Cost)

## Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen, STI und LTI sowie Altersversorgungsaufwand festgelegt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung begrenzt sämtliche Auszahlungen, die aus der Zusage für ein Geschäftsjahr resultieren, unabhängig vom Zeitpunkt ihres Zuflusses. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 6.000.000 EUR, für den Geschäftsbereichsvorstand Rückversicherung 5.000.000 EUR und für alle anderen Vorstandsmitglieder 4.000.000 EUR.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 kann final erst nach der Auszahlung der für das Jahr 2021 zugeteilten Tranche des LTI im Kalenderjahr 2026 berichtet werden. Sollte die Auszahlung aus dem LTI zu einem Übersteigen der Maximalvergütung führen, wird der Zahlungsbetrag entsprechend gekürzt, um die Einhaltung der Maximalvergütung sicherzustellen.

## Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems der Talanx im Geschäftsjahr 2021 und die damit verbundenen Zielsetzungen:

### ÜBERBLICK VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Bestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter	Zielsetzung	
<b>FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>Festvergütung</b>	Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten bar ausgezahlt	
	<b>Nebenleistungen</b>	Fahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung, Unfall-, Reisegepäck- und D&O-Versicherung in angemessener Höhe	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gewinnung und Bindung der geeignetsten Vorstandsmitglieder</li> <li>■ Honorierung des Verantwortungsbereichs, der Kenntnisse und der Erfahrung der einzelnen Vorstandsmitglieder</li> </ul>
	<b>Altersversorgung</b>	Beitragsorientierte Zusagen: jährlicher Finanzierungsbeitrag in Höhe von 25 % der definierten Bemessungsgrundlage  Vorstandsvorsitzender: Fortführung einer leistungsorientierten Zusage (Altzusage): Zusage auf ein Ruhegehalt, das sich als Prozentsatz der festen ruhegeldfähigen jährlichen Bezüge errechnet	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gewährung von marktüblichen Nebenleistungen und Altersversorgungssystemen zur Gewinnung und Bindung der geeignetsten Vorstandsmitglieder</li> </ul>
<b>VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE</b>	<b>Short-Term Incentive (STI)</b>	<b>Zielbonusmodell</b>  Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Talanx Konzern-RoE</li> <li>■ Individuelle Leistungskriterien (finanziell und nicht finanziell, inklusive ESG-Ziele)</li> </ul> Cap: 200 % des STI-Zielbetrags	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incentivierung des Erreichens oder Überstreichens der jährlichen Unternehmens- und Geschäftsbereichsziele und Honorierung des individuellen Beitrags zum Ergebnis und zur Nachhaltigkeit</li> </ul>
	<b>Long-Term Incentive (LTI)</b>	<b>Performance Share Plan („Talanx Performance Shares“)</b>  <b>Vierjährige Performanceperiode</b> LTI-Zuteilungswert ist abhängig von der festgestellten Zielerreichung für: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Talanx Konzern-RoE des vorherigen Geschäftsjahrs</li> <li>■ Individuelle Leistungskriterien des vorherigen Geschäftsjahrs</li> </ul> Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kursentwicklung der Talanx Aktie (zzgl. Dividenden)</li> <li>■ Relativer Total Shareholder Return (gegenüber relevanten Wettbewerbern)</li> </ul> Cap: 400 % des LTI-Zielbetrags	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anerkennung des Erfolgs im Vorjahr</li> <li>■ Anreizsetzung zur Schaffung von langfristigem Shareholder Value</li> <li>■ Motivation zur Outperformance der Wettbewerber</li> </ul>
<b>WEITERE REGELUNGEN</b>	<b>Maximalvergütung</b>	Vorstandsvorsitzender: 6.000.000 EUR Geschäftsbereichsvorstand Rückversicherung: 5.000.000 EUR Übrige Vorstandsmitglieder: 4.000.000 EUR	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Begrenzung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Gesamtvergütung</li> <li>■ Erfüllung der regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes</li> </ul>
	<b>Malus- und Clawback</b>	Möglichkeit des Aufsichtsrats, im Falle von grobem Fehlverhalten oder fehlerhaftem Konzernabschluss die variable Vergütung teilweise oder vollständig einzubehalten („Malus“) oder zurückzufordern („Clawback“). Des Weiteren Reduzierung oder Entfall der variablen Vergütung möglich, wenn regulatorisch erforderlich	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Stärkung der Position des Aufsichtsrats im Falle von schweren Compliance-Verstößen</li> </ul>

## Feste Vergütungsbestandteile

### Festvergütung

Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten bar ausbezahlt. Sie orientiert sich insbesondere an dem Aufgabenspektrum und der Berufserfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

### Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich bestimmte nicht leistungsbezogene Nebenleistungen in marktüblichem Rahmen, die in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Für die Dauer der Vorstandsbestellung wird ein Fahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils für die private Nutzung des Dienstwagens erfolgt durch das Vorstandsmitglied. Des Weiteren gewährt die Gesellschaft ihren Vorstandsmitgliedern im Rahmen von Gruppenverträgen Versicherungsschutz in angemessener Höhe (Unfall-, Reisegepäck- und D&O-Versicherung).

## Altersversorgung

Mit Ausnahme von Herrn Leue, der eine endgehaltsbezogene Zusage auf ein jährliches Ruhegehalt hat, haben die Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte Versorgungszusage. Weitere Informationen hierzu finden sich im Abschnitt „Leistungen im Falle des Ausscheidens“.

## Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem Short-Term Incentive (STI), dessen Bemessungsgrundlage das jeweilige Geschäftsjahr darstellt, sowie einem Long-Term Incentive (LTI) mit einer Performanceperiode von vier Jahren.

Die Leistungskriterien zur Messung und Beurteilung der Zielerreichung sind aus der Unternehmensstrategie der Talanx abgeleitet. Dazu sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass sie die langfristige Entwicklung des Talanx Konzerns fördern. Die nachstehende Übersicht stellt die enge Verknüpfung zwischen den Leistungskriterien und den weiteren Aspekten der variablen Vergütung und der Unternehmensstrategie dar und erläutert, auf welche Weise die variable Vergütung die langfristige Entwicklung der Talanx fördert.

### VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Vergütungsbestandteil	Leistungskriterium/Aspekt	Strategiebezug/Förderung der langfristigen Entwicklung
<b>SHORT-TERM INCENTIVE (STI)</b>	<b>Konzern-RoE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ RoE eine der strategischen Steuerungsgrößen von Talanx</li> <li>■ Zielwert im Einklang mit der Zielsetzung der Erzielung einer nachhaltigen Wertschaffung</li> </ul>
	<b>Individueller Zu- bzw. Abschlag</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Berücksichtigung des individuellen Beitrags der Vorstandsmitglieder und der Ergebnisse der von ihnen verantworteten Geschäftsbereiche</li> <li>■ Implementierung von Nachhaltigkeitszielen in die Vorstandsvergütung</li> </ul>
<b>LONG-TERM INCENTIVE (LTI)</b>	<b>Zuteilungswert in Abhängigkeit von der STI-Zielerreichung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Höhere Anreizsetzung zur Zielerreichung im STI</li> <li>■ Stärkung des Pay-for-Performance-Gedankens</li> </ul>
	<b>Aktienkursentwicklung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verknüpfung der Aktienkursentwicklung und der Vorstandsvergütung</li> <li>■ Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären</li> </ul>
	<b>Vierjährige Performanceperiode</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ausrichtung auf den langfristigen Erfolg und Sicherstellung der langfristigen Entwicklung von Talanx</li> </ul>
	<b>Relativer TSR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incentivierung zur langfristigen Outperformance relevanter Wettbewerber am Kapitalmarkt</li> </ul>

## Short-Term Incentive (STI)

### a) Grundlagen

Der STI ist auf den geschäftlichen Erfolg der Talanx im jeweiligen Geschäftsjahr ausgerichtet. Neben dem finanziellen Leistungskriterium Eigenkapitalrendite (Return on Equity – RoE) des Talanx Konzerns gemäß Talanx Konzernabschluss („Konzern-RoE“) wird bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrags ein individueller Zu- bzw. Abschlag berücksichtigt, der sowohl finanzielle als auch nicht finanzielle Leistungskriterien, insbesondere Nachhaltigkeitsziele, umfasst und neben der Gesamtverantwortung des Vorstands auch die jeweiligen Geschäftsbereichsverantwortungen der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Damit trägt der STI der Zielsetzung einer hohen und stabilen Eigenkapitalrendite des Talanx Konzerns Rechnung, fördert die Umsetzung vorstands- bzw. ressortspezifischer strategischer Fokusthemen und bezieht die Interessen unserer Investoren, Kunden, Mitarbeiter und weiterer wichtiger Stakeholder ein.

Grundlage für die Auszahlung des STI bildet der vertraglich festgelegte STI-Zielbetrag, dem eine Gesamtzielerreichung von 100 % zugrunde liegt. Die Gesamtzielerreichung (inklusive des individuellen Zu- bzw. Abschlags) kann Werte zwischen 0 % und 200 % des STI-Zielbetrags annehmen. Somit ist der Auszahlungsbetrag aus dem STI auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

**SHORT-TERM INCENTIVE**



**b) Finanzielles Leistungskriterium**

Maßgebliches finanzielles Leistungskriterium für den STI ist mit einer Gewichtung von 100 % der Konzern-RoE im Vergleich mit einer strategischen Zielrendite, welche auf Basis des risikofreien Zinses der 10-jährigen Bundesanleihen im 5-Jahresdurchschnitt zuzüglich eines ambitionierten Renditeaufschlags ermittelt wird. Der Konzern-RoE ist einer der zentralen Leistungsindikatoren im Steuerungssystem der Talanx und als solcher auch in der Vergütung des Vorstands implementiert. Talanx verfolgt das Ziel einer hohen Eigenkapitalrendite. Der Konzern ist dabei auf eine langfristige Wertsteigerung ausgerichtet. Durch die Verwendung des Konzern-RoE als maßgebliches Leistungskriterium für den STI werden entsprechend Anreize gesetzt, um diese Zielsetzung zu erreichen.

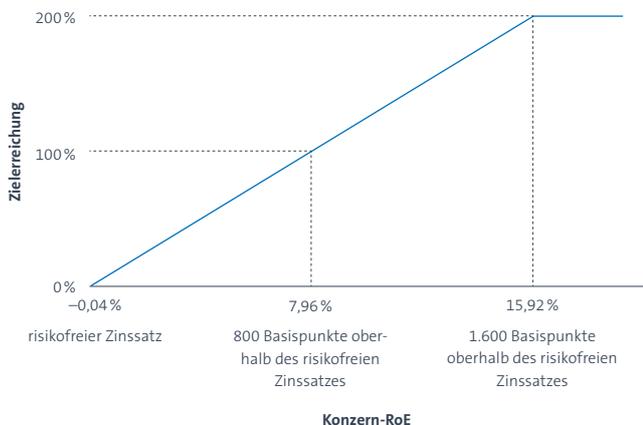
Der Zielwert für den Konzern-RoE sowie der Zielkorridor mit oberem und unterem Schwellenwert werden vom Aufsichtsrat jeweils im Voraus für das kommende Geschäftsjahr festgelegt. Der Zielwert ori-

entiert sich dabei an der zum Zeitpunkt seiner Festlegung geltenden strategischen Zielrendite des Talanx Konzerns.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat für den Konzern-RoE einen Zielwert (100 % Zielerreichung) von 800 Basispunkten über dem risikofreien Zinssatz festgelegt. Dies steht im Einklang mit dem angestrebten Ziel, durch eine Eigenkapitalrendite von mindestens 800 Basispunkten über dem risikofreien Zinssatz eine nachhaltige Wertschaffung zu erzielen. Der untere Schwellenwert ist festgelegt als der risikofreie Zins ohne Renditeaufschlag, während der obere Schwellenwert auf 1.600 Basispunkte über dem risikofreien Zinssatz festgelegt wurde.

Im Geschäftsjahr 2021 betrug der Konzern-RoE 9,6 %, während der risikofreie Zinssatz der 10-jährigen Bundesanleihen im 5-Jahresdurchschnitt bei -0,04 % lag. Hieraus ergibt sich eine Zielvorgabe von 796 Basispunkten über dem risikofreien Zinssatz. Dies entspricht einer Zielerreichung des Leistungskriteriums Konzern-RoE von 120,6 %.

**ZIELERREICHUNGSKURVE KONZERN-ROE IM GESCHÄFTSJAHR 2021**



Konzern-RoE	9,6 %
Risikofreier Zinssatz	-0,04 %
Ziel-RoE	7,96 %
<b>Zielerreichung</b>	<b>120,6 %</b>

**c) Individueller Zu- bzw. Abschlag**

Durch einen individuellen Zu- bzw. Abschlag auf die Zielerreichung des Leistungskriteriums Konzern-RoE kann der Aufsichtsrat zusätzlich zum finanziellen Erfolg des Talanx Konzerns den individuellen Beitrag des Vorstandsmitglieds und gegebenenfalls des von ihm verantworteten Geschäftsbereichs zum Ergebnis sowie die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen im Rahmen des STI berücksichtigen. Die Festlegung der Höhe des Zu- bzw. Abschlags, die sich in einer Bandbreite von -25%-Punkten bis +25%-Punkten bewegen kann, erfolgt

durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Die Kriterien und Kennzahlen zur Ermittlung des individuellen Zu- bzw. Abschlags werden vom Aufsichtsrat jeweils im Voraus für das kommende Geschäftsjahr festgelegt und den Mitgliedern des Vorstands mitgeteilt.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder die folgenden Kriterien und Kennzahlen sowie auf dieser Basis im Anschluss an das Geschäftsjahr die folgenden individuellen Zu- bzw. Abschläge festgelegt:

Vorstandsmitglied	Individueller Beitrag zum Ergebnis			Nachhaltigkeit		Individueller Zu- bzw. Abschlag
	Performance	Dividendenfähigkeit/Schüttung	Strategisches Ziel	Führung/Engagement (OHC) <sup>1</sup>	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	
Torsten Leue	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	■ Dividendenfähigkeit der Talanx AG	■ Umsetzung strategischer Fokusthemen	■ Veränderung OHC-Score 2020/2021 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Weiterentwicklung Nachhaltigkeitsstrategie ■ Optimierung der Positionierung als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Emissionen und Kapitalanlage	<b>+20%-Pkt.</b>
Jean-Jacques Henchoz	■ Segment-RoE Rückversicherung	■ Schüttungsfähigkeit des jeweiligen Geschäftsbereichs an die Talanx AG	■ Nachhaltige Outperformance gegenüber Vergleichsgruppe im Segment Rückversicherung	■ Veränderung OHC-Score 2020/2021 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Sicherstellung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie in den Dimensionen Versicherungstechnik, Emissionen und Kapitalanlage	<b>+15%-Pkt.</b>
Dr. Wilm Langenbach	■ Segment-RoE Privat- und Firmenversicherung International	■ Schüttungsfähigkeit des jeweiligen Geschäftsbereichs an die Talanx AG	■ Stärkung der Position in Kernmärkten durch organisches und anorganisches Wachstum	■ Veränderung OHC-Score 2020/2021 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Förderung der Nachhaltigkeit in den Dimensionen Emissionen und Versicherungstechnik	<b>+15%-Pkt.</b>
Dr. Christopher Lohmann	■ Segment-RoE Privat- und Firmenversicherung Deutschland	■ Schüttungsfähigkeit des jeweiligen Geschäftsbereichs an die Talanx AG	■ Entwicklung, Verabschiedung und Kommunikation der Strategie für HDI Deutschland ■ Implementierung erster strategieabgeleiteter Maßnahmen	■ Veränderung OHC-Score 2020/2021 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Entwicklung und Verabschiedung eines Talanx-weiten Konzepts zur Förderung von Vielfalt	<b>+15%-Pkt.</b>
Dr. Edgar Puls	■ Segment-RoE Industrieversicherung	■ Schüttungsfähigkeit des jeweiligen Geschäftsbereichs an die Talanx AG	■ Stärkung der Combined Ratio im Geschäftsbereich Industrieversicherung ■ Wachstum der Bruttoprämien im Geschäftsbereich Industrieversicherung	■ Veränderung OHC-Score 2020/2021 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Förderung der Nachhaltigkeit in den Dimensionen Emissionen und Versicherungstechnik	<b>+25%-Pkt.</b>
Dr. Jan Wicke	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	■ Dividendenfähigkeit der Talanx AG	■ Kapitalanlagepolitik, gemessen an der Kapitalanlagerendite selbstverwalteter Kapitalanlagen ■ Erfolgreiche Vorbereitung des Talanx Konzerns auf IFRS 17	■ Veränderung OHC-Score 2020/2021 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Optimierung der Positionierung als nachhaltiges Unternehmen in der Kapitalanlage und Unternehmensfinanzierung	<b>+15%-Pkt.</b>

<sup>1</sup> Bei dem OHC-Score handelt es sich um das Ergebnis der jährlich stattfindenden Mitarbeiterumfrage zur Unternehmenskultur innerhalb der Organisation der Talanx („Organizational Health Check“). Im Geschäftsjahr 2021 hat der Talanx OHC zum dritten Mal stattgefunden

**d) Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus dem STI 2021**

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtzielerreichung sowie den sich hieraus ergebenden Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für den STI 2021:

**AUSZAHLUNGEN AUS DEM SHORT-TERM INCENTIVE 2021 DER TALANX AG**

in TEUR

Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Zielerreichung Konzern-RoE	Individueller Zu- bzw. Abschlag	Gesamtzieelerreichung	Auszahlungsbetrag
Torsten Leue	612	120,6%	+20 %-Pkt.	<b>140,6%</b>	<b>860</b>
Jean-Jacques Henchoz	72	120,6%	+15 %-Pkt.	<b>135,6%</b>	<b>98</b>
Dr. Wilm Langenbach	324	120,6%	+15 %-Pkt.	<b>135,6%</b>	<b>439</b>
Dr. Christopher Lohmann	384	120,6%	+15 %-Pkt.	<b>135,6%</b>	<b>521</b>
Dr. Edgar Puls	307	120,6%	+25 %-Pkt.	<b>145,6%</b>	<b>447</b>
Dr. Jan Wicke	388	120,6%	+15 %-Pkt.	<b>135,6%</b>	<b>526</b>

Darüber hinaus erhält Herr Henchoz als Vorstandsvorsitzender der Hannover Rück SE Auszahlungen aus dem STI des Vergütungssystems der Hannover Rück SE. Die Systematik des STI ist dabei analog zu der Systematik der Talanx ausgestaltet. Die Zielerreichung des Leistungskriteriums Konzern-RoE richtet sich nach dem erreichten RoE der Hannover Rück SE. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat der Hannover Rück für den Konzern-RoE der Hannover Rück einen Zielwert (100 % Zielerreichung) von 900 Basispunkten über dem risikofreien Zinssatz festgelegt. Im Geschäftsjahr 2021 betrug der Konzern-RoE der Hannover Rück 10,8 %, während der risikofreie Zinssatz der 10-jährigen Bundesanleihen im 5-Jahresdurchschnitt bei -0,04 % lag. Hieraus ergibt sich für den Konzern-RoE der Hannover Rück eine Zielvorgabe von 896 Basispunkten über dem risikofreien Zinssatz. Dies entspricht einer Zielerreichung des Leistungskriteriums Konzern-RoE von 120,5 %.

Der individuelle Zu- und Abschlag wird dabei vom Aufsichtsrat der Hannover Rück auf Basis von vorab festgelegten Kriterien festgesetzt.

Die dargestellte Tabelle zeigt die Auszahlungen aus dem STI der Hannover Rück SE für Herrn Henchoz im Detail.

**AUSZAHLUNGEN AUS DEM SHORT-TERM INCENTIVE 2021 DER HANNOVER RÜCK SE**

in TEUR

Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Zielerreichung Konzern-RoE	Individueller Zu- bzw. Abschlag	Gesamtzieelerreichung	Auszahlungsbetrag
Jean-Jacques Henchoz	504	120,5%	+15 %-Pkt.	<b>135,5%</b>	<b>683</b>

**Long-Term Incentive (LTI)**

**a) Grundlagen**

Im neuen Vergütungssystem besteht die mehrjährige variable Vergütung aus einem Long-Term Incentive (LTI). Der LTI leistet einen zentralen Beitrag zur Angleichung der Interessen des Vorstands mit denen unserer Aktionäre. Durch eine relative Erfolgsmessung der Performance der Talanx Aktie werden Anreize zur langfristigen Out-performance unserer Wettbewerber am Kapitalmarkt gesetzt.

Der LTI ist in Form eines Performance Share Plans ausgestaltet und incentiviert damit die Wertsteigerung der Talanx Aktie im Sinne unserer Investoren. Die Höhe der Zuteilung des LTI (LTI-Zuteilungswert) basiert auf dem vertraglich vereinbarten LTI-Zielbetrag und ist abhängig von der im Rahmen des STI für das jeweilige Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichung des finanziellen Leistungskriteriums Konzern-RoE sowie dem durch den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr festgelegten individuellen Zu- bzw. Abschlag (Gesamtzieelerreichung).

**LONG-TERM INCENTIVE**



Auf Basis der Gesamtzieelerreichung des STI 2021 erfolgt im Geschäftsjahr 2022 die Zuteilung der LTI-Tranche 2021 (Talanx Performance Shares 2021). Die Anzahl der zugewiesenen Talanx Performance Shares ergibt sich aus dem LTI-Zuteilungswert sowie dem durchschnittlichen Aktienkurs der Talanx über einen Zeitraum von 15 Börsenhandelstagen vor bis 15 Börsenhandelstagen nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratssitzung im Jahr der Zuteilung. Die Talanx Performance Shares haben eine Laufzeit von insgesamt vier Jahren („Performanceperiode“). Die Auszahlung der LTI-Tranche 2021 erfolgt im Anschluss an die vierjährige Performanceperiode im Kalenderjahr 2026.

Die folgende Tabelle stellt die wichtigsten Aspekte der Zuteilung der LTI-Tranche 2021 dar.

**ZUTEILUNG DER LTI-TRANCHE 2021 TALANX AG**

in TEUR			
Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung des STI 2021	Zuteilungswert
Torsten Leue	918	140,6%	<b>1.291</b>
Jean-Jacques Henchoz	108	135,6%	<b>146</b>
Dr. Wilm Langenbach	486	135,6%	<b>659</b>
Dr. Christopher Lohmann	576	135,6%	<b>781</b>
Dr. Edgar Puls	461	145,6%	<b>671</b>
Dr. Jan Wicke	581	135,6%	<b>788</b>

Darüber hinaus erhält Herr Henchoz als Vorstandsvorsitzender der Hannover Rück SE Auszahlungen aus dem LTI des Vergütungssystems der Hannover Rück SE. Die Systematik des LTI ist dabei analog zu der Systematik der Talanx ausgestaltet.

**ZUTEILUNG DER LTI-TRANCHE 2021 HANNOVER RÜCK SE**

in TEUR			
Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung des STI 2021	Zuteilungswert
Jean-Jacques Henchoz	756	135,5%	<b>1.024</b>

Am Ende der vierjährigen Performanceperiode wird zunächst der Auszahlungsbasisbetrag basierend auf der Aktienkursentwicklung der Talanx Aktie berechnet. Dieser ergibt sich aus der zugeteilten Anzahl der Talanx Performance Shares und dem durchschnittlichen Aktienkurs der Talanx AG über einen Zeitraum von 15 Börsenhandelstagen vor bis 15 Börsenhandelstagen nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratsitzung im Jahr des Ablaufs der vierjährigen Performanceperiode zuzüglich der während der Performanceperiode gezahlten Dividenden. Die Wertentwicklung spiegelt also die Gesamtkonkurrenzrendite vollständig wider.

**LTI – BERÜCKSICHTIGUNG AKTIENKURSENTWICKLUNG**



Der finale Auszahlungsbetrag ergibt sich aus dem Auszahlungsbasisbetrag und der Zielerreichung des relativen Total Shareholder Return („relativer TSR“), gemessen gegenüber einer Vergleichsgruppe. Der Auszahlungsbetrag für den LTI ist auf 200 % des LTI-Zuteilungswertes begrenzt und kann somit insgesamt maximal 400 % des LTI-Zielbetrags betragen – solange die Summe aller Vergütungsbestandteile die Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG nicht überschreitet.

**LTI – BERÜCKSICHTIGUNG PERFORMANCEVERGLEICHSGRUPPE**



**b) Finanzielles Leistungskriterium**

Maßgebliches Leistungskriterium für den finalen Auszahlungsbetrag des LTI ist der relative TSR. Durch den relativen TSR wird ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium in die variable Vergütung integriert, welches eine relative Erfolgsmessung sowie die Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären ermöglicht. Der relative TSR bildet die Entwicklung des Aktienkurses der Talanx während der vierjährigen Performanceperiode einschließlich Bruttodividenden im Vergleich zu der Vergleichsgruppe, bestehend aus relevanten Wettbewerbern der Versicherungsbranche (sogenannte Peergroup), ab. Somit setzt der LTI Anreize zur Erzielung einer langfristig und nachhaltig starken Performance der Talanx Aktie am Kapitalmarkt.

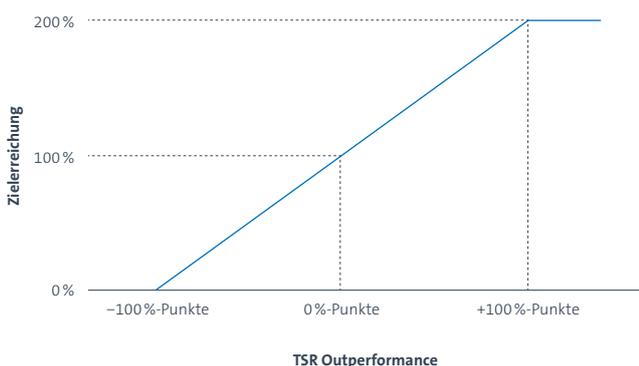
Die Zielerreichung für den relativen TSR wird durch einen Vergleich des TSR der Aktie der Talanx AG im Vergleich zu den Aktien der Unternehmen der Vergleichsgruppe während der vierjährigen Performanceperiode ermittelt. Hierzu wird der TSR der Talanx Aktie in der jeweiligen Performanceperiode dem ungewichteten durchschnittlichen TSR der Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Die Vergleichsgruppe wird vor Beginn jeder Performanceperiode einer neuen LTI-Tranche durch den Aufsichtsrat überprüft. Für die LTI-Tranche 2021 besteht sie aus den folgenden Unternehmen:

**UNTERNEHMEN DER VERGLEICHSGRUPPE**

Allianz SE	Münchener Rückversicherungs Gesellschaft AG
AXA S. A.	Swiss Re AG
Generali S. p. a.	Vienna Insurance Group AG
Mapfre S. A.	Zurich Insurance Group AG

Entspricht der TSR der Talanx Aktie dem ungewichteten durchschnittlichen TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 100%. Jeder %-Punkt, um den der TSR der Talanx Aktie den ungewichteten durchschnittlichen TSR der Vergleichsgruppe über- bzw. unterschreitet, führt zu einer Erhöhung bzw. Verminderung der Zielerreichung in entsprechender Höhe (lineare Skalierung). Liegt der TSR der Talanx Aktie um 100 %-Punkte oder mehr über dem ungewichteten durchschnittlichen TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 200%. Eine weitere Steigerung des relativen TSR führt dann zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Liegt der TSR der Talanx Aktie um 100 %-Punkte oder mehr unter dem ungewichteten durchschnittlichen TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 0%.

**ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVER TSR**



Die Zielerreichung für die LTI-Tranche 2021 wird nach Ablauf der Performanceperiode im Vergütungsbericht offengelegt.

**Auszahlungen aus mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen**

Im Geschäftsjahr 2021 ist es zu Auszahlungen aus mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen des alten Vergütungssystems gekommen, welches bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020 zur Anwendung kam. In diesem bestand die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr aus einem Konzernbonus und einem Individualbonus sowie bei Vorstandsmitgliedern mit der Verantwortung für einen Geschäftsbereich aus einem Geschäftsbereichsbonus. Der für jedes Vorstandsmitglied festgesetzte Betrag wurde zu 60% nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt, während 20% in eine sogenannte Bonusbank eingestellt und weitere 20% als virtuelle Aktien (Talanx Share Awards) zugeteilt wurden. Die auf Basis der Zielerreichung der variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2016 im Geschäftsjahr 2017 zugeteilten Talanx Share Awards (Talanx Share Awards 2016) sowie der auf Basis der Zielerreichung der variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2017 im Geschäftsjahr 2018 in die Bonusbank eingestellte Betrag (Bonusbank 2017) wurden im Jahr 2021 ausgezahlt.

**a) Talanx Share Awards 2016**

Nach Festsetzung der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr erfolgte nach dem bisherigen Vergütungssystem eine automatische Zuteilung der Talanx Share Awards im Gegenwert von 20% der festgesetzten variablen Vergütung. Der Wert der Aktie bei Zuteilung wurde anhand des ungewichteten arithmetischen Mittelwerts der XETRA-Schlusskurse der fünf Handelstage vor bis fünf Handelstage nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratsitzung ermittelt. Nach einer Sperrfrist von vier Jahren erfolgt die Auszahlung des auf den Auszahlungszeitpunkt ermittelten Wertes der Talanx Share Awards. Der Wert der Aktie wird dabei ebenfalls anhand des ungewichteten arithmetischen Mittelwerts der XETRA-Schlusskurse der fünf Handelstage vor bis fünf Handelstage nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratsitzung ermittelt. Zusätzlich wird die Summe aller während der Sperrfrist ausgeschütteten Dividenden je Aktie ausgezahlt.

Im Geschäftsjahr 2021 ist die Sperrfrist der im Geschäftsjahr 2017 auf Basis der variablen Vergütung 2016 zugeteilten Talanx Share Awards geendet und der ermittelte Wert ausgezahlt worden.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Talanx Share Awards 2016:

**AUSZAHLUNGEN AUS DEN TALANX SHARE AWARDS 2016**

Vorstandsmitglied	Zuteilungswert (20% der variablen Vergütung 2016) in TEUR	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung in EUR	Anzahl zugeteilter Talanx Performance Shares	Durchschnittlicher Aktienkurs am Ende der Sperrfrist in EUR	Summe der ausgeschütteten Dividenden je Aktie in EUR	Auszahlungsbetrag in TEUR
Torsten Leue	210	33,20	6.334	36,38	5,70	<b>267</b>
Dr. Jan Wicke	175	33,20	5.275	36,38	5,70	<b>222</b>

**b) Bonusbank 2017**

Im Geschäftsjahr 2021 ist ferner der im Geschäftsjahr 2018 auf Basis der variablen Vergütung 2017 in die Bonusbank eingestellte Betrag zur Auszahlung gekommen.

Zur Auszahlung steht jeweils derjenige positive Betrag an, der drei Jahre vor dem Auszahlungszeitpunkt eingestellt wurde, soweit er den Saldo der Bonusbank unter Berücksichtigung der Gutschriften/Belastungen bis einschließlich derjenigen für das letzte abgelaufene Geschäftsjahr nicht übersteigt. Anstehende, nicht durch einen positiven Saldo der Bonusbank gedeckte Auszahlungen verfallen.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Bonusbank 2017:

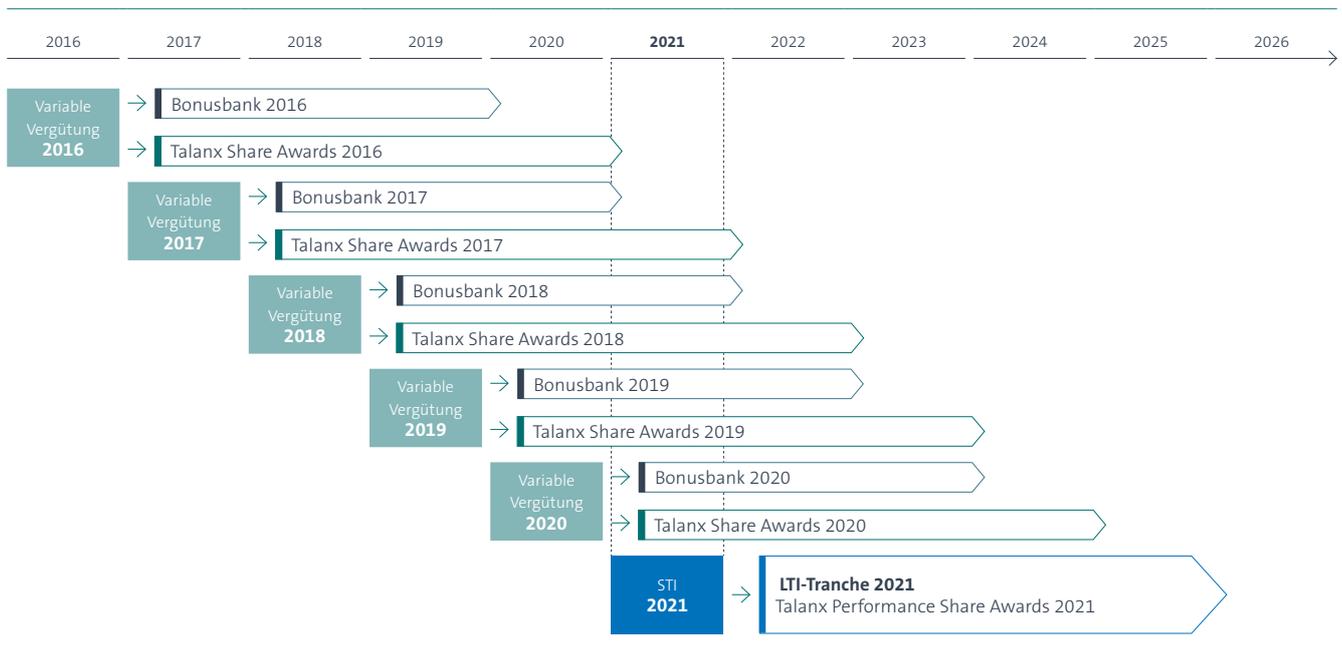
**AUSZAHLUNGEN AUS DER BONUSBANK 2017**

Vorstandsmitglied	Eingestellter Betrag (20% der variablen Vergütung 2017)	Auszahlungsbetrag
Torsten Leue	180	<b>180</b>
Dr. Jan Wicke	180	<b>180</b>

**Überblick über mehrjährige variable Vergütungsbestandteile**

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteile:

**MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE**



## Malus und Clawback, Risikoadjustierung

Verstößt ein Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien, so kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig einbehalten („Malus“) oder den Bruttobetrag der bereits ausbezahlten variablen Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern („Clawback“). Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn der maßgebliche Verstoß mehr als fünf Jahre zurückliegt.

Bei seiner Ermessensentscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat die Schwere des Verstoßes, den Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds sowie den der Gesellschaft entstandenen materiellen und immateriellen Schaden.

Ein Vorstandsmitglied hat ferner eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzubezahlen, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrundeliegende testierte und festgestellte Konzernabschluss fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses sowie des jeweils maßgeblichen Vergütungssystems ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre.

Eine Beschränkung oder ein vollständiger Entfall der Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile sind ferner im Falle einer bestandskräftigen oder sofort vollziehbaren Anordnung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, in der die Auszahlung untersagt oder beschränkt wird (etwa: wenn die Eigenmittel geringer sind oder geringer zu werden drohen als die Solvabilitätskapitalanforderung), möglich, ferner wenn dies nach Artikel 275 Abs. 2 Buchst. e der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 der Kommission vom 10. Oktober 2014 erforderlich ist.

Im Geschäftsjahr 2021 erfolgte weder eine Rückforderung oder Reduzierung noch kam es zu einer Beschränkung bzw. einem Entfall der Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile.

## Leistungen im Falle des Ausscheidens

### Altersversorgung

Herrn Leue wurde eine Pensionszusage über ein lebenslanges Ruhegeld, das auf Antrag mit Vollendung des 65. Lebensjahres teilweise als einmaliges Alterskapital ausgezahlt werden kann, sowie über eine Hinterbliebenenrente erteilt. Die Höhe der Versorgungsleistungen ermittelt sich anhand eines dienstzeitabhängigen Prozentsatzes von 20 % bis maximal 50 % des versorgungsfähigen Einkommens (zuletzt erhaltener monatlicher Gehaltsbezug). Bei Ruhegeldbezug vor Vollendung des 65. Lebensjahres werden anderweitige Einkünfte zu 50 % auf das Ruhegeld angerechnet. Laufende Renten werden jährlich entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst.

Den übrigen Vorstandsmitgliedern wurden beitragsorientierte Versorgungsversagen über eine Alters-, Hinterbliebenen- und Berufsunfähigkeitsrente erteilt. Auf Antrag des Vorstandsmitglieds wird die Altersleistung als einmalige Kapitalleistung erbracht. Die Versorgungsleistungen werden über die HDI Unterstützungskasse e.V. gewährt. Diese schließt zur Finanzierung der Leistungen entsprechende Rückdeckungsversicherungen ab. Die Höhe der Versorgungsleistungen entspricht den Leistungen der Rückdeckungsversicherungen auf Basis der von der Gesellschaft jährlich geleisteten Finanzierungsbeiträge in Höhe von 25 % des versorgungsfähigen Einkommens (jährliche Festvergütung). Laufende Renten werden jährlich um 1 % ihres letzten (Brutto-)Betrags erhöht.

Die Pensionsanwartschaften gemäß IAS 19 für die aktuellen Vorstandsmitglieder sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

### PENSIONSANWARTSCHAFTEN

in TEUR

	IAS 19		IAS 19	
	Dienstzeitaufwand <sup>1</sup>		Barwert der Pensionsverpflichtung	
Vorstandsmitglied	2021	2020	2021	2020
Torsten Leue	753	652	7.657	7.696
Jean-Jacques Henchoz <sup>2</sup>	215	128	509	371
Dr. Wilm Langenbach	135	—	122	—
Dr. Christopher Lohmann	160	—	139	—
Dr. Edgar Puls	178	82	1.282	1.255
Dr. Jan Wicke	199	137	1.333	1.412

<sup>1</sup> Angegeben ist der im Berichtsjahr für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen erfasste Personalaufwand (Service Cost)

<sup>2</sup> Hierbei handelt es sich um den erfassten Personalaufwand der Hannover Rück SE

## Variable Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses

### Short-Term Incentive (STI)

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres aus einem anderen als einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 BGB, hat der Planteilnehmer für dieses Geschäftsjahr Anspruch auf einen zeitan teiligen STI. Endet das Dienstverhältnis vor Ende des Geschäftsjahres durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 BGB, entfällt der Anspruch auf den STI für dieses Geschäftsjahr ersatz- und entschädigungslos.

### Long-Term Incentive (LTI)

Endet das Dienstverhältnis oder das Vorstandsmandat vor Ende der Performanceperiode aus einem anderen als den nachfolgend genannten Gründen vor Ende eines Geschäftsjahres, hat der Planteilnehmer für dieses Geschäftsjahr Anspruch auf einen zeitan teiligen LTI. Die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt in diesem Fall regulär gemäß den Bestimmungen der Planbedingungen für den LTI. Eine vorzeitige Auszahlung vor Ende der jeweiligen Performanceperiode des LTI ist in diesen Fällen nicht vorgesehen.

Endet das Dienstverhältnis oder das Vorstandsmandat im Laufe des Geschäftsjahres durch Amtsniederlegung oder Eigenkündigung des Vorstandsmitglieds (Ausnahme: Amtsniederlegung oder Kündigung durch das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund), die Nichtannahme eines Verlängerungsangebots zu zumindest gleichen Vertragsbedingungen durch das Vorstandsmitglied (Ausnahme: Das Vorstandsmitglied hat das 60. Lebensjahr vollendet und dem Vorstand zwei Mandatsperioden als Mitglied angehört), außerordentliche fristlose Kündigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund oder Widerruf der Bestellung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund i. S. v. § 84 Abs. 3 AktG (Ausnahme: Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung), so verfallen alle bedingt zugeteilten Talanx Performance Shares ersatz- und entschädigungslos.

## Abfindung

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sehen keine Abfindungsansprüche vor. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels sind in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands ebenfalls nicht vorgesehen.

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

### Gegenwärtige Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle stellt die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG dar. Als gewährte Vergütung wird diejenige Vergütung angegeben, für die die Tätigkeit im Berichtsjahr vollständig erbracht worden ist. Die geschuldete Vergütung umfasst diejenige Vergütung, die fällig, aber noch nicht faktisch zugeflossen ist. Im Ausweis des Geschäftsjahres 2021 handelt es sich dabei um:

- die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Festvergütung
- die im Geschäftsjahr 2021 angefallenen Nebenleistungen
- den für das Geschäftsjahr 2021 festgestellten STI mit Auszahlung im Jahr 2022
- den für das Geschäftsjahr 2017 in die Bonusbank eingestellten Betrag, der im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt wurde
- die für das Geschäftsjahr 2016 zugeteilten Share Awards, die im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt wurden

Ergänzend wird als Teil der Vorstandsvergütung der Versorgungsaufwand der Altersversorgungszusagen für das Geschäftsjahr 2021 in der Tabelle ausgewiesen.

Zudem enthält die Tabelle die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der gesamten gewährten und geschuldeten Vergütung.

## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

in TEUR	Torsten Leue (Vorsitzender) Vorsitzender seit 8. Mai 2018, Mitglied seit 1. September 2010			Jean-Jacques Henchoz <sup>6</sup> (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. April 2019		
	2021		2020	2021		2020
Grundvergütung	1.020	44%	850	960	51%	750
Nebenleistungen	10	—	12	14	1%	31
Sonstiges <sup>1</sup>	—	—	—	130	7%	130
Einjährige variable Vergütung (STI 2021) <sup>2,3</sup>	860	37%	903	781	41%	998
Mehrfährige variable Vergütung	447	19%	451	—	—	—
Bonusbank 2017 (3 Jahre) <sup>4</sup>	180		210	—	—	—
Share Awards 2016 (4 Jahre) <sup>5</sup>	267		241	—	—	—
<b>Gesamtvergütung (i. S. d § 162 AktG)</b>	<b>2.337</b>	<b>100%</b>	<b>2.216</b>	<b>1.885</b>	<b>100%</b>	<b>1.909</b>
Versorgungsaufwand	753	—	652	215	—	128

<sup>1</sup> Ausgleichszahlungen aufgrund von Gehaltsverlusten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis

<sup>2</sup> davon Aufsichtsratsvergütung von Konzerngesellschaften: Herr Leue 256 (240) TEUR, Herr Dr. Lohmann 5 (0) TEUR, Herr Dr. Wicke 19 (14) TEUR

<sup>3</sup> Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2020 handelt es sich um Auszahlungen aus der einjährigen variablen Vergütung 2020

<sup>4</sup> Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2020 handelt es sich um Auszahlungen aus der Bonusbank 2016

<sup>5</sup> Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2020 handelt es sich um Auszahlungen aus den Share Awards 2015

<sup>6</sup> Einschließlich der gewährten und geschuldeten Vergütung von der Hannover Rück SE in Höhe von 1.667 (1.717) TEUR, davon 840 TEUR Grundvergütung, 683 TEUR STI, 14 TEUR Nebenleistungen

## Frühere Vorstandsmitglieder

Im Folgenden wird die im Geschäftsjahr 2021 den früheren Mitgliedern des Vorstands der Talanx gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG ausgewiesen:

## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

in TEUR	Sven Fokkema (bis 31. Dezember 2020)		
	2021		2020
Grundvergütung	—	—	450
Nebenleistungen	—	—	18
Einjährige variable Vergütung (STI 2021)	—	—	358
Mehrfährige variable Vergütung	—	—	—
Bonusbank 2017 (3 Jahre)	—		—
Share Awards 2016 (4 Jahre)	—		—
Zahlung zur Abgeltung dienstvertraglicher Ansprüche	400	100%	—
Ruhegeldzahlungen	—	—	—
<b>Gesamtvergütung (i. S. d § 162 AktG)</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>	<b>826</b>

Dr. Wilm Langenbach (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. Dezember 2020			Dr. Christopher Lohmann (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. August 2020			Dr. Edgar Puls (Geschäftsbereichsvorstand) seit 9. Mai 2019			Dr. Jan Wicke (Finanzvorstand) seit 1. September 2020, Mitglied seit 1. Mai 2014		
<b>2021</b>		2020	<b>2021</b>		2020	<b>2021</b>		2020	<b>2021</b>		2020
540	55%	45	640	54%	229	512	53%	360	646	41%	679
9	1%	1	17	1%	17	9	1%	9	6	—	2
—	—	—	—	—	400	—	—	—	—	—	—
439	44%	68	521	44%	214	447	46%	335	526	33%	593
—	—	—	—	—	—	—	—	—	402	25%	370
—	—	—	—	—	—	—	—	—	180	—	175
—	—	—	—	—	—	—	—	—	222	—	195
<b>988</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>	<b>1.178</b>	<b>100%</b>	<b>860</b>	<b>968</b>	<b>100%</b>	<b>704</b>	<b>1.580</b>	<b>100%</b>	<b>1.644</b>
135	—	—	160	—	—	178	—	82	199	—	137

Herbert Haas (bis 8. Mai 2018)			Dr. Christian Hinsch (bis 9. Mai 2019)			Dr. Immo Querner (bis 31. August 2020)			Ulrich Wallin (bis 9. Mai 2019)		
<b>2021</b>		2020	<b>2021</b>		2020	<b>2021</b>		2020	<b>2021</b>		2020
—	—	—	—	—	—	—	—	425	—	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	12	—	—	—
—	—	—	—	—	566	—	—	351	—	—	—
601	55%	577	409	81%	404	394	37%	383	755	75%	777
258	—	271	164	—	193	167	—	179	286	—	307
343	—	306	245	—	211	227	—	204	469	—	470
—	—	—	—	—	963	489	46%	501	—	—	—
491	45%	495	98	19%	108	171	16%	—	258	25%	259
<b>1.092</b>	<b>100%</b>	<b>1.072</b>	<b>507</b>	<b>100%</b>	<b>2.041</b>	<b>1.054</b>	<b>100%</b>	<b>1.672</b>	<b>1.013</b>	<b>100%</b>	<b>1.036</b>

## Vergütung des Aufsichtsrats

### Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Die von der Hauptversammlung festgelegte Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Der Hauptversammlung wurde am 6. Mai 2021 ein neues Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Das neue Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung mit einer Zustimmung von 99,9% beschlossen und kommt seit dem 1. Januar 2021 zur Anwendung.

Im neuen Vergütungssystem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine reine Festvergütung, um die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und eine unbeeinflusste Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion zu gewährleisten. Die Festvergütung für jedes Mitglied des Aufsichtsrats beträgt 100.000 EUR. Entsprechend der Empfehlung des DCGK wird der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und der stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen durch eine zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweieinhalbfache der Festvergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds, jeder seiner Stellvertreter das Eineinhalbfache. Den Mitgliedern des Finanz-

und Prüfungsausschusses und des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten wird jeweils eine weitere Vergütung in Höhe von 25.000 EUR pro Mitglied gewährt. Die Vorsitzenden dieser Ausschüsse erhalten das Zweifache dieses Betrages. Das Sitzungsgeld beträgt 1.000 EUR je Sitzung und wird bei mehreren Sitzungen an einem Tag nur einmal gezahlt, wobei auch die Teilnahme über Telefon- oder Videokonferenz zum Bezug von Sitzungsgeld berechtigt. Das Sitzungsgeld wird jeweils am Tag der Sitzung gezahlt. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse und auf Kosten der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des Talanx Konzerns einbezogen. Die Gesellschaft erstattet außerdem jedem Aufsichtsratsmitglied seine Auslagen sowie die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 ist nachfolgend nach den einzelnen Vergütungsbestandteilen aufgeschlüsselt dargestellt. Zudem enthält die Tabelle die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung.

#### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

in TEUR	Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit <sup>1</sup>		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Aufsichtsratsbezüge von Konzerngesellschaften		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Herbert K. Haas	250	229	100	100	14	14	187	142	551	485
Dr. Thomas Lindner	150	143	50	50	13	14	—	—	213	207
Ralf Rieger	150	137	25	25	8	9	6	12	189	183
Antonia Aschendorf	100	91	—	—	5	5	30	34	135	130
Benita Bierstedt	100	95	—	—	5	4	—	—	105	99
Rainer-Karl Bock-Wehr	100	91	—	—	5	5	—	12	105	108
Sebastian L. Gascard	100	91	—	—	5	5	14	17	119	113
Jutta Hammer	100	91	25	25	10	10	9	12	144	138
Dr. Hermann Jung	100	95	25	25	9	10	—	—	134	130
Dirk Lohmann	100	95	—	—	5	5	—	—	105	100
Christoph Meister	100	95	—	—	5	5	—	—	105	100
Jutta Mück	100	91	25	25	9	9	14	17	148	142
Dr. Erhard Schipporeit	100	91	25	25	10	10	96	76	231	202
Prof. Dr. Jens Schubert	100	95	—	—	5	5	—	—	105	100
Norbert Steiner	100	95	25	25	9	9	—	—	134	129
Angela Titzrath	100	95	—	—	5	4	—	—	105	99

<sup>1</sup> Ab Geschäftsjahr 2021 besteht die Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit aus einer Festvergütung. Im Geschäftsjahr 2020 setzte sich die Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit aus einer Festvergütung und variablen Vergütung zusammen.

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

In Einklang mit den Anforderungen des § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG zeigt die nachfolgende Tabelle eine vergleichende Darstellung der Vergütungsentwicklung der Vorstandsmitglieder, Aufsichtsratsmitglieder und der Arbeitnehmer sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft.

Für die Darstellung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung wird auf die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG abgestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft des Talanx Konzerns in Deutschland abgestellt. Die dargestellte Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand (exklusive Aufwand für Vorstandsvergütung) für Löhne und Gehälter, Nebenleistungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, dem Geschäftsjahr zuzurechnende variable Vergütungsbestandteile sowie im Fall von aktienbasierter Vergütung die im Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge.

### VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS UND DER ARBEITNEHMER SOWIE DER ERTRAGSENTWICKLUNG

in TEUR	2021	2020	Veränderung 2021/2020
<b>Aktive Vorstandsmitglieder</b>			
Torsten Leue	2.337	2.216	+5,5%
Jean-Jacques Henchoz	1.885	1.909	-1,3%
Dr. Wilm Langenbach (seit 1. Dezember 2020)	988	114	+767,0%
Dr. Christopher Lohmann (seit 1. August 2020)	1.178	860	+36,9%
Dr. Edgar Puls	968	704	+37,5%
Dr. Jan Wicke	1.580	1.644	-3,9%
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>			
Sven Fokkema (bis 31. Dezember 2020)	400	826	-51,6%
Herbert Haas (bis 8. Mai 2018)	1.092	1.072	+1,9%
Dr. Christian Hinsch (bis 9. Mai 2019)	507	2.041	-75,2%
Dr. Immo Querner (bis 31. August 2020)	1.054	1.672	-37,0%
Ulrich Wallin (bis 9. Mai 2019)	1.013	1.036	-2,2%
<b>Aktive Aufsichtsratsmitglieder</b>			
Herbert K. Haas	551	485	+13,6%
Dr. Thomas Lindner	213	207	+2,9%
Ralf Rieger	189	183	+3,3%
Antonia Aschendorf	135	130	+3,8%
Benita Bierstedt	105	99	+6,1%
Rainer-Karl Bock-Wehr	105	108	-2,8%
Sebastian L. Gascard	119	113	+5,3%
Jutta Hammer	144	138	+4,3%
Dr. Hermann Jung	134	130	+3,1%
Dirk Lohmann	105	100	+5,0%
Christoph Meister	105	100	+5,0%
Jutta Mück	148	142	+4,2%
Dr. Erhard Schipporeit	231	202	+14,4%
Prof. Dr. Jens Schubert	105	100	+5,0%
Norbert Steiner	134	129	+3,9%
Angela Titzrath	105	99	+6,1%
<b>Arbeitnehmer in Deutschland</b>			
Durchschnittsvergütung	89	86	+3,5%
<b>Ertragsentwicklung</b>			
in Mio. EUR	2021	2020 <sup>1</sup>	Veränderung 2021/2020
Jahresüberschuss der Talanx AG nach HGB	495	553	-10,5%
Konzernergebnis	1.011	648	+50,6%

<sup>1</sup> Angepasst gemäß IAS 8, siehe Kapitel „Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden“ im Konzernanhang

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Talanx AG, Hannover

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Talanx AG, Hannover, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Talanx AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

## Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

### Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Talanx AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-) Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Hannover, den 10. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Florian Möller      Janna Brüning  
Wirtschaftsprüfer    Wirtschaftsprüferin

## Kontakt

### Talanx AG

HDI-Platz 1

30659 Hannover

Telefon +49 511 3747-0

Telefax +49 511 3747-2525

[www.talanx.com](http://www.talanx.com)

