

Talanx AG
Vergütungs-
bericht 2022

Vergütung

Vergütungs- bericht

Einleitung

Der Vergütungsbericht stellt die Struktur und Systematik der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Talanx AG dar und enthält detaillierte Informationen zur individuellen Vergütung und zu weiteren Leistungen, die den gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern der Talanx AG für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 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 28. April 2022.

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) verfügbar.

Vergütung des Vorstands

Überblick über das Vergütungssystem

Das aktuelle Vergütungssystem des Vorstands gilt seit dem 1. Januar 2021. Es entspricht den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen und den Empfehlungen des DCGK und wurde von der Hauptversammlung der Talanx AG am 6. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 96,5% gebilligt. Bei wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Aufgrund der Billigung des Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung im Jahr 2022 mit einer Mehrheit von 92,1% bestand keine Veranlassung, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen oder zu ändern. Hinweise in Gesprächen mit Investoren haben wir zum Anlass genommen, im diesjährigen Vergütungsbericht die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022 in Bezug auf die variable Vergütung noch ausführlicher darzustellen. Wir zeigen zusätzlich zu den Auszahlungen mehrjähriger variabler Vergütungsbestandteile im Jahr 2022 auch die aktuellen Bestände, die in den nächsten Jahren aus der mehrjährigen variablen Vergütung zur Auszahlung anstehen.

Das Vergütungssystem ist insgesamt transparent und verständlich strukturiert und berücksichtigt die Erwartungen unserer Investoren und weiterer wichtiger Stakeholder. Die Vergütung besteht aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Bestandteilen. Hierbei stehen die hohe Relevanz der variablen Vergütung und die Stärkung des Pay-for-Performance-Gedankens im Vordergrund. Die variable Vergütung basiert auf finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien, die aus der Konzernstrategie der Talanx abgeleitet und vom Vorstand beeinflussbar sind. Dabei werden zur Leistungsmessung auch Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt, die eine nachhaltige und langfristige Wertentwicklung der Gesellschaft unterstützen. Zudem ist die Vorstandsvergütung durch einen starken Aktienbezug infolge der Nutzung eines Performance Share Plans und einer relativen Erfolgsmessung der Performance der Talanx Aktie im Vergleich zu unseren Wettbewerbern eng an den Interessen unserer Investoren ausgerichtet. Malus- und Clawback-Regelungen ermöglichen die Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile im Falle schwerwiegender Compliance-Verstöße. Die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst:

STRUKTUR DES VERGÜTUNGSSYSTEMS			
Festvergütung	Festvergütung		Maximalvergütung
	Nebenleistungen		
	Altersversorgung		
Variable Vergütung	Short-Term Incentive	40%	Malus und Clawback
	Long-Term Incentive (Talanx Performance Shares)	60%	

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 abgeleiteten 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

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

Vergütungsstruktur

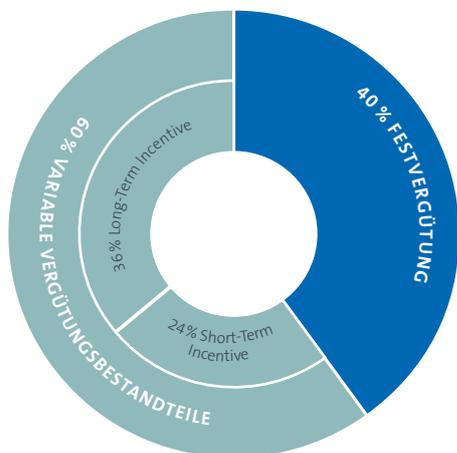
Der Leistungsbezug (Pay-for-Performance) und die langfristige Ausrichtung stehen als zentrale Gedanken der Vorstandsvergütung der Talanx im Vordergrund.

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 vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 8. November 2022 überprüft. Als Vergleichsgruppe für den horizontalen Vergütungsvergleich wurden hierbei die Unternehmen des MDAX (exklusive der Talanx AG) zum Stand vom 1. September 2022 herangezogen. Zudem wurde als weitere Indikation die Vergütung des Vorstands einem Vergleich mit einer individuellen Vergleichsgruppe, bestehend aus relevanten Wettbewerbern, unterzogen. Diese Vergleichsgruppe wird auch in der mehrjährigen variablen Vergütung zur Messung des relativen Total Shareholder Return genutzt. 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. Der Aufsichtsrat hat für die Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung von seiner Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen externen und von Vorstand und Unternehmen unabhängigen Vergütungsberater hinzuzuziehen.

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.

Feste und variable Vergütungsbestandteile stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander. Der feste Bestandteil hat einen ausreichend hohen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung, sodass es dem Unternehmen ermöglicht wird, eine flexible Bonuspolitik anzuwenden, einschließlich der Möglichkeit, überhaupt keine variable Vergütung zu zahlen. Vorstandsmitglieder haben so keinen Anreiz, zugunsten höherer Bonuszahlungen unangemessen hohe Risiken einzugehen.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Zielvergütungen für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2022 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 ¹ Geschäftsbereichsvorstand seit 1. April 2019			Dr. Wilm Langenbach Geschäftsbereichsvorstand seit 1. Dezember 2020		
	2022		2021	2022		2021	2022		2021
Grundvergütung	1.020	40%	1.020	960	28%	960	540	40%	540
Nebenleistungen	6	—%	10	14	—%	15	6	—%	9
Sonstiges ²	—	—%	—	1.000	29%	130	—	—%	—
Einjährige variable Vergütung	612	24%	612	576	17%	576	324	24%	324
Mehrjährige variable Vergütung	918	36%	918	864	25%	864	486	36%	486
Performance Share Awards 2022									
Zielvergütung gesamt	2.556	100%	2.560	3.414	100%	2.545	1.356	100%	1.359
Versorgungsaufwand ³	691		753	152		215	91		135

¹ Einschließlich Zielvergütung Hannover Rück SE in Höhe von 3.114 TEUR für 2022 und in Höhe von 2.245 TEUR für 2021

² Ausgleichszahlungen aufgrund von Gehaltsverlusten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis. Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Jean-Jacques Henchoz vertraglich einen Ausgleich in Ratenzahlungen zugesagt. Die Ausgleichszahlung im Jahr 2022 ist die letzte Rate aus dieser Vereinbarung, diese war außerdem abhängig von einer Wiederbestellung zum 1. April 2022

³ Angegeben ist der im Berichtsjahr für Pensionen und sonstige Versorgungsleistungen erfasste Personalaufwand (Service Cost)

Vergütungsrelationen (Pay Ratios)

Im Berichtsjahr betrug die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden das 32-Fache der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder belief sich auf das 23-Fache der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter bezieht sich auf die Belegschaft des Talanx Konzerns in Deutschland.

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 2022 kann final erst nach der Auszahlung der für das Jahr 2022 zugeteilten Tranche des LTI im Kalenderjahr 2027 berichtet werden. Sollte die Auszahlung aus dem LTI zu einem Übersteigen der Maximalvergütung führen, wird der Auszahlungsbetrag entsprechend gekürzt, um die Einhaltung der Maximalvergütung sicherzustellen.

Dr. Christopher Lohmann Geschäftsbereichsvorstand seit 1. August 2020			Dr. Edgar Puls Geschäftsbereichsvorstand seit 9. Mai 2019			Caroline Schlienkamp Mitglied des Vorstands seit 1. Mai 2022			Dr. Jan Wicke (Finanzvorstand) Finanzvorstand seit 1. September 2020, Mitglied seit 1. Mai 2014		
2022	2021		2022	2021		2022	2021		2022	2021	
640	32%	640	512	40%	512	267	40%	—	646	40%	646
7	—%	17	9	1%	9	8	1%	—	6	—%	6
400	20%		—	—%		—	—%		—	—%	
384	19%	384	307	24%	307	160	24%	—	388	24%	388
576	29%	576	461	36%	461	240	36%	—	581	36%	581
2.007	100%	1.617	1.289	100%	1.289	675	100%	—	1.621	100%	1621
110		160	131		178	90		—	143		199

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems der Talanx im Geschäftsjahr 2022 und die damit verbundenen Zielsetzungen:

ÜBERBLICK VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

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).

Wenn ein neues Vorstandsmitglied einen Bonus des Vorarbeitgebers verliert, werden in Ausnahmefällen Sign-on- bzw. Recruitment-Boni bezahlt. Der Ausgleich verlorener variabler Vergütungsbestandteile des Vorarbeitgebers erfolgt in der Regel in mehreren Teilzahlungen und ist an Auszahlungsvoraussetzungen geknüpft.

Altersversorgung

Mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden, 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.

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich keine garantierte variable Vergütung.

VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

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

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 und -risiken, 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

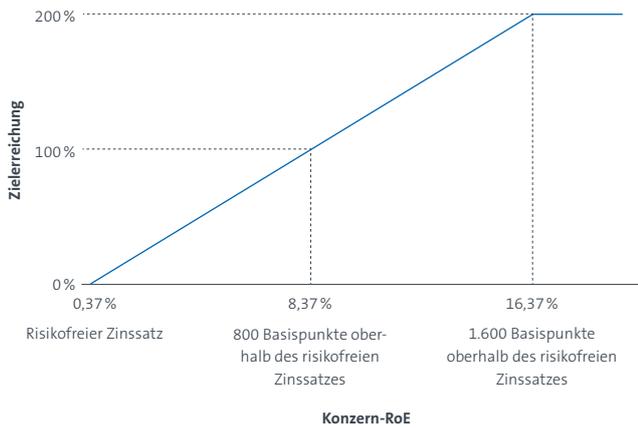
Maßgebliches finanzielles Leistungskriterium für den STI ist mit einer Gewichtung von 100 % der Konzern-RoE im Vergleich mit einer strategischen Zielrendite, die auf Basis des risikofreien Zins der zehnjährigen Bundesanleihen im Fünf-Jahres-Durchschnitt zuzüglich eines ambitionierten Renditeaufschlags 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 orientiert sich dabei an der zum Zeitpunkt seiner Festlegung geltenden strategischen Zielrendite des Talanx Konzerns.

Für das Geschäftsjahr 2022 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.

Der risikofreie Zinssatz der zehnjährigen deutschen Staatsanleihen im Fünf-Jahres-Durchschnitt betrug per Ende 2022 0,37%. Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich daraus ein Ziel-RoE von 837 Basispunkten. Im Geschäftsjahr 2022 wurde ein Konzern-RoE von 12,85% (1.285 Basispunkten) erzielt. Dies entspricht einer Zielerreichung des Leistungskriteriums Konzern-RoE von 153,52%.

ZIELERREICHUNGSKURVE KONZERN-ROE IM GESCHÄFTSJAHR 2022



Konzern-RoE	12,85%
Risikofreier Zinssatz	0,37%
Ziel-RoE	8,37%
Zielerreichung	153,52%

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 8. November 2022 den Zielwert für die Konzern-RoE (strategische Zielrendite) von 800 auf 900 Basispunkte über dem risikofreien Zinssatz angehoben, um dem erwarteten Anstieg der RoE-Kennzahl durch die Umstellung auf den neuen Rechnungslegungsstandard IFRS 17 Rechnung zu tragen.

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 Prozentpunkten bis +25 Prozentpunkten 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 2022 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	Dividenden-/ Schüttungsfähigkeit	Strategisches Ziel	Führung/ Engagement (OHC 1)	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	
Torsten Leue	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	■ Dividendenfähigkeit Talanx AG	■ Erarbeitung ambitionierter strategischer Ziele für den Strategiezyklus 2023 – 2025	■ Veränderung OHC-Score 2021/2022 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Weiterentwicklung und Umsetzung Nachhaltigkeitsstrategie ■ Implementierung Maßnahmenkatalog zur Positionierung der Talanx als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Emissionen und Kapitalanlage bis 2025	+10 %-Pkt.
Jean-Jacques Henchoz	■ Segment-RoE Rückversicherung	■ Schüttungsfähigkeit der Hannover Rück an die Talanx AG	■ Nachhaltige Outperformance gegenüber Vergleichsgruppe im Segment Rückversicherung	■ Veränderung OHC-Score 2021/2022 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Implementierung Maßnahmenkatalog zur Sicherstellung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie in den Dimensionen Versicherungstechnik, Emissionen und Kapitalanlage bis 2025	+3 %-Pkt.
Dr. Wilm Langenbach	■ Segment-RoE Privat- und Firmenversicherung International	■ Schüttungsfähigkeit des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung International an die Talanx AG	■ Umsetzung Strategie HINexT 2025 ■ Erreichung bzw. Verringerung Abstand zu Top-5-Position in Kernmärkten durch profitables organisches und anorganisches Wachstum	■ Veränderung OHC-Score 2021/2022 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Implementierung Maßnahmenkatalog zur Förderung der Nachhaltigkeit in den Dimensionen Emissionen (CO ₂ -Neutralität im Betrieb bis 2030) und Versicherungstechnik (vollständiger Rückzug aus Kohle-Risiken bis 2038)	+10 %-Pkt.
Dr. Christopher Lohmann	■ Segment-RoE Privat- und Firmenversicherung Deutschland	■ Schüttungsfähigkeit des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung Deutschland an die Talanx AG	■ Umsetzung Strategie GO 2025 (inkl. Leben) ■ Implementierung des Maßnahmenpakets für das Jahr 2022	■ Veränderung OHC-Score 2021/2022 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Weitere Konkretisierung des Talanx-weiten Konzepts zur Förderung von Vielfalt (Diversity&Inclusion); Implementierung des Maßnahmenpakets für das Jahr 2022	+7 %-Pkt.
Dr. Edgar Puls	■ Segment-RoE Industrieversicherung	■ Schüttungsfähigkeit des Geschäftsbereichs Industrieversicherung an die Talanx AG	■ Weitere Verbesserung der kombinierten Schaden-/Kostenquote im Geschäftsbereich Industrieversicherung ■ Weitere Umsetzung des Projektes HDI 4.0 gemäß Projektplan	■ Veränderung OHC-Score 2021/2022 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Implementierung Maßnahmenkatalog zur Förderung der Nachhaltigkeit in den Dimensionen Emissionen (CO ₂ -Neutralität im Betrieb bis 2030) und Versicherungstechnik (vollständiger Rückzug aus Kohle-Risiken bis 2038)	+10 %-Pkt.
Caroline Schlienkamp	Kosten- und Mitarbeiterentwicklung gemäß Plan	■ Dividendenfähigkeit Talanx AG	■ Stärkung Nachhaltigkeits-Compliance mit Hinblick auf Integrität und Reputation sowie Neuausrichtung der Abteilung Datenschutz ■ Entwicklung einer mittelfristigen Agenda Personal und Sozialpartnerschaft	■ Veränderung OHC-Score 2021/2022 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, insbesondere CO ₂ -Reduktion im Betrieb in Deutschland ■ Beitrag zur Förderung und Verbesserung von Vielfalt in der Talanx AG	+4 %-Pkt.
Dr. Jan Wicke	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	■ Dividendenfähigkeit Talanx AG	■ Cost-Income-Ratio III der Ampega Asset Management gemäß Plan ■ Erfolgreiche Vorbereitung Talanx Konzern auf IFRS 17	■ Veränderung OHC-Score 2021/2022 ■ Relative Verbesserung des OHC-Score im Fokusgebiet	■ Definition und Implementierung eines extern auditierbaren ESG-Investmentprozesses	+3 %-Pkt.

¹ 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 2022 hat der Talanx OHC zum vierten Mal stattgefunden

d) Gesamtzieelerreichung und Auszahlung aus dem STI 2022

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtzieelerreichung sowie den sich hieraus ergebenden Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für den STI 2022:

AUSZAHLUNGEN AUS DEM SHORT-TERM INCENTIVE 2022 DER TALANX AG

in TEUR					
Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Zielerreichung Konzern-RoE	Individueller Zu- bzw. Abschlag	Gesamtzieelerreichung	Auszahlungsbetrag
Torsten Leue	612	153,5%	+10 %-Pkt.	163,5%	1.001
Jean-Jacques Henchoz	72	153,5%	+3 %-Pkt.	156,5%	113
Dr. Wilm Langenbach	324	153,5%	+10 %-Pkt.	163,5%	530
Dr. Christopher Lohmann	384	153,5%	+7 %-Pkt.	160,5%	616
Dr. Edgar Puls	307	153,5%	+10 %-Pkt.	163,5%	502
Caroline Schlienkamp	160	153,5%	+4 %-Pkt.	157,5%	252
Dr. Jan Wicke	388	153,5%	+3 %-Pkt.	156,5%	607

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 2022 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. Der risikofreie Zinssatz der zehnjährigen deutschen Staatsanleihen im Fünf-Jahres-Durchschnitt betrug per Ende 2022 0,37%. Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich daher für die Hannover Rück ein Ziel-RoE von 937 Basispunkten. Im Geschäftsjahr 2022 hat die Hannover Rück einen Konzern-RoE von 14,1% (1410 Basispunkten) erzielt. Dies entspricht einer Zielerreichung des Leistungskriteriums Konzern-RoE von 150,5%.

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

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

AUSZAHLUNGEN AUS DEM SHORT-TERM INCENTIVE 2022 DER HANNOVER RÜCK SE

in TEUR					
Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Zielerreichung Konzern-RoE	Individueller Zu- bzw. Abschlag	Gesamtzieelerreichung	Auszahlungsbetrag
Jean-Jacques Henchoz	504	150,5%	— %-Pkt.	150,5%	759

Long-Term Incentive (LTI)

a) Grundlagen

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 Outperformance 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 2022 erfolgt im Geschäftsjahr 2023 die Zuteilung der LTI-Tranche 2022 (Talanx Performance Shares 2022). Die Anzahl der zugeteilten 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 2022 erfolgt im Anschluss an die vierjährige Performanceperiode im Kalenderjahr 2027.

Die folgende Tabelle stellt die Zuteilungswerte der LTI-Tranche 2022 dar.

ZUTEILUNG DER LTI-TRANCHE 2022 TALANX AG

in TEUR			
Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung des STI 2022	Zuteilungswert
Torsten Leue	918	163,5%	1.501
Jean-Jacques Henchoz	108	156,5%	169
Dr. Wilm Langenbach	486	163,5%	795
Dr. Christopher Lohmann	576	160,5%	924
Dr. Edgar Puls	461	163,5%	754
Caroline Schlienkamp	240	157,5%	378
Dr. Jan Wicke	581	156,5%	910

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-Bilanzaufsichtsratssitzung im Jahr des Ablaufs der vierjährigen Performanceperiode zuzüglich der während der Performanceperiode gezahlten Dividenden. Die Wertentwicklung spiegelt also die Gesamtkonkurrenzrendite vollständig wider.

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 2022 HANNOVER RÜCK SE

in TEUR			
Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung des STI 2022	Zuteilungswert
Jean-Jacques Henchoz	756	150,5%	1.138

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.

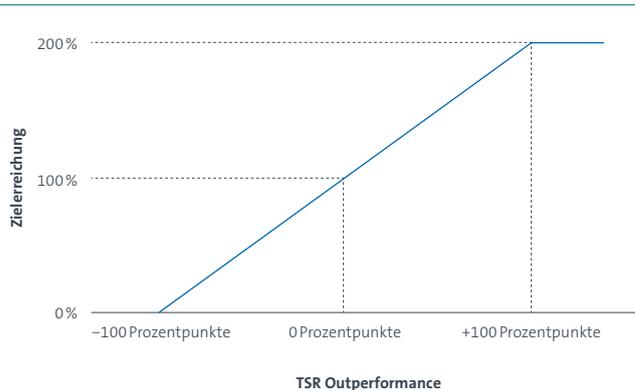
Die Zielerreichung für den relativen TSR wird durch einen Vergleich des TSR der Aktie der Talanx AG im Vergleich zu den Aktien der Unternehmen der Vergleichsgruppe während der vierjährigen Performanceperiode ermittelt. Hierzu wird der TSR der Talanx Aktie in der jeweiligen Performanceperiode dem ungewichteten durchschnittlichen TSR der Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Die Vergleichsgruppe wird vor Beginn jeder Performanceperiode einer neuen LTI-Tranche durch den Aufsichtsrat überprüft. Für die LTI-Tranche 2022 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 Prozentpunkt, 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 Prozentpunkte 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 Prozentpunkte 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 2022 wird nach Ablauf der Performanceperiode im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 offengelegt.

Auszahlungen aus mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2022 ist es zu Auszahlungen aus mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen des alten Vergütungssystems gekommen, das 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 2017 im Geschäftsjahr 2018 zugeteilten Talanx Share Awards (Talanx Share Awards 2017) sowie der auf Basis der Zielerreichung der variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2018 im Geschäftsjahr 2019 in die Bonusbank eingestellte Betrag (Bonusbank 2018) wurden im Jahr 2022 ausgezahlt.

a) Talanx Share Awards 2017

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 2022 ist die Sperrfrist der im Geschäftsjahr 2018 auf Basis der variablen Vergütung 2017 zugeteilten Talanx Share Awards geendet und der ermittelte Wert ausgezahlt worden.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Auszahlungen aus den Talanx Share Awards 2017:

AUSZAHLUNGEN AUS DEN TALANX SHARE AWARDS 2017

Vorstandsmitglied	Zuteilungswert (20% der variablen Vergütung 2017) 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	180	35,19	5.127	38,59	5,85	228
Dr. Jan Wicke	180	35,19	5.119	38,59	5,85	227

b) Bonusbank 2018

Im Geschäftsjahr 2022 ist ferner der im Geschäftsjahr 2019 auf Basis der variablen Vergütung 2018 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 Auszahlungen aus der Bonusbank 2018:

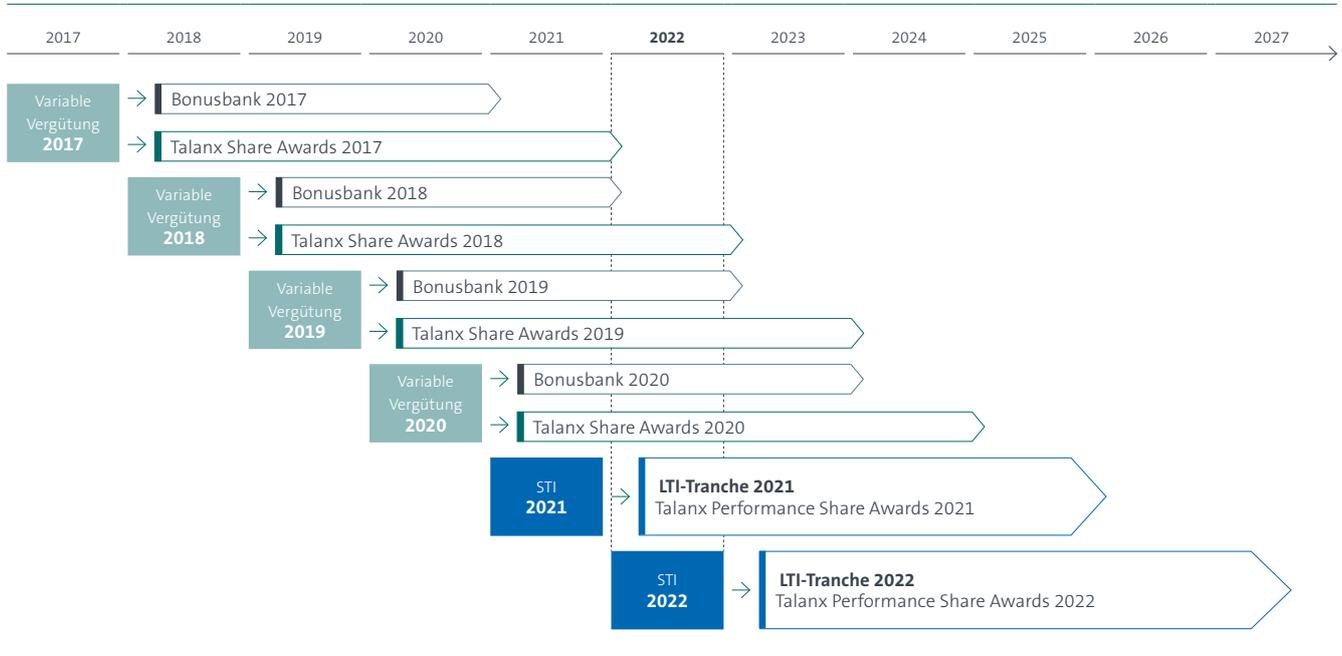
AUSZAHLUNGEN AUS DER BONUSBANK 2018

in TEUR		
Vorstandsmitglied	Eingestellter Betrag (20% der variablen Vergütung 2018)	Auszahlungsbetrag
Torsten Leue	231	231
Dr. Jan Wicke	183	183

Überblick über mehrjährige variable Vergütungsbestandteile

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

MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE



Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Bestände, die in den nächsten Jahren aus der mehrjährigen variablen Vergütung zur Auszahlung anstehen:

BESTÄNDE TALANX SHARE AWARDS ZUM 31. DEZEMBER 2022 (VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 2020)

	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2020	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2019	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2018	Gesamt
	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 36,38 EUR	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 29,25 EUR	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 34,14 EUR	
Vorstandsmitglied				
Torsten Leue	8.271	10.869	6.758	25.898
Jean-Jacques Henchoz	1.765	1.553	—	3.318
Dr. Wilm Langenbach	—	—	—	—
Dr. Christopher Lohmann	1.963	—	—	1.963
Dr. Edgar Puls	3.066	2.369	—	5.435
Caroline Schlienkamp	—	—	—	—
Dr. Jan Wicke	5.438	7.194	5.367	17.999

**BESTÄNDE TALANX BONUSBANK ZUM 31. DEZEMBER 2022
(VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 2020)**

in TEUR			
Vorstandsmitglied	Eingestellter Betrag für Gj. 2020	Eingestellter Betrag für Gj. 2019	Gesamt
Torsten Leue	301	318	619
Jean-Jacques Henchoz	64	45	109
Dr. Wilm Langenbach	—	—	—
Dr. Christopher Lohmann	71	—	71
Dr. Edgar Puls	112	69	181
Caroline Schlienkamp	—	—	—
Dr. Jan Wicke	198	210	408

**BESTÄNDE TALANX PERFORMANCE SHARES ZUM 31. DEZEMBER 2022
(VERGÜTUNGSSYSTEM AB 2021)**

Vorstandsmitglied	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2021
	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 39,31 EUR
Torsten Leue	32.835
Jean-Jacques Henchoz	3.726
Dr. Wilm Langenbach	16.765
Dr. Christopher Lohmann	19.870
Dr. Edgar Puls	17.068
Caroline Schlienkamp	—
Dr. Jan Wicke	20.056

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Bestände, die in den nächsten Jahren aus der mehrjährigen variablen Vergütung der Hannover Rück SE für Herrn Henchoz zur Auszahlung anstehen:

**BESTÄNDE HANNOVER RÜCK SHARE AWARDS ZUM 31. DEZEMBER 2022
(VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 2020)**

Vorstandsmitglied	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2020	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2019	Gesamt
	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 150,42 EUR	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 139,04 EUR	
Jean-Jacques Henchoz	1.786	1.489	3.275

**BESTÄNDE HANNOVER RÜCK BONUSBANK ZUM 31. DEZEMBER 2022
(VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 2020)**

in TEUR			
Vorstandsmitglied	Eingestellter Betrag für Gj. 2020	Eingestellter Betrag für Gj. 2019	Gesamt
Jean-Jacques Henchoz	269	207	476

BESTÄNDE HANNOVER RÜCK PERFORMANCE SHARES ZUM 31. DEZEMBER 2022 (VERGÜTUNGSSYSTEM AB 2021)

Vorstandsmitglied	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2021
	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 156,31 EUR
Jean-Jacques Henchoz	6.554

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 zugrunde liegende 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 2022 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

Dem Vorstandsvorsitzenden, Herrn Leue, wurden eine Pensionszusage über ein lebenslanges Ruhegeld, das auf Antrag mit Vollendung des 65. Lebensjahres teilweise als einmaliges Alterskapital ausgezahlt werden kann, sowie 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 Versorgungszusagen 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

Vorstandsmitglied	IAS 19			
	Dienstzeitaufwand ¹		Barwert der Pensionsverpflichtung	
	2022	2021	2022	2021
Torsten Leue	691	753	7.450	7.657
Jean-Jacques Henchoz ²	152	215	479	509
Dr. Wilm Langenbach	91	135	164	122
Dr. Christopher Lohmann	110	160	156	139
Dr. Edgar Puls	131	178	890	1.282
Caroline Schlienkamp	90	—	177	—
Dr. Jan Wicke	143	199	997	1.333

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

² 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 zeitannteiligen 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 zeitanteiligen 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 2022

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 2022 handelt es sich dabei um:

- die im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlte Festvergütung
- die im Geschäftsjahr 2022 angefallenen Nebenleistungen

- den für das Geschäftsjahr 2022 festgestellten STI mit Auszahlung im Jahr 2023
- den für das Geschäftsjahr 2018 in die Bonusbank eingestellten Betrag, der im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt wurde
- die für das Geschäftsjahr 2017 zugeteilten Share Awards, die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt wurden

Ergänzend wird als Teil der Vorstandsvergütung der Versorgungsaufwand der Altersversorgungszusagen für das Geschäftsjahr 2022 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 ⁶ Geschäftsbereichsvorstand seit 1. April 2019			Dr. Wilm Langenbach Geschäftsbereichsvorstand seit 1. Dezember 2020		
	2022		2021	2022		2021	2022		2021
Grundvergütung	1.020	41%	1.020	960	34%	960	540	50%	540
Nebenleistungen	6	—	10	14	<1%	14	6	1%	9
Sonstiges ¹	—	—	—	1.000	35%	130	—	—	—
Einjährige variable Vergütung (STI 2022) ^{2,3}	1.001	40%	860	871	31%	781	530	49%	439
Mehrfährige variable Vergütung	459	19%	447	—	—	—	—	—	—
Bonusbank 2018 (3 Jahre) ⁴	231		180	—	—	—	—	—	—
Share Awards 2017 (4 Jahre) ⁵	228		267	—	—	—	—	—	—
Gesamtvergütung (i. S. d § 162 AktG)	2.486	100%	2.337	2.845	100%	1.885	1.076	100%	988
Versorgungsaufwand	691	—	753	152	—	215	91	—	135

¹ Ausgleichszahlungen aufgrund von Gehaltsverlusten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis sowie Abfindungszahlungen. Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat der Hannover Rück SE Herrn Henchoz vertraglich einen Ausgleich in Ratenzahlungen zugesagt. Die Ausgleichszahlung im Jahr 2022 ist die letzte Rate aus dieser Vereinbarung, diese war außerdem abhängig von einer Wiederbestellung zum 1. April 2022. Abfindungszahlung an Herrn Dr. Lohmann in Höhe von 1.050 TEUR

² Davon Aufsichtsratsvergütung von Konzerngesellschaften: Herr Leue 371 (256) TEUR, Herr Dr. Lohmann 0 (5) TEUR, Herr Dr. Wicke 40 (19) TEUR

³ Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2021 handelt es sich um Auszahlungen aus der einjährigen variablen Vergütung 2021

⁴ Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2021 handelt es sich um Auszahlungen aus der Bonusbank 2017

⁵ Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2021 handelt es sich um Auszahlungen aus den Share Awards 2016

⁶ Einschließlich der gewährten und geschuldeten Vergütung der Hannover Rück SE in Höhe von 1.667 (1.717) TEUR, davon 840 TEUR Grundvergütung, 683 TEUR variable Vergütung (STI 2022), 14 TEUR Nebenleistungen

Dr. Christopher Lohmann Geschäftsbereichsvorstand seit 1. August 2020			Dr. Edgar Puls Geschäftsbereichsvorstand seit 9. Mai 2019			Caroline Schlienkamp Mitglied des Vorstands seit 1. Mai 2022			Dr. Jan Wicke (Finanzvorstand) Finanzvorstand seit 1. September 2020, Mitglied seit 1. Mai 2014		
2022		2021	2022		2021	2022		2021	2022		2021
640	24%	640	512	50%	512	267	51%	—	646	39%	646
7	<1%	17	9	1%	9	8	2%	—	6	—	6
1.450	53%	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
616	23%	521	502	49%	447	252	48%	—	607	36%	526
—	—	—	—	—	—	—	—	—	410	25%	402
—	—	—	—	—	—	—	—	—	183	—	180
—	—	—	—	—	—	—	—	—	227	—	222
2.713	100%	1.178	1.023	100%	968	527	100%	—	1.669	100%	1.580
110	—	160	131	—	178	90	—	—	143	—	199

Frühere Vorstandsmitglieder

Im Folgenden wird die im Geschäftsjahr 2022 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)		Herbert Haas (bis 8. Mai 2018)		Dr. Immo Querner (bis 31. August 2020)		Ulrich Wallin (bis 9. Mai 2019)					
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021				
Grundvergütung	—	—	—	—	—	—	—	—				
Nebenleistungen	—	—	—	—	—	—	—	—				
Einjährige variable Vergütung (STI 2022)	—	—	—	—	—	—	—	—				
Mehrjährige variable Vergütung	85	100%	418	44%	601	373	58%	394	725	72%	755	
Bonusbank 2018 (3 Jahre)	85	—	92	—	258	162	—	167	307	—	286	
Share Awards 2017 (4 Jahre)	—	—	326	—	343	211	—	227	418	—	469	
Zahlung zur Abgeltung dienstvertraglicher Ansprüche	—	—	400	—	—	—	—	489	—	—	—	
Ruhegeldzahlungen	—	—	531	56%	491	265	42%	171	279	28%	258	
Gesamtvergütung (i. S. d §162 AktG)	85	—	400	949	100%	1.092	638	100%	1.054	1.004	100%	1.013

Die Gesamtbezüge früherer Vorstandsmitglieder und derer Hinterbliebenen, für die 10 (10) Pensionsverpflichtungen bestanden, beliefen sich im Berichtsjahr auf 2 (2) Mio. EUR. Insgesamt sind für Pensionsverpflichtungen 34 (47) Mio. EUR zurückgestellt.

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. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde von der Hauptversammlung der Talanx am 6. Mai 2021 mit einer Zustimmung von 99,9 % beschlossen und kommt seit dem 1. Januar 2021 zur Anwendung.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten 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.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 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		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Aufsichtsratsbezüge von Konzerngesellschaften			Gesamtvergütung				
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021				
Herbert K. Haas	250	49%	250	81	16%	100	12	3%	14	167	36%	187	510	551
Dr. Thomas Lindner	150	71%	150	50	24%	50	11	5%	13	—	—%	—	211	213
Ralf Rieger	150	81%	150	25	14%	25	9	5%	8	1	1%	6	185	189
Antonia Aschendorf	100	78%	100	—	—%	—	5	4%	5	24	19%	30	129	135
Benita Bierstedt	100	69%	100	—	—%	—	5	3%	5	40	28%	40	145	145
Rainer-Karl Bock-Wehr	100	95%	100	—	—%	—	5	5%	5	—	—%	—	105	105
Sebastian L. Gascard	100	93%	100	—	—%	—	5	5%	5	2	2%	14	107	119
Jutta Hammer	100	74%	100	25	18%	25	9	7%	10	2	1%	9	136	144
Dr. Hermann Jung	100	65%	100	44	29%	25	9	6%	9	—	—%	—	153	134
Dirk Lohmann	100	95%	100	—	—%	—	5	5%	5	—	—%	—	105	105
Christoph Meister	100	95%	100	—	—%	—	5	5%	5	—	—%	—	105	105
Jutta Mück	100	74%	100	25	19%	25	8	6%	9	2	1%	14	135	148
Dr. Erhard Schipporeit	100	43%	100	25	11%	25	9	4%	10	96	42%	96	230	231
Prof. Dr. Jens Schubert	100	94%	100	—	—%	—	5	5%	5	1	1%	—	106	105
Norbert Steiner	100	75%	100	25	19%	25	8	6%	9	—	—%	—	133	134
Angela Titzrath	100	95%	100	—	—%	—	5	5%	5	—	—%	—	105	105

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, DES AUFSICHTSRATS UND DER ARBEITNEHMER SOWIE DER ERTRAGSENTWICKLUNG

in TEUR	2022	2021	Veränderung 2022/2021	Veränderung 2021/2020
Aktive Vorstandsmitglieder				
Torsten Leue	2.486	2.337	+6,4%	+5,5%
Jean-Jacques Henchoz	2.845	1.885	+50,9%	-1,3%
Dr. Wilm Langenbach	1.076	988	+8,9%	+767,0%
Dr. Christopher Lohmann	2.713	1.178	+130,3%	+36,9%
Dr. Edgar Puls	1.023	968	+5,7%	+37,5%
Caroline Schlienkamp (seit 1. Mai 2022)	527	—	—%	—
Dr. Jan Wicke	1.669	1.580	+5,6%	-3,9%
Frühere Vorstandsmitglieder				
Sven Fokkema	85	400	-78,8%	-51,6%
Herbert Haas	949	1.092	-13,1%	+1,9%
Dr. Immo Querner	638	1.054	-39,5%	-37,0%
Ulrich Wallin	1.004	1.013	-0,9%	-2,2%
Aktive Aufsichtsratsmitglieder				
Herbert K. Haas	510	551	-7,4%	+13,6%
Dr. Thomas Lindner	211	213	-0,9%	+2,9%
Ralf Rieger	185	189	-2,1%	+3,3%
Antonia Aschendorf	129	135	-4,4%	+3,8%
Benita Bierstedt	145	145	—%	+4,3%
Rainer-Karl Bock-Wehr	105	105	—%	-2,8%
Sebastian L. Gascard	107	119	-10,1%	+5,3%
Jutta Hammer	136	144	-5,6%	+4,3%
Dr. Hermann Jung	153	134	+14,2%	+3,1%
Dirk Lohmann	105	105	—%	+5,0%
Christoph Meister	105	105	—%	+5,0%
Jutta Mück	135	148	-8,8%	+4,2%
Dr. Erhard Schipporeit	230	231	-0,4%	+14,4%
Prof. Dr. Jens Schubert	106	105	+1,0%	+5,0%
Norbert Steiner	133	134	-0,7%	+3,9%
Angela Titzrath	105	105	—%	+6,1%
Arbeitnehmer in Deutschland				
Durchschnitt	94	89	+5,6%	+3,5%
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss der Talanx AG nach HGB	579	495	+17,0%	-10,5%
Konzernergebnis	1.172	1.011	+15,9%	+50,6%

¹ 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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, ein schließlich 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 13. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Mathias Röcker 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

