

- Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Talanx AG

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Talanx AG

Der Aufsichtsrat hat gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 des Aktiengesetzes ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand einer börsennotierten Aktiengesellschaft zu beschließen und der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. November 2024 beschlossen und legt es der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022 und es berücksichtigt die relevanten regulatorischen Vorgaben.

1. Leitlinien des Vorstandsvergütungssystems

Die Strategie des Talanx Konzerns ist auf eine langfristige Wertsteigerung im Sinne der Stakeholder des Konzerns (insbesondere Investoren, Kunden und Mitarbeiter) ausgerichtet. In Verbindung damit fokussieren wir uns auf die Grundsätze Kontinuität, Finanzkraft und Profitabilität. Das Vergütungssystem unseres Vorstands leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung unserer Konzernstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Talanx Konzerns. Das System ist auf eine transparente, leistungsbezogene und stark am Unternehmenserfolg orientierte Anreizwirkung ausgerichtet, die insbesondere von an der Konzernstrategie ausgerichteten Erfolgszielen sowie von der Wertentwicklung der Talanx Aktie, auch im relativen Wettbewerbsvergleich, abhängt und eine zu starke Risikoneigung verhindert.

Die Vorstandsvergütung ist darauf ausgerichtet, die Mitglieder des Vorstands unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbezugs zu entlohnen. Die Vorschriften des Aktiengesetzes sowie die Empfehlungen für das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstands in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) bilden den regulatorischen Rahmen des Vergütungssystems. Zudem werden die Regelungen des Artikels 275 der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 und des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (VersVergV) erfüllt.

Bei der Festlegung der Vergütungshöhen und des Vergütungssystems des Vorstands orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Leitlinien:

Förderung der Unternehmensstrategie

- Das Vergütungssystem trägt in seiner Gesamtheit zur Förderung und Umsetzung der Konzernstrategie bei, indem anspruchsvolle und langfristige Erfolgsziele gesetzt werden, die im Einklang mit den Interessen unserer Investoren und weiterer wichtiger Stakeholder stehen.

Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

- Das Vergütungssystem fördert eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Talanx Konzerns. Vor diesem Hintergrund ist die variable Vergütung überwiegend aktienbasiert und mehrjährig ausgerichtet. Darüber hinaus werden auch nicht-finanzielle Erfolgsziele zur Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei der Bemessung der variablen Vergütung einbezogen.

Leistungsbezug („Pay-for-Performance“)

- Die Leistung des Vorstands wird angemessen berücksichtigt und vergütet, indem adäquat und ambitioniert gesetzte Erfolgsziele innerhalb der variablen Vergütungskomponenten implementiert sind („Pay-for-Performance“). Die variable Vergütung kann zwischen null und einer betragsmäßigen Obergrenze (Cap) schwanken.

Angemessenheit der Vergütung

- Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis sowohl zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Lage der Gesellschaft steht.

Unternehmensinterne Vergütungsrelationen und Durchgängigkeit

- Bei der Festlegung der Vergütung des Vorstands werden die unternehmensinternen Vergütungsrelationen, auch im Zeitablauf, berücksichtigt. Des Weiteren wird darauf geachtet, dass die Vergütungssysteme des Vorstands und der oberen Führungskräfte im Wesentlichen gleichgerichtete Anreize setzen (Durchgängigkeit).

Investoreninteressen und relativer Wettbewerbsvergleich

- Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen unserer Investoren. Durch eine relative Erfolgsmessung in der mehrjährigen aktienbasierten variablen Vergütung werden Anreize zur langfristigen Outperformance unserer Wettbewerber am Kapitalmarkt gesetzt.

Berücksichtigung der Marktpraxis

- Bei der Gestaltung des Vergütungssystems des Vorstands berücksichtigt der Aufsichtsrat die aktuelle Marktpraxis relevanter Vergleichsunternehmen.

Regulatorische Compliance

- Bei der Festsetzung des Vergütungssystems des Vorstands wird die Konformität mit den für die Gesellschaft maßgeblichen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sichergestellt.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung

Bei der Erarbeitung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat vom 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 von Vorstand und Unternehmen unabhängigen Vergütungsberater hinzuzuziehen.

Für die Behandlung von Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats werden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und die Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse auch bei der Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems eingehalten. Soweit keine wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Sofern wesentliche Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird das angepasste Vergütungssystem ebenfalls der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sofern das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem durch die Hauptversammlung nicht gebilligt wird, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 des Aktiengesetzes spätestens zur nächsten Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem vor.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der Talanx Aktiengesellschaft ab dem 1. Januar 2025. Vergütungsansprüche für Zeiten vor dem 1. Januar 2025 richten sich weiterhin nach den diesen jeweils zugrunde liegenden vertraglichen Regelungen.

3. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands 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.

Zusätzlich wurde die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich) sowohl im Hinblick auf die Vergütungshöhe als auch im Hinblick auf die Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt (vertikaler Vergleich), überprüft. Als Vergleichsgruppe für den horizontalen Vergütungsvergleich wurden die Unternehmen des MDAX herangezogen. Der vertikale Vergleich stützt sich auf die Relation der Vergütung des Vorstands zur Vergütung der Gesamtbelegschaft des Talanx Konzerns in Deutschland. 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 aus der Versicherungsbranche unterzogen.

4. Überblick über das Vergütungssystem

4.1 Gesamtübersicht der Vergütungsbestandteile

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems der Gesellschaft:

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter
Feste Vergütungsbestandteile	Festvergütung Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten bar ausgezahlt
	Nebenleistungen Hauptsächlich: Unfall-, Haftpflicht- und Reisegepäckversicherung in angemessener Höhe, Personenkraftwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, Ersatz von Reisekosten und sonstigen Aufwendungen im Interesse der Gesellschaft
	Altersversorgung Beitragsorientierte Zusagen: Jährlicher Finanzierungsbeitrag in Höhe von 25% der definierten Bemessungsgrundlage In einem Fall: Leistungsorientierte Zusage: Anspruch auf Ruhegehalt, das sich als Prozentsatz der ruhegehaltfähigen festen jährlichen Bezüge errechnet
Variable Vergütungsbestandteile	Short-Term Incentive (STI) Zielbonusmodell Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> ■ Talanx Konzern-RoE ■ Individuelle Leistungskriterien Cap: 200% des STI-Zielbetrags
	Long-Term Incentive (LTI) Performance Share Plan (aktienbasierte Vergütung) Vierjährige Performanceperiode LTI-Zuteilungswert ist abhängig von der festgestellten Zielerreichung für: <ul style="list-style-type: none"> ■ Talanx Konzern-RoE des vorherigen Geschäftsjahrs ■ Individuelle Leistungskriterien des vorherigen Geschäftsjahrs Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> ■ Kursentwicklung der Talanx Aktie (zzgl. Dividenden) ■ Relativer Total Shareholder Return (gegenüber relevanten Wettbewerbern) Cap: 400% des LTI-Zielbetrags

Sonstige Bestandteile	Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> ■ Vorstandsvorsitzender: EUR 7.000.000 ■ Geschäftsbereichsvorstand Rückversicherung: EUR 6.000.000 ■ Übrige Vorstandsmitglieder: EUR 5.000.000
	Malus- und Clawback	Möglichkeit des Aufsichtsrats, im Falle von grobem Fehlverhalten oder fehlerhaftem Konzernabschluss die variablen Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig einzubehalten („Malus“) oder zurückzufordern („Clawback“)

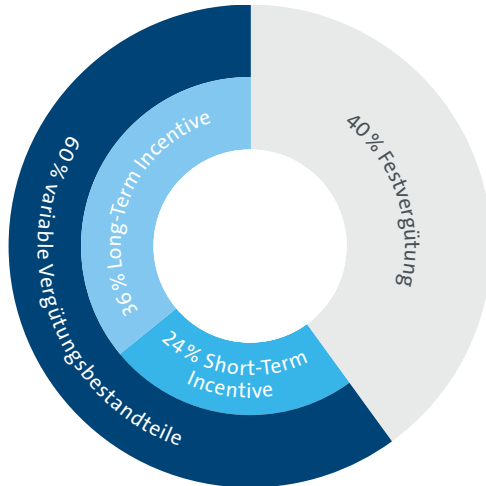
4.2 Vergütungsbestandteile und -struktur

Das Vergütungssystem der Gesellschaft setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Erstere umfassen die Festvergütung, Nebenleistungen sowie die Altersversorgung. Die variable Vergütung besteht aus einem Short-Term Incentive (einjährige variable Vergütung – STI) sowie einem Long-Term Incentive (mehrjährige variable Vergütung – LTI) mit einer Performanceperiode von vier Jahren.

Die Summe aus Festvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen bildet die Ziel-Direktvergütung der Vorstandsmitglieder. Um den Pay-for-Performance-Gedanken zu stärken, besteht die Ziel-Direktvergütung zu etwa 40 % aus der Festvergütung und zu etwa 60 % aus variablen Vergütungsbestandteilen.

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

Vergütungsstruktur Ziel-Direktvergütung



Als zusätzliche Komponenten der festen Vergütungsbestandteile werden eine Altersversorgung sowie Nebenleistungen gewährt. Der jährliche Finanzierungsbeitrag für die beitragsorientierten Altersversorgungszusagen beträgt derzeit 25 % der definierten Bemessungsgrundlage (jährliche Fixvergütung). Für die leistungsorientierte Zusage beträgt der jährliche Versorgungsaufwand (Service Cost) derzeit rund 60 % der jährlichen Fixvergütung; der Aufwand wird jährlich gutachterlich berechnet. In der Regel lag die Höhe der Nebenleistungen in den letzten drei Jahren durchschnittlich bei unter 5 % der Festvergütung.

Bei Vorstandsmitgliedern, die im Rahmen ihrer erstmaligen Bestellung eine Sonderzahlung zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten erhalten, können sich leicht abweichende Anteile der einzelnen Komponenten ergeben.

4.3 Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 des Aktiengesetzes für jedes Vorstandsmitglied eine betragsmäßige Höchstgrenze für

die Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen, Dienstzeitaufwand für die Altersversorgung sowie STI und LTI festgelegt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung begrenzt sämtliche Auszahlungen, die aus der Gewährung eines Geschäftsjahres resultieren. Die Maximalvergütung beträgt ab dem 1. Januar 2025 für den Vorstandsvorsitzenden EUR 7.000.000 und für den Geschäftsbereichsvorstand Rückversicherung EUR 6.000.000. Für alle anderen Vorstandsmitglieder wurde die Maximalvergütung ab dem 1. Januar 2025 auf EUR 5.000.000 festgelegt.

4.4 Malus und Clawback; Risikoadjustierung

Verstößt ein Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen eine seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten nach § 93 des Aktiengesetzes, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, zum Beispiel 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.

Etwaige Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung sowie das Recht der Gesellschaft zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrages bleiben von diesen Regelungen unberührt.

Eine Beschränkung oder ein vollständiger Entfall der Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile ist 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), zulässig, ferner wenn dies nach Art. 275 Abs. 2 Buchst. e der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 der Kommission vom 10. Oktober 2014 erforderlich ist.

5. Die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

5.1 Feste Vergütungsbestandteile

5.1.1 Festvergütung

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

5.1.2 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. Die Sachbezüge und Nebenleistungen werden für den Ausweis im Geschäftsbericht nach Aufwand bewertet. Des Weiteren gewährt die Gesellschaft ihren Vorstandsmitgliedern im Rahmen von Gruppenverträgen Versicherungsschutz in angemessener Höhe (Unfall-, Reisegepäck- und D&O-Versicherung).

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren. Derartige einmalige Sonderzahlungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

5.1.3 Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder haben einen Anspruch auf eine beitragsorientierte Versorgungszusage. Danach wird eine lebenslange Altersrente gewährt, wenn das Vorstandsmitglied die Regelaltersgrenze erreicht hat und aus der Gesellschaft ausgeschieden ist. Die Höhe der monatlichen Altersrente berechnet sich nach dem Stichtagsalter (Jahr des Stichtags abzüglich Geburtsjahr) und dem Finanzierungsbeitrag am Stichtag nach Maßgabe des für den jeweiligen Versorgungsbegünstigten jeweils gültigen Tarifs des Rückdeckungsversicherers. Der jährliche Finanzierungsbeitrag wird in Höhe von 25 % der definierten Bemessungsgrundlage von der Gesellschaft geleistet. Laufende Altersrenten auf Basis der beitragsorientierten Zusagen werden jährlich um mindestens 1 % ihres letzten (Brutto-)Betrags erhöht.

Der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds beinhaltet eine leistungsorientierte Zusage auf ein jährliches Ruhegehalt, das sich als Prozentsatz der festen jährlich ruhegehaltsfähigen Bezüge errechnet. Das vereinbarte Maximalruhegehalt beträgt 50 % des monatlich zahlbaren festen Gehaltsbezugs bei vertragsgemäßigem Ausscheiden nach Vollendung des 62. Lebensjahres.

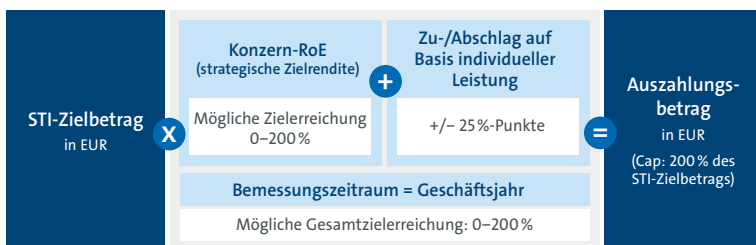
5.2 Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem Short-Term Incentive (STI) sowie einem Long-Term Incentive (LTI) mit einer Performanceperiode von einem Jahr bzw. vier Jahren.

5.2.1 Short-Term Incentive (STI)

Der STI ist auf den geschäftlichen Erfolg der Gesellschaft im jeweiligen Geschäftsjahr ausgerichtet. Neben dem finanziellen Erfolgsziel Eigenkapitalrendite (Return on Equity – RoE) des Talanx Konzerns gemäß Konzernabschluss der Gesellschaft („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 Fokusthemen und bezieht die Interessen unserer Kunden, Mitarbeiter und weiterer wichtiger Stakeholder ein.

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



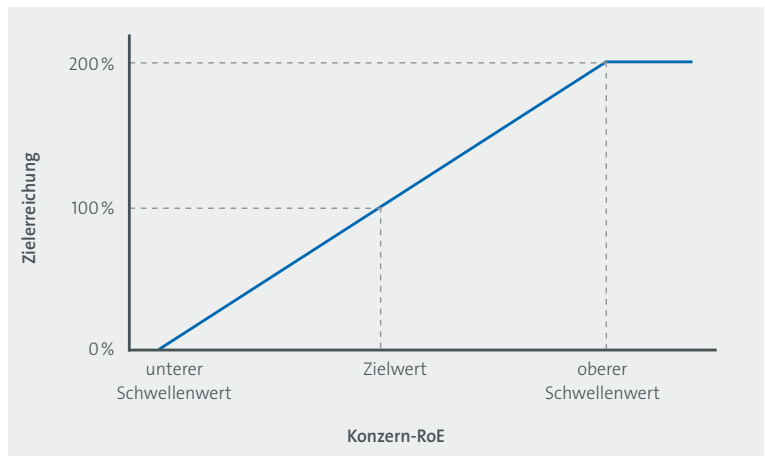
5.2.1.1 Finanzielles Erfolgsziel

Maßgebliches finanzielles Erfolgsziel für den STI ist mit einer Gewichtung von 100 % der Konzern-RoE im Vergleich mit einer strategischen Zielrendite. Der Konzern-RoE ist einer der zentralen Leistungsindikatoren im Steuerungssystem der Gesellschaft und als solcher auch in der Vergütung des Vorstands implementiert.

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 an der zum Zeitpunkt seiner Festlegung geltenden strategischen Zielrendite des Talanx Konzerns, welche durch den risikofreien Zins im 5-Jahresdurchschnitt zuzüglich eines ambitionierten Renditeaufschlags abgebildet wird.

Bei Erreichen des Zielwerts für den Konzern-RoE beträgt die Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr 100 %. Liegt der erreichte Konzern-RoE unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Der untere Schwellenwert ist festgelegt als der risikofreie Zins ohne Renditeaufschlag. Wird der obere Schwellenwert des Konzern-RoE erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung 200 %. Eine Steigerung des Konzern-RoE oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Liegt der erreichte Konzern-RoE für das jeweilige Geschäftsjahr zwischen dem Zielwert und den festgelegten Schwellenwerten, wird die Zielerreichung zwischen diesen linear umgerechnet.

Zielerreichungskurve Konzern-RoE



Der definierte Zielwert, der untere sowie der obere Schwellenwert und die resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ex-post offengelegt.

5.2.1.2 Individueller Zu- bzw. Abschlag

Durch einen individuellen Zu- bzw. Abschlag auf die Zielerreichung des Konzern-RoE kann der Aufsichtsrat zusätzlich zum finanziellen Erfolg des Talanx Konzerns den individuellen Beitrag des Vorstandsmitglieds und ggf. 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.

Bei der Festlegung des Zu- bzw. Abschlags orientiert sich der Aufsichtsrat an der folgenden Matrix, wobei die Festlegung und Gewichtung der dort genannten Kriterien im Ermessen des Aufsichtsrats liegt:

Kriterienkatalog

Vorstandsvorsitzender und Finanzvorstand

Kategorie	Kriterien	Beispielhafte Kennzahlen
Individueller Beitrag zum Ergebnis	Performance	<über Erfolgsziel Konzern-RoE abgedeckt>
	Dividendenfähigkeit	Dividendenfähigkeit der Talanx AG
	Strategisches Ziel	Strategisches Fokusthema (z. B. strategische Kernfrage, relative Performance)
Nachhaltigkeit	Führung/Engagement	Engagement Score
	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	Schwerpunktbereiche aus der Nachhaltigkeitsstrategie

Vorstände mit Geschäftsbereichsverantwortung

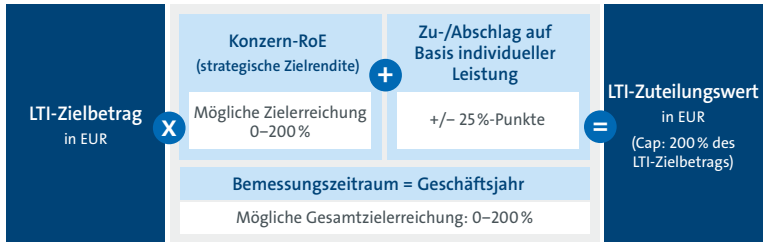
Kategorie	Kriterien	Beispielhafte Kennzahlen
Individueller Beitrag zum Ergebnis	Performance	Segment-RoE
	Schüttungsfähigkeit	Schüttungsfähigkeit des Geschäftsbereichs an die Talanx AG
	Strategisches Ziel	Strategisches Fokusthema (z. B. strategische Kernfrage, relative Performance)
Nachhaltigkeit	Führung/Engagement	Engagement Score
	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	Schwerpunktbereiche aus der Nachhaltigkeitsstrategie

Die festgelegten Ziele sowie die resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ex-post offengelegt.

5.2.2 Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen unserer Investoren. Durch eine relative Erfolgsmessung der Performance der Talanx Aktie werden Anreize zur langfristigen Outperformance unserer Wettbewerber am Kapitalmarkt gesetzt.

Der LTI wird in Form eines Performance-Share-Plans gewährt und incentiviert damit die Wertsteigerung der Talanx Aktie im Sinne unserer Investoren. Die Höhe des LTI-Zuteilungswertes basiert auf dem vertraglich vereinbarten LTI-Zielbetrag und ist abhängig von der im Rahmen des STI festgestellten Zielerreichung für das finanzielle Erfolgsziel Konzern-RoE sowie dem individuellen Zu- bzw. Abschlag auf das finanzielle Erfolgsziel Konzern-RoE.



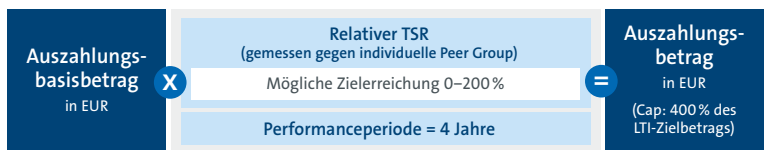
Die Anzahl an zugeteilten Talanx Performance Shares ergibt sich aus dem LTI-Zuteilungswert sowie dem durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft über einen Zeitraum von 15 Börsenhandelstagen vor bis 15 Börsenhandelstagen nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratsitzung im Jahr der Gewährung. Die Talanx Performance Shares haben eine Laufzeit von insgesamt vier Jahren („Performanceperiode“).

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



Der finale Auszahlungsbetrag ergibt sich aus dem Auszahlungsbasisbetrag und der Zielerreichung des relativen Total Shareholder Return

(„relativer TSR“) gemessen gegenüber einer Vergleichsgruppe. Die Vergleichsgruppe für den relativen TSR besteht aus relevanten Wettbewerbern der Versicherungsbranche. Der Auszahlungsbetrag für den LTI ist auf 200% des LTI-Zuteilungswertes begrenzt und kann somit insgesamt maximal 400% des LTI-Zielbetrags betragen – solange in Summe aller Vergütungselemente die Maximalvergütung nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 des Aktiengesetzes nicht überschritten wird.



Maßgebliches Erfolgsziel für den finalen Auszahlungsbetrag des LTI ist der relative TSR. Durch den relativen TSR wird ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes, Erfolgsziel in die variable Vergütung integriert, welches eine relative Erfolgsmessung sowie eine Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Investoren ermöglicht. Der relative TSR bildet die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft während der vierjährigen Performanceperiode einschließlich Brutto-dividenden im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe bestehend aus relevanten Wettbewerbern der Versicherungsbranche 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 Gesellschaft 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, bei Bedarf angepasst und im Vergütungsbericht offengelegt. Sie besteht derzeit aus den folgenden Unternehmen:

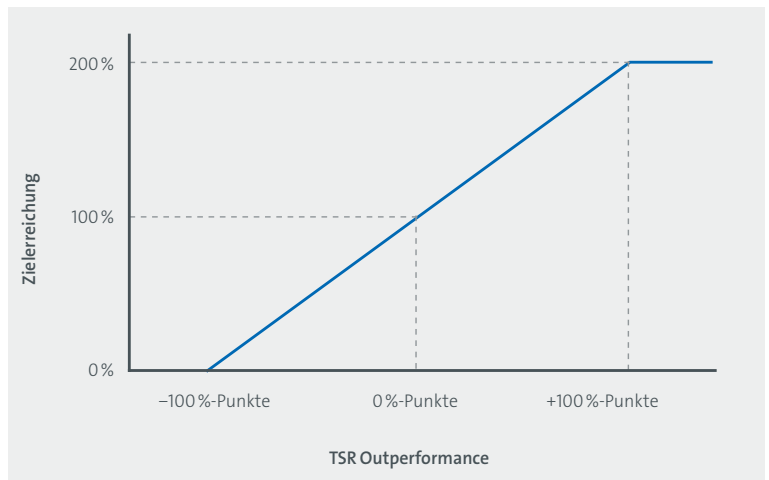
Unternehmen der Vergleichsgruppe	
Allianz SE	Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG
AXA S.A.	Swiss Re AG
Generali S.p.a.	Vienna Insurance Group AG
Mapfre S.A.	Zurich Insurance Group AG

Sollten einzelne Unternehmen der Vergleichsgruppe zukünftig in ihrer aktuellen Form nicht mehr existieren oder als vergleichbare Unternehmen nicht mehr angemessen sein, kann der Aufsichtsrat eine neue Zusammenstellung der Vergleichsgruppe festlegen.

Entspricht der TSR der Talanx Aktie dem TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 100 %. Jeder %-Punkt, um den der TSR der Talanx Aktie den 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 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 TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 0 %.

Die resultierende Zielerreichung wird im Vergütungsbericht nach Ablauf der Performanceperiode ex-post offengelegt.

Zielerreichungskurve relativer TSR



6. Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge und Kündigungsmöglichkeiten

Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsdienstverträge beachtet der Aufsichtsrat die aktienrechtlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Die Laufzeit der Dienstverträge richtet sich nach der Bestelldauer. Die Bestellung und die Abberufung von Vorstandsmitgliedern sind in den §§ 84, 85 des Aktiengesetzes und in § 31 des Mitbestimmungsgesetzes geregelt. Von diesen gesetzlichen Bestimmungen abweichende Satzungsregelungen bestehen nicht.

Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren bestellt. Erneute Bestellungen, jeweils für weitere höchstens fünf Jahre, sind zulässig. Die Vorstandsdienstverträge sehen keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor, das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches) bleibt unberührt.

7. Regelungen im Falle eines unterjährigen Austritts

7.1 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 des Bürgerlichen Gesetzbuches, hat das Vorstandsmitglied für dieses Geschäftsjahr Anspruch auf einen zeitanteiligen 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 des Bürgerlichen Gesetzbuches, 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 unten genannten Gründen vor Ende eines Geschäftsjahres, hat das Vorstandsmitglied 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. 4 des Aktiengesetzes (Ausnahme: Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung), so verfallen alle bedingt gewährten Talanx Performance Shares ersatz- und entschädigungslos.

7.2 Abfindung und Kontrollwechsel

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sehen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 eine Regelung zum sog. Abfindungs-Cap vor, nach der etwaige Abfindungszahlungen den Wert von maximal zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. die Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit, sofern diese niedriger ist, nicht übersteigen dürfen. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels sind in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands nicht vorgesehen.

7.3 Arbeitsunfähigkeit und Tod

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wird die Festvergütung in unveränderter Höhe weiter gewährt, längstens bis zur Beendigung des Dienstvertrags.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags dauerhaft arbeitsunfähig, endet der Dienstvertrag mit dem Ende des sechsten Monats, nach dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist, spätestens jedoch mit dem Ende des Dienstvertrags. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied voraussichtlich auf Dauer nicht in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen.

Darüber hinaus sehen die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder marktübliche Hinterbliebenenleistungen vor.

8. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsmitglieder benötigen zur Aufnahme von Nebentätigkeiten die Zustimmung des Aufsichtsrats. Damit ist gewährleistet, dass weder die dafür gewährte Vergütung noch der zeitliche Aufwand zu einem Konflikt mit den Vorstandsaufgaben führt. Handelt es sich bei den Nebentätigkeiten um Aufsichtsratsmandate oder Mandate in vergleichbaren Kontrollgremien, sind diese im Geschäftsbericht der Talanx AG aufgeführt.

Mit den oben dargelegten Vergütungskomponenten ist auch eine etwaige Tätigkeit für Gesellschaften im Interesse der Gesellschaft (gesellschaftsgebundene Mandate) abgegolten. Mandate innerhalb des Konzerns sind per se gesellschaftsgebundene Mandate. Mandate außerhalb des Konzerns sind ebenfalls gesellschaftsgebundene Mandate, es sei denn, der Aufsichtsrat stuft sie bei seiner Zustimmung zur Mandatsübernahme als nicht gesellschaftsgebunden ein. Soweit ein Vorstandsmitglied Bezüge für gesellschaftsgebundene Mandate direkt von der betreffenden Gesellschaft erhält, werden sie auf die Vergütung angerechnet. Bei seiner Zustimmung zur Übernahme nicht gesellschaftsgebundener Mandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die hierfür bezogene Vergütung anzurechnen ist.

9. Vorübergehende Abweichungen

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise) hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 des Aktiengesetzes das Recht, vorübergehend vom festgelegten Vergütungssystem abzuweichen, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung von dem festgelegten Vergütungssystem ermöglichen.

Auch im Fall einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands in Einklang stehen.

Unter den genannten Umständen ist eine Abweichung vom Vergütungssystem nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit der Abweichung feststellt.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist im Hinblick auf die folgenden Bestandteile möglich: Erfolgsziele der einjährigen sowie mehrjährigen variablen Vergütung und Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen der einzelnen Elemente der variablen Vergütung. Sofern die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht adäquat wiederherzustellen ist, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen des Weiteren das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren bzw. einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile zu ersetzen.