

Talanx AG
Vergütungs-
bericht 2024



Vergütung

Vergütungsbericht

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 2024 gewährt und geschuldet werden.

Der Bericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Gesellschaft im Einklang mit den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt, entspricht den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022 und berücksichtigt die relevanten regulatorischen Vorschriften. Darüber hinaus sind in diesem Bericht ergänzend zur nicht-finanziellen Konzernerkklärung Informationen zur „Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (GOV-3) im Sinne der European Sustainability Reporting Standards (ESRS)“ enthalten.

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 2024 mit einer Mehrheit von 98,2% bestand keine Veranlassung, das Vergütungssystem, dessen Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen oder zu ändern. Hinweise in Gesprächen mit Investoren hatten wir bereits im Vorjahr zum Anlass genommen, im Vergütungsbericht die Anwendung des Vergütungssystems in Bezug auf die variable Vergütung noch ausführlicher darzustellen. Wir zeigen im diesjährigen Vergütungsbericht wieder zusätzlich zu den Auszahlungen mehrjähriger variabler Vergütungsbestandteile im Jahr 2024 auch die aktuellen Bestände, die in den nächsten Jahren aus der mehrjährigen variablen Vergütung zur Auszahlung anstehen.

Das Vergütungssystem ist 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 Erfolgsummessung 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

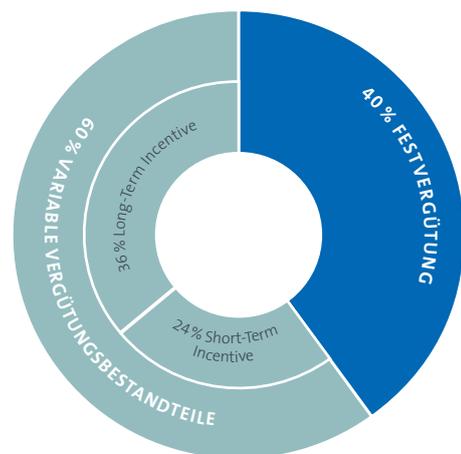
Vergütungsstruktur

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 10. November 2024 überprüft. Als Vergleichsgruppe für den horizontalen Vergütungsvergleich wurden hierbei die Unternehmen des MDAX (exklusive der Talanx AG) zum Stand vom 1. Juli 2024 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 in Deutschland. 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.

Im Rahmen der turnusmäßig stattfindenden Überprüfung der Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 eine Anhebung der Zielvergütungen beschlossen. Die nachfolgende Tabelle stellt die Zielvergütungen für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2024 dar. Die Zielvergütung umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Vergütung, die im Falle einer 100 %-Zielerreichung gewährt wird.

ZIELVERGÜTUNG

In TEUR	Torsten Leue (Vorsitzender des Vorstands) Vorsitzender seit 8. Mai 2018, Mitglied seit 1. September 2010			Jean-Jacques Henchoz ¹ Geschäftsbereichs- vorstand seit 1. April 2019			Dr. Wilm Langenbach Geschäftsbereichs- vorstand seit 1. Dezember 2020		
	2024	2023		2024	2023		2024	2023	
Grundvergütung	1.156	40%	1.020	1.048	40%	960	696	40%	540
Nebenleistungen	6	—	8	22	1%	12	6	—	6
Sonstiges	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Feste Vergütungsbestandteile	1.162		1.028	1.070		972	702		546
Einjährige variable Vergütung (STI)	694	24%	612	629	24%	576	418	24%	324
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) – (Performance Shares 2024/2023)	1.040	36%	918	943	36%	864	626	36%	486
Variable Vergütungsbestandteile	1.734		1.530	1.572		1.440	1.044		810
Zielvergütung gesamt	2.896	100%	2.558	2.642	100%	2.412	1.746	100%	1.356
Versorgungsaufwand ²	742		646	143		118	123		84

¹ Einschließlich Zielvergütung Hannover Rück SE in Höhe von 2.322 TEUR für 2024 und in Höhe von 2.112 TEUR für 2023

² 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 33-Fache der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder belief sich auf das 22-Fache der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter bezieht sich auf die Belegschaft der Talanx 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. Für das Geschäftsjahr 2024 beträgt die Maximalvergütung 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 2024 kann endgültig erst nach der Auszahlung der für das Jahr 2024 zugeleiteten Tranche des LTI im Kalenderjahr 2029 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.

Anpassung des Vorstandsvergütungssystems ab dem Geschäftsjahr 2025

Nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Die Hauptversammlung hat zuletzt am 6. Mai 2021 einen solchen Beschluss gefasst, sodass turnusgemäß in der Hauptversammlung 2025 eine erneute Beschlussfassung erforderlich ist. Der Aufsichtsrat hat vor diesem Hintergrund das bisherige Vergütungssystem unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen der Talanx im Hinblick auf Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft. Gestützt auf die Empfehlung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 12. November 2024 ein leicht angepasstes Vergütungssystem verabschiedet, das mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 Anwendung findet. Das bisherige Vergütungssystem hat sich bewährt und soll daher weitestgehend beibehalten werden, weshalb grundlegende Anpassungen nicht erforderlich waren. Neu ist die Aufnahme einer expliziten Regelung zum sogenannten Abfindungs-Cap in die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder, nach der etwaige Abfindungszahlungen den Wert von maximal zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. die Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit, sofern diese niedriger ist, nicht überschreiten dürfen. Hierdurch wird die entsprechende Empfehlung in G 13 des Deutschen Corporate Governance Kodex nun auch in den Dienstverträgen abgebildet. Ferner wurde eine Anhebung der Maximalvergütung gemäß § 87a AktG beschlossen, um die zum 1. Januar 2024 erfolgte Anhebung der Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder auch dort zu reflektieren. Die Maximalvergütung beträgt ab dem Geschäftsjahr 2025 für den Vorstandsvorsitzenden 7.000.000 EUR, für den Geschäftsbereichsvorstand Rückversicherung 6.000.000 EUR und für alle anderen Vorstandsmitglieder 5.000.000 EUR.

	Dr. Edgar Puls Geschäftsbereichsvorstand seit 9. Mai 2019			Caroline Schlienkamp Mitglied des Vorstands seit 1. Mai 2022			Jens Warkentin Geschäftsbereichsvorstand seit 1. Januar 2023			Dr. Jan Wicke (Finanzvorstand) Finanzvorstand seit 1. September 2020, Mitglied seit 1. Mai 2014		
	2024	2023		2024	2023		2024	2023		2024	2023	
	557	40%	512	588	40%	400	588	40%	400	704	40%	646
	4	—	6	12	—	12	5	—	11	6	—	6
	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	561		518	600		412	593		411	710		652
	334	24%	307	353	24%	240	353	24%	240	422	24%	388
	501	36%	461	529	36%	360	529	36%	360	633	36%	581
	835		768	882		600	882		600	1.056		969
	1.396	100%	1.286	1.482	100%	1.012	1.475	100%	1.011	1.766	100%	1.621
	113		91	100		48	103		43	139		142

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2024

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems der Talanx im Geschäftsjahr 2024 und die damit verbundenen Zielsetzungen:

ÜBERBLICK VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Bestandteil	Bemessungsgrundlage/Parameter		Zielsetzung
FESTE VERGÜTUNGS-BESTANDTEILE	Festvergütung	Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten bar ausgezahlt	
	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 Über-treffens 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	Vorstandsvorsitzender: 6.000.000 EUR Geschäftsbereichsvorstand Rückversicherung: 5.000.000 EUR Übrige Vorstandsmitglieder: 4.000.000 EUR	<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 gezahlt. 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



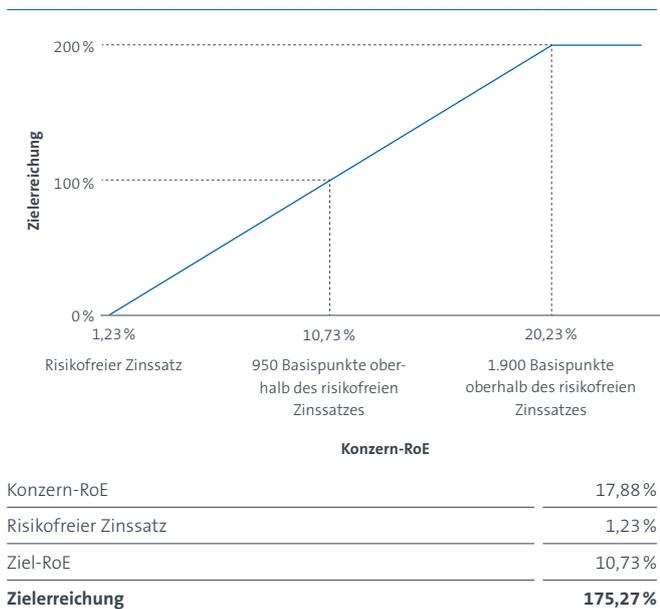
b) Finanzielles Leistungskriterium

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 Zinses 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 2024 hat der Aufsichtsrat für den Konzern-RoE einen Zielwert (100 % Zielerreichung) von 950 Basispunkten über dem risikofreien Zinssatz festgelegt. Der risikofreie Zinssatz der zehnjährigen deutschen Staatsanleihen im Fünf-Jahres-Durchschnitt betrug per Ende 2024 1,23 %. Für das Geschäftsjahr 2024 ergibt sich daraus ein Ziel-RoE von 1.073 Basispunkten. Im Geschäftsjahr 2024 wurde ein Konzern-RoE von 17,88 % (1.788 Basispunkten) erzielt. Dies entspricht einer Zielerreichung des Leistungskriteriums Konzern-RoE von 175,27 %.

ZIELERREICHUNGSKURVE KONZERN-ROE IM GESCHÄFTSJAHR 2024



Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 12. November 2024 beschlossen, den Zielwert für die Konzern-RoE (strategische Zielrendite) für das Geschäftsjahr 2025 unverändert zu lassen und auf 950 Basispunkte über dem risikofreien Zinssatz festzulegen.

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 Er-

messen. 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 2024 hat der Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder die folgenden Zielkriterien festgelegt und auf dieser Basis im Anschluss an das Geschäftsjahr in seiner Sitzung im März 2025 die jeweiligen Zielerreichungen und die daraus abgeleiteten folgenden individuellen Zu- bzw. Abschläge festgelegt.

Die Angaben in der Spalte „Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie“ erfüllen die Anforderungen aus ESRS 2 GOV-3, Abs. 29b sowie ESRS 2 E1 GOV-3 der ESRS.

Vorstandsmitglied	Individueller Beitrag zum Ergebnis			Nachhaltigkeit		Individueller Zu- bzw. Abschlag
	Performance	Dividenden-/ Schüttungsfähigkeit	Strategisches Ziel	Führung/ Engagement (ES) ¹	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	
Torsten Leue	<ul style="list-style-type: none"> Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt 	<ul style="list-style-type: none"> Dividendenfähigkeit Talanx AG 	<ul style="list-style-type: none"> Planmäßige Umsetzung der Strategie im Jahr 2024 gemäß Strategiezyklus 2023–2025 Sicherstellung Integration Liberty gemäß Mittelfristplanung 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement Score Gruppe über Peer-Niveau (Financial-Services-Benchmark) 	<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Talanx als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlage und Reduktion der Emissionen (Operations) 	+15 %-Pkt.
Jean-Jacques Henchoz	<ul style="list-style-type: none"> Segment-RoE Rückversicherung 	<ul style="list-style-type: none"> Schüttungsfähigkeit der Hannover Rück an die Talanx AG 	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltige Outperformance gegenüber Vergleichsgruppe im Segment Rückversicherung im Strategiezyklus 2024 bis 2026 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement Score Segment Rückversicherung über Peer-Niveau (Financial-Services-Benchmark) 	<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Talanx als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlage und Reduktion der Emissionen (Operations) 	+10 %-Pkt.
Dr. Wilm Langenbach	<ul style="list-style-type: none"> Segment-RoE Privat- und Firmenversicherung International 	<ul style="list-style-type: none"> Schüttungsfähigkeit des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung International an die Talanx AG 	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung Strategie HINeXT 2025, insbesondere Erreichung bzw. Verringerung Abstand zu Top-5-Position in Kernmärkten durch profitables organisches und anorganisches Wachstum Realisierung Mittelfristplanung Liberty 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement Score Segment Privat- und Firmenversicherung International über Peer-Niveau (Financial-Services-Benchmark) 	<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Talanx als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlage und Reduktion der Emissionen (Operations) 	+15 %-Pkt.
Dr. Edgar Puls	<ul style="list-style-type: none"> Segment-RoE Corporate & Specialty 	<ul style="list-style-type: none"> Schüttungsfähigkeit des Geschäftsbereichs Corporate & Specialty an die Talanx AG 	<ul style="list-style-type: none"> Weitere Umsetzung des Projektes HDI 4.0 gemäß Projektplan mit Fokus auf Underwriting Excellence, Global Player, Leading Specialty Player 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement Score Segment Corporate & Specialty über Peer-Niveau (Financial-Services-Benchmark) 	<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Talanx als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlage und Reduktion der Emissionen (Operations) 	+15 %-Pkt.

Vorstandsmitglied	Individueller Beitrag zum Ergebnis			Nachhaltigkeit		Individueller Zu- bzw. Abschlag
	Performance	Dividenden-/ Schüttungsfähigkeit	Strategisches Ziel	Führung/ Engagement (ES) ¹	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	
Caroline Schlienkamp	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kostenentwicklung Ressort gemäß Plan 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dividendenfähigkeit Talanx AG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Internationalisierung der Governance-Aufgaben bei Compliance und Data Protection ■ Weiterentwicklung Einkauf in eine skalierende Einheit mit starker Kundenorientierung und hohem Serviceniveau ■ Weitere Umsetzung der People-&-Culture-Strategie, Steigerung der Kundenzufriedenheit durch neue Organisationsstruktur 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Engagement Score Ressort über Peer-Niveau (Financial-Services-Benchmark) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie durch Beratung in Nachhaltigkeitsthemen und CO₂-Reduktion im Betrieb in Deutschland 	+5 %-Pkt.
Jens Warkentin	<ul style="list-style-type: none"> ■ Segment-RoE Privat- und Firmenversicherung Deutschland 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schüttungsfähigkeit des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung Deutschland an die Talanx AG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Optimierung Operations und Versicherungstechnik in P&C Betrieb und Schaden ■ Migrations- und IT-Pfad in Leben bis 2026 gemäß Meilensteinplanung abarbeiten ■ Erarbeitung gruppenweiter Positionierung zu Generative Artificial Intelligence 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Engagement Score Segment Privat- und Firmenversicherung Deutschland über Peer-Niveau (Financial-Services-Benchmark) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Talanx als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlage und Reduktion der Emissionen (Operations) 	+10 %-Pkt.
Dr. Jan Wicke	<ul style="list-style-type: none"> ■ Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dividendenfähigkeit Talanx AG 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cost-Income-Ratio II der Ampega Asset Management im Peer-Vergleich ■ Integration der Liberty-Gesellschaften in das Target Operating Modell von Talanx Re 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Engagement Score Ressort über Peer-Niveau (Financial-Services-Benchmark) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sicherstellung der CSRD-konformen Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2024 	+5 %-Pkt.

¹ Bei dem Engagement Score handelt es sich um das Ergebnis der jährlich stattfindenden Mitarbeiterumfrage zum Mitarbeiter-Engagement (Engagement Survey) innerhalb der Organisation der Talanx. Im Geschäftsjahr 2024 wurde ein Wechsel von der bisherigen Umfrage (Organizational Health Check) zur Engagement Survey vorgenommen

d) Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus dem STI 2024

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

AUSZAHLUNGEN AUS DEM SHORT-TERM INCENTIVE 2024 DER TALANX AG

Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Zielerreichung		Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
		Konzern-RoE	Individueller Zu- bzw. Abschlag		
Torsten Leue	694	175,3%	+15 %-Pkt.	190,3%	1.320
Jean-Jacques Henchoz	77	175,3%	+10 %-Pkt.	185,3%	142
Dr. Wilm Langenbach	418	175,3%	+15 %-Pkt.	190,3%	795
Dr. Edgar Puls	334	175,3%	+15 %-Pkt.	190,3%	636
Caroline Schlienkamp	353	175,3%	+5 %-Pkt.	180,3%	636
Jens Warkentin	353	175,3%	+10 %-Pkt.	185,3%	654
Dr. Jan Wicke	422	175,3%	+5 %-Pkt.	180,3%	761

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 2024 hat der Aufsichtsrat der Hannover Rück für den Konzern-RoE der Hannover Rück einen Zielwert (100% Zielerreichung) von 1.050 Basispunkten über dem risikofreien Zinssatz festgelegt. Der risikofreie Zinssatz der zehnjährigen deutschen Staatsanleihen im Fünf-Jahres-Durchschnitt betrug per Ende 2024 1,23%. Für das Geschäftsjahr 2024 ergibt sich daher für die Hannover Rück ein Ziel-RoE von 1.173 Basispunkten. Im Geschäftsjahr 2024 hat die Hannover Rück eine Konzern-RoE von 21,25% (2.125 Basispunkten) erzielt. Dies entspricht einer Zielerreichung des Leistungskriteriums Konzern-RoE von 190,67%.

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 2024 DER HANNOVER RÜCK SE

In TEUR

Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Zielerreichung Konzern-RoE	Individueller Zu- bzw. Abschlag	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag
Jean-Jacques Henchoz	552	190,7 %	+5 %-Pkt.	195,7 %	1.080

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 (Gesamtzielerreichung).

LONG-TERM INCENTIVE



Auf Basis der Gesamtzielerreichung des STI 2024 erfolgt im Geschäftsjahr 2025 die Zuteilung der LTI-Tranche 2024 (Talanx Performance Shares 2024). 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 2024 erfolgt im Anschluss an die vierjährige Performanceperiode im Kalenderjahr 2029.

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

ZUTEILUNG DER LTI-TRANCHE 2024 TALANX AG

In TEUR

Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Gesamtzielerreichung des STI 2024	Zuteilungswert
Torsten Leue	1.040	190,3 %	1.980
Jean-Jacques Henchoz	115	185,3 %	213
Dr. Wilm Langenbach	626	190,3 %	1.192
Dr. Edgar Puls	501	190,3 %	953
Caroline Schlienkamp	529	180,3 %	954
Jens Warkentin	529	185,3 %	980
Dr. Jan Wicke	633	180,3 %	1.142

Am Ende der vierjährigen Performanceperiode wird zunächst der Auszahlungsbasisbetrag basierend auf der Aktienkursentwicklung der Talanx Aktie berechnet. Dieser ergibt sich aus der zugeteilten Anzahl der Talanx Performance Shares und dem durchschnittlichen Aktienkurs der Talanx AG über einen Zeitraum von 15 Börsenhandelstagen vor bis 15 Börsenhandelstagen nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratsitzung im Jahr des Ablaufs der vierjährigen Performanceperiode zuzüglich der während der Performanceperiode gezahlten Dividenden. Die Wertentwicklung spiegelt also die Gesamtaktionärsrendite 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 2024 HANNOVER RÜCK SE

In TEUR

Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Gesamtziel- erreichung des	
		STI 2024	Zuteilungswert
Jean-Jacques Henchoz	828	195,7 %	1.620

LTI – BERÜCKSICHTIGUNG AKTIENKURSENTWICKLUNG



Der endgültige 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.

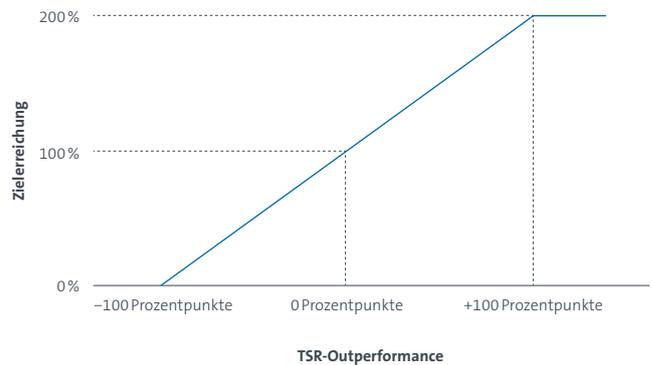
Die Zielerreichung für den relativen TSR wird durch einen Vergleich des TSR der Aktie der Talanx AG im Vergleich zu den Aktien der Unternehmen der Vergleichsgruppe während der vierjährigen Performanceperiode ermittelt. Hierzu wird der TSR der Talanx Aktie in der jeweiligen Performanceperiode dem ungewichteten durchschnittlichen TSR der Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Die Vergleichsgruppe wird vor Beginn jeder Performanceperiode einer neuen LTI-Tranche durch den Aufsichtsrat überprüft. Für die LTI-Tranche 2024 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 2024 wird nach Ablauf der Performanceperiode im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029 offengelegt.

Auszahlungen aus mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2024 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 2019 im Geschäftsjahr 2020 zugeteilten Talanx Share Awards (Talanx Share Awards 2019) sowie der auf Basis der Zielerreichung der variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2020 im Geschäftsjahr 2021 in die Bonusbank eingestellte Betrag (Bonusbank 2020) wurden im Jahr 2024 ausgezahlt.

a) Talanx Share Awards 2019

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-Bilanzaufsichtsratssitzung 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-Bilanzaufsichtsratssitzung ermittelt. Zusätzlich wird die Summe aller während der Sperrfrist ausgeschütteten Dividenden je Aktie ausgezahlt.

Im Geschäftsjahr 2024 ist die Sperrfrist der im Geschäftsjahr 2020 auf Basis der variablen Vergütung 2019 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 2019:

AUSZAHLUNGEN AUS DEN TALANX SHARE AWARDS 2019

Vorstandsmitglied	Zuteilungswert (20% der variablen Vergütung 2019) in TEUR	Durchschnitt- licher Aktien- kurs am Ende der Sperrfrist in EUR	Summe der ausge- schütteten Dividenden je Aktie in EUR	Auszahlungs- betrag in TEUR
Torsten Leue	318	70,66	6,60	840
Dr. Jan Wicke	210	70,66	6,60	556
Dr. Edgar Puls	69	70,66	6,60	183
Jean-Jacques Henchoz	45	70,66	6,60	120

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Auszahlungen aus den Hannover Rück Share Awards 2019:

AUSZAHLUNGEN AUS DEN HANNOVER RÜCK SHARE AWARDS 2019

Vorstandsmitglied	Zuteilungswert (20% der variablen Vergütung 2019) in TEUR	Durchschnitt- licher Aktien- kurs am Ende der Sperrfrist in EUR	Summe der ausge- schütteten Dividenden je Aktie in EUR	Auszahlungs- betrag in TEUR
Jean-Jacques Henchoz	207	245,19	21,75	397

b) Bonusbank 2020

Im Geschäftsjahr 2024 ist ferner der im Geschäftsjahr 2021 auf Basis der variablen Vergütung 2020 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 2020:

AUSZAHLUNGEN AUS DER BONUSBANK 2020

In TEUR	Eingestellter Betrag (20% der variablen Vergütung 2020)	Auszahlungs- betrag
Vorstandsmitglied		
Torsten Leue	301	301
Jean-Jacques Henchoz	64	64
Dr. Edgar Puls	112	112
Dr. Jan Wicke	198	198

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Auszahlungen aus der Bonusbank 2020 der Hannover Rück SE:

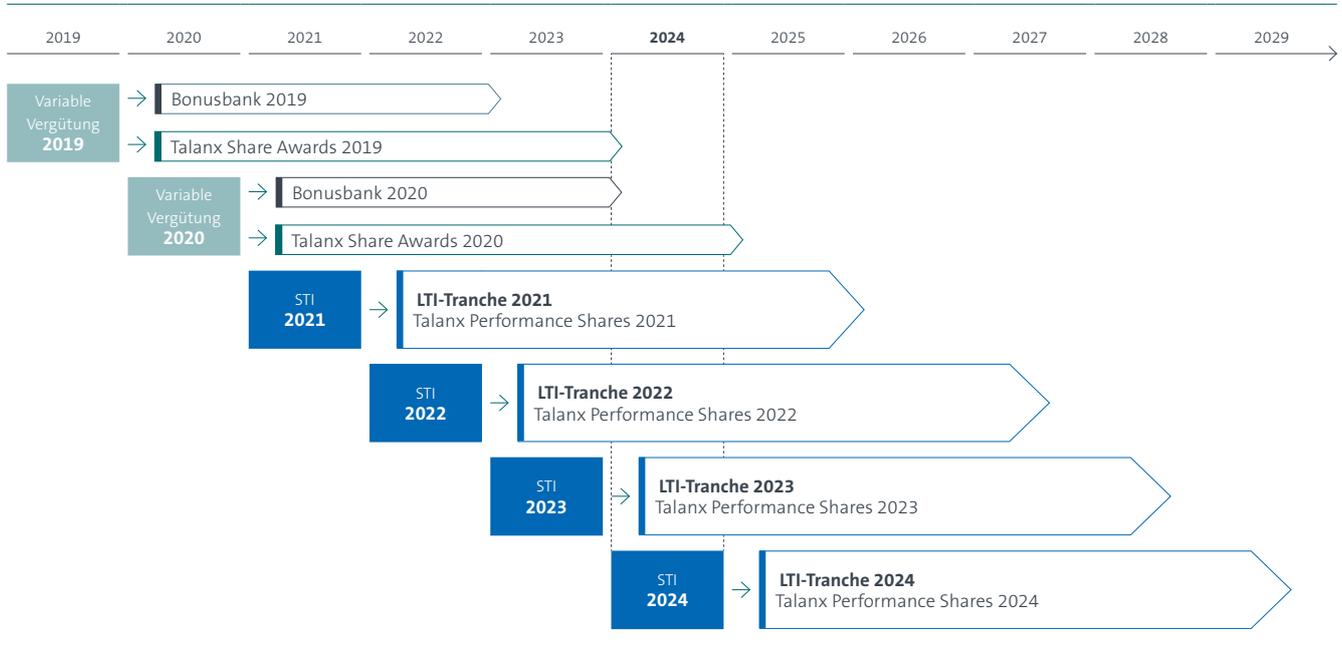
AUSZAHLUNGEN AUS DER BONUSBANK 2020 DER HANNOVER RÜCK SE

In TEUR	Eingestellter Betrag (20% der variablen Vergütung 2020)	Auszahlungs- betrag
Vorstandsmitglied		
Jean-Jacques Henchoz	269	269

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 DER AKTIVEN VORSTÄNDE ZUM 31. DEZEMBER 2024 (VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 2020)

Vorstandsmitglied	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2020	Gesamt
	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 36,38 EUR	
Torsten Leue	8.271	8.271
Jean-Jacques Henchoz	1.765	1.765
Dr. Wilm Langenbach	—	—
Dr. Edgar Puls	3.066	3.066
Caroline Schlienkamp	—	—
Jens Warkentin	—	—
Dr. Jan Wicke	5.438	5.438

BESTÄNDE TALANX PERFORMANCE SHARES DER AKTIVEN VORSTÄNDE ZUM 31. DEZEMBER 2024 (VERGÜTUNGSSYSTEM AB 2021)

Vorstandsmitglied	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2023	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2022	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2021	Gesamt
	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 69,65 EUR	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 43,27 EUR	Durchschnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 39,31 EUR	
Torsten Leue	26.361	34.692	32.835	93.888
Jean-Jacques Henchoz	2.809	3.906	3.726	10.441
Dr. Wilm Langenbach	13.956	18.374	16.765	49.095
Dr. Edgar Puls	12.316	17.417	17.068	46.801
Caroline Schlienkamp	9.364	8.736	—	18.100
Jens Warkentin	9.364	—	—	9.364
Dr. Jan Wicke	15.121	21.020	20.056	56.197

Die folgende Tabelle gibt 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 FÜR HERRN HENCHOZ
ZUM 31. DEZEMBER 2024 (VERGÜTUNGSSYSTEM BIS 2020)**

Vorstandsmitglied	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2020	Durch- schnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 150,42 EUR	Gesamt
Jean-Jacques Henchoz	1.786		1.786

**BESTÄNDE HANNOVER RÜCK PERFORMANCE SHARES FÜR HERRN HENCHOZ
ZUM 31. DEZEMBER 2024 (VERGÜTUNGSSYSTEM AB 2021)**

Vorstandsmitglied	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2023	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2022	Zugeteilte Stückzahl für Gj. 2021	Gesamt
	Durch- schnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 242,71 EUR	Durch- schnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 176,66 EUR	Durch- schnittlicher Aktienkurs bei Zuteilung 156,31 EUR	
Jean-Jacques Henchoz	5.850	6.441	6.554	18.845

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 ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig einbehalten („Malus“) oder den Bruttobetrag der bereits ausgezahlten 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 ausgezahlte variable Vergütung zurückzuzahlen, 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 2024 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 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 Verbraucherpreisindexes 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 Kapitaleistung 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 mindestens 1 % ihres letzten Bruttobetrag 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	
	2024	2023	2024	2023
Torsten Leue	742	646	9.422	9.302
Jean-Jacques Henchoz ²	143	118	785	618
Dr. Wilm Langenbach	123	84	382	277
Dr. Edgar Puls	113	91	1.106	1.057
Caroline Schlienkamp	100	48	331	247
Jens Warkentin	103	43	330	251
Dr. Jan Wicke	139	142	1.404	1.299

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. 4 AktG (Ausnahme: Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung), so verfallen alle bedingt zugeteilten Talanx Performance Shares ersatz- und entschädigungslos.

Abfindung

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sahen bisher keine Regelungen zu Abfindungsansprüchen vor. Mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 enthalten die Dienstverträge eine Regelung zum sogenannten Abfindungs-Cap, nach der etwaige Abfindungszahlungen den Wert von maximal zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. die Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit, sofern diese niedriger ist, nicht überschreiten dürfen. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels sind in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands nicht vorgesehen.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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 2024 handelt es sich dabei um:

- die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Festvergütung
- die im Geschäftsjahr 2024 angefallenen Nebenleistungen
- den für das Geschäftsjahr 2024 festgestellten STI mit Auszahlung im Jahr 2025
- den für das Geschäftsjahr 2020 in die Bonusbank eingestellten Betrag, der im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wurde
- die für das Geschäftsjahr 2019 zugeteilten Share Awards, die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlt wurden

Ergänzend wird als Teil der Vorstandsvergütung der Versorgungsaufwand der Altersversorgungszusagen für das Geschäftsjahr 2024 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	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Grundvergütung	1.156	1.020	1.048	960	696	540
Nebenleistungen	6	8	22	12	6	6
Sonstiges	—	—	—	—	—	—
Feste Vergütungsbestandteile	1.162	1.028	1.070	972	702	546
	32%		34%		47%	
Einjährige variable Vergütung (STI 2024) ^{1,2}	1.320	1.224	1.222	1.077	795	648
Mehrfürige variable Vergütung	1.141	646	850	252	—	—
Bonusbank 2020 (3 Jahre) ³	301	318	333	252	—	—
Share Awards 2019 (4 Jahre) ⁴	840	328	517	—	—	—
Variable Vergütungsbestandteile	2.460	1.870	2.073	1.329	795	648
	68%		66%		53%	
Gesamtvergütung (i. S. d. § 162 AktG)	3.622	2.898	3.142	2.301	1.497	1.194
	100%		100%		100%	
Versorgungsaufwand	742	646	143	118	123	84

¹ Davon Aufsichtsratsvergütung von Konzerngesellschaften: Herr Leue 363 (363) TEUR, Herr Dr. Wicke 60 (60) TEUR, Herr Warkentin 14 (0) TEUR

² Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2023 handelt es sich um Auszahlungen aus der einjährigen variablen Vergütung 2023

³ Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2023 handelt es sich um Auszahlungen aus der Bonusbank 2019

⁴ Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2023 handelt es sich um Auszahlungen aus den Share Awards 2018

⁵ Einschließlich der gewährten und geschuldeten Vergütung der Hannover Rück SE in Höhe von 2.688 (2.006) TEUR, davon 920 TEUR Grundvergütung, 1.746 TEUR variable Vergütung, 22 TEUR Nebenleistungen

	Dr. Edgar Puls Geschäftsbereichsvorstand seit 9. Mai 2019		Caroline Schlienkamp Mitglied des Vorstands seit 1. Mai 2022		Jens Warkentin Geschäftsbereichsvorstand seit 1. Januar 2023		Dr. Jan Wicke (Finanzvorstand) Finanzvorstand seit 1. September 2020, Mitglied seit 1. Mai 2014	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
	557	512	588	400	588	400	704	646
	4	6	12	12	5	11	6	6
	—	—	—	—	—	—	—	—
	561	518	600	412	593	411	710	652
	38%		49%		48%		32%	
	636	572	636	435	654	435	761	702
	295	69	—	—	—	—	754	471
	112	69	—	—	—	—	198	210
	183	—	—	—	—	—	556	261
	930	641	636	435	654	435	1.515	1.173
	62%		51%		52%		68%	
	1.491	1.159	1.236	847	1.247	846	2.225	1.825
	100%		100%		100%		100%	
	113	91	100	48	103	43	139	142

Frühere Vorstandsmitglieder

Im Folgenden wird die im Geschäftsjahr 2024 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. Christopher Lohmann (bis 31. Dezember 2022)		Dr. Immo Querner (bis 31. August 2020)		Ulrich Wallin (bis 9. Mai 2019)						
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023					
Grundvergütung	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—					
Einjährige variable Vergütung (STI 2024)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—					
Mehrfährige variable Vergütung	477	258	—	131	71	—	624	401	239	578					
Bonusbank 2020 (3 Jahre)	119	136	—	—	71	—	175	170	—	115					
Share Awards 2019 (4 Jahre)	358	122	—	131	—	—	449	231	239	463					
Variable Vergütung	477	100%	258	—	131	71	100%	—	624	98%	401	239	43%	578	
Ruhegeldzahlungen	—	—	—	597	100%	596	—	—	15	2%	217	314	57%	313	
Gesamtvergütung (i. S. d. §162 AktG)	477	100%	258	597	100%	727	71	100%	—	639	100%	618	553	100%	891

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 35 (36) 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 Prüfungsaus-

schusses 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 2024 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 Aufsichtsrats­tätigkeit		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Aufsichtsratsbezüge von Konzerngesellschaften			Gesamtvergütung				
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023				
Herbert K. Haas	250	50%	250	75	15%	75	11	2%	13	163	33%	162	499	500
Jutta Hammer	133	75%	100	25	14%	25	9	5%	11	10	6%	5	177	141
Ralf Rieger (bis 7. Mai 2024)	53	83%	150	9	14%	25	2	3%	11	—	—	—	64	186
Angela Titzrath	150	71%	133	50	24%	33	11	5%	9	—	—	—	211	175
Natalie Bani Ardalan (seit 7. Mai 2024)	65	57%	—	16	14%	—	7	6%	—	27	23%	—	115	—
Benita Bierstedt (bis 7. Mai 2024)	35	63%	100	—	—	—	1	2%	6	20	36%	40	56	146
Rainer-Karl Bock-Wehr	100	95%	100	—	—	—	5	5%	6	—	—	—	105	106
Dr. Joachim Brenk (seit 4. Mai 2023)	100	85%	66	—	—	—	5	4%	5	12	10%	11	117	82
Sebastian L. Gascard	100	82%	100	16	13%	—	6	5%	6	—	—	—	122	106
Dr. Christof Günther (seit 4. Mai 2023)	100	75%	66	25	19%	16	9	7%	9	—	—	—	134	91
Dr. Hermann Jung	100	63%	100	50	31%	44	9	6%	11	—	—	—	159	155
Dirk Lohmann	100	95%	100	—	—	—	5	5%	6	—	—	—	105	106
Christoph Meister	100	95%	100	—	—	—	5	5%	6	—	—	—	105	106
Jutta Mück (bis 7. Mai 2024)	35	76%	100	9	20%	25	2	4%	9	—	—	—	46	134
Dr. Sandra Reich (seit 4. Mai 2023)	100	95%	66	—	—	—	5	5%	5	—	—	—	105	71
Matthias Rickel (seit 7. Mai 2024)	65	94%	—	—	—	—	4	6%	—	—	—	—	69	—
Prof. Dr. Jens Schubert	100	87%	100	—	—	—	5	4%	6	10	9%	10	115	116
Patrick Seidel (seit 7. Mai 2024)	65	60%	—	—	—	—	4	4%	—	40	37%	—	109	—
Norbert Steiner	100	76%	100	25	19%	25	7	5%	8	—	—	—	132	133

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

In TEUR	2024	2023	Veränderung 2024/2023	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021	Veränderung 2021/2020
Aktive Vorstandsmitglieder						
Torsten Leue	3.622	2.898	+25,0%	+16,5%	+6,4%	+5,5%
Jean-Jacques Henchoz	3.142	2.301	+36,6%	-19,1%	+50,9%	-1,3%
Dr. Wilm Langenbach	1.497	1.194	+25,3%	+11,0%	+8,9%	+767,0%
Dr. Edgar Puls	1.491	1.159	+28,6%	+13,3%	+5,7%	+37,5%
Caroline Schlienkamp	1.236	847	+45,9%	+60,7%	—	—
Jens Warkentin	1.247	846	+47,4%	—	—	—
Dr. Jan Wicke	2.225	1.825	+21,9%	+9,4%	+5,6%	-3,9%
Frühere Vorstandsmitglieder						
Sven Fokkema (bis 31. Dezember 2020)	477	258	+85,0%	+203,5%	-78,8%	-51,6%
Herbert Haas (bis 8. Mai 2018)	597	727	-17,9%	-23,4%	-13,1%	+1,9%
Dr. Christopher Lohmann (bis 31. Dezember 2022)	71	—	—	-100,0%	+130,3%	+36,9%
Dr. Immo Querner (bis 31. August 2020)	639	618	+3,4%	-3,1%	-39,5%	-37,0%
Ulrich Wallin (bis 9. Mai 2019)	553	891	-37,9%	-11,2%	-0,9%	-2,2%
Aktive Aufsichtsratsmitglieder						
Herbert K. Haas	499	500	-0,2%	-2,0%	-7,4%	+13,6%
Jutta Hammer	177	141	+25,5%	+3,7%	-5,6%	+4,3%
Angela Titzrath	211	175	+20,6%	+66,7%	—	+6,1%
Natalie Bani Ardalan (seit 7. Mai 2024)	115	—	—	—	—	—
Rainer-Karl Bock-Wehr	105	106	-0,9%	+1,0%	—	-2,8%
Dr. Joachim Brenk (seit 4. Mai 2023)	117	82	+42,7%	—	—	—
Sebastian L. Gascard	122	106	+15,1%	-0,9%	-10,1%	+5,3%
Dr. Christof Günther (seit 4. Mai 2023)	134	91	+47,3%	—	—	—
Dr. Hermann Jung	159	155	+2,6%	+1,3%	+14,2%	+3,1%
Dirk Lohmann	105	106	-0,9%	+1,0%	—	+5,0%
Christoph Meister	105	106	-0,9%	+1,0%	—	+5,0%
Prof. Dr. Jens Schubert	115	116	-0,9%	+9,4%	+1,0%	+5,0%
Dr. Sandra Reich (seit 4. Mai 2023)	105	71	+47,9%	—	—	—
Matthias Rickel (seit 7. Mai 2024)	69	—	—	—	—	—
Patrick Seidel (seit 7. Mai 2024)	109	—	—	—	—	—
Norbert Steiner	132	133	-0,8%	—	-0,7%	+3,9%
Frühere Aufsichtsratsmitglieder						
Antonia Aschendorf (bis 4. Mai 2023)	30	65	-53,8%	-49,6%	-4,4%	+3,8%
Benita Bierstedt (bis 7. Mai 2024)	56	146	-61,6%	+0,7%	—	+4,3%
Dr. Thomas Lindner (bis 4. Mai 2023)	—	72	—	-65,9%	-0,9%	+2,9%
Jutta Mück (bis 7. Mai 2024)	46	134	-65,7%	-0,7%	-8,8%	+4,2%
Ralf Rieger (bis 7. Mai 2024)	64	186	-65,6%	+0,5%	-2,1%	+3,3%
Dr. Erhard Schipporeit (bis 4. Mai 2023)	34	141	-75,9%	-38,7%	-0,4%	+14,4%
Arbeitnehmer in Deutschland						
Durchschnitt	102	99	+3,2%	+5,3%	+5,6%	+3,5%
In Mio. EUR	2024	2023	Veränderung 2024/2023	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021	Veränderung 2021/2020¹
Ertragsentwicklung						
Jahresüberschuss der Talanx AG nach HGB	840	743	+13,0%	+28,3%	+17,0%	-10,5%
Konzernergebnis	1.977	1.581	+25,0%	+123,8%	+15,9%	+50,6%

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 bis zum 31. Dezember 2024 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 bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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

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

Verwendungsbeschränkung

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

Hannover, den 17. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Martin Eibl ppa. Philipp Rütter
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer

Kontakt

Talanx AG

HDI-Platz 1

30659 Hannover

Telefon +49 511 3747-0

Telefax +49 511 3747-2525

www.talanx.com

