

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Tagesordnungspunkt 7 der Hauptversammlung am 7. Mai 2025

somewhat different



System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Hannover Rück SE

Der Aufsichtsrat hat gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 Aktiengesetz (in Verbindung mit Artikel 9 Abs. 1 c) ii) SE-Verordnung) 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 8. November 2024 beschlossen und legt es der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Das Vergütungssystem entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Leitlinien des Vorstandsvergütungssystems

Die Hannover Rück SE ist einer der weltweit führenden Rückversicherer. Als Rückversicherer helfen wir Erstversicherern dabei, Risiken zu tragen. Wir betreiben weltweit alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung. Die Konzernstrategie "Staying Focused. Thinking Ahead." zielt auf branchenführende Performance in Bezug auf Profitabilität und Gewinnwachstum, eine zuverlässige ökonomische Wertschöpfung sowie eine attraktive und steigende Basisdividende ab. Eine weitere strategische Zielgröße ist die Kapitalstärke der Hannover Rück. Neben diesen finanziellen Zielen beinhaltet die Ambition der Konzernstrategie auch strategische Ziele zu Mitarbeiterengagement sowie zu ökologischer Verantwortung. Unsere starke Zeichnungskultur, unser Fokus auf partnerschaftliche Kundenbeziehungen, unser schlanker Geschäftsansatz und unser effizientes Kapitalmanagement haben es uns ermöglicht, bereits über viele Jahre attraktive Renditen und überdurchschnittliche Performance zu erzielen. Die Strategie des Hannover Rück Konzerns ist zudem auf eine langfristige Wertsteigerung im Sinne der Stakeholder des Konzerns (insbesondere Kunden, Mitarbeiter, der Kapitalmarkt) ausgerichtet.

Das Vergütungssystem unseres Vorstands leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung unserer Konzernstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Hannover Rück 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 Aktie der Hannover Rück SE (im Folgenden: Hannover Rück), 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 Verantwortungsbereichs zu entlohnen. Die Vorschriften des Aktiengesetzes (AktG) 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 mit 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) erfüllt.

Bei der Festlegung der Vergütungshöhen und des Vergütungssystems des Vorstands der Hannover Rück 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 Hannover Rück 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 der Vorstandsmitglieder 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 Vorstandmitglieds 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 Hannover Rück maßgeblichen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sichergestellt.

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

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 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 AktG spätestens zur nächsten Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem vor.

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

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 DAX und MDAX (exklusive der Talanx AG) herangezogen.

Der vertikale Vergleich stützt sich auf die Relation der Vergütung des Vorstands zur Vergütung der Gesamtbelegschaft der Hannover Rück. 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 Versicherungs- bzw. Rückversicherungsbranche unterzogen.

Überblick über das Vergütungssystem

Gesamtübersicht der Vergütungsbestandteile

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

Vergütungsbestandteil

Bemessungsgrundlage/Parameter

Feste Vergütungsbestandteile	Festvergütung	Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten bar ausgezahlt
	Nebenleistungen	Hauptsächlich: Fahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung, Haftpflicht-, Unfall- und Reisegepäckversicherung in angemessener Höhe
	Altersversorgung	Beitragsorientierte Zusage: jährlicher Finanzierungsbeitrag in Höhe von 25 % der definierten Bemessungsgrundlage
Variable Vergütungsbestandteile	Einjährige variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)	<p>Zielbonusmodell</p> <p>Erfolgsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hannover Rück SE RoE - Individuelle Leistungskriterien <p>Cap: 200 % des STI-Zielbetrags</p>
	Mehrfährige variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI)	<p>Performance Share Plan (aktienbasierte Vergütung)</p> <p>Vierjährige Performanceperiode</p> <p>LTI-Zuteilungsbetrag ist abhängig von der festgestellten Zielerreichung für:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hannover Rück SE RoE des vorherigen Geschäftsjahres - Individuelle Leistungskriterien des vorherigen Geschäftsjahres <p>Erfolgsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kursentwicklung der Hannover Rück-Aktie (inkl. Dividenden) - Relativer Total Shareholder Return (gegenüber relevanten Wettbewerbern) <p>Cap: 400 % des LTI-Zielbetrags</p>
Sonstige Bestandteile	Maximalvergütung	<p>Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitzender: 6.000.000,00 EUR - Übrige Vorstandsmitglieder: 4.000.000,00 EUR
	Malus und Clawback	Möglichkeit des Aufsichtsrates, im Falle von grobem Fehlverhalten oder fehlerhaftem Konzernabschluss die variablen Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig einzubehalten („Malus“) oder zurückzufordern („Clawback“)

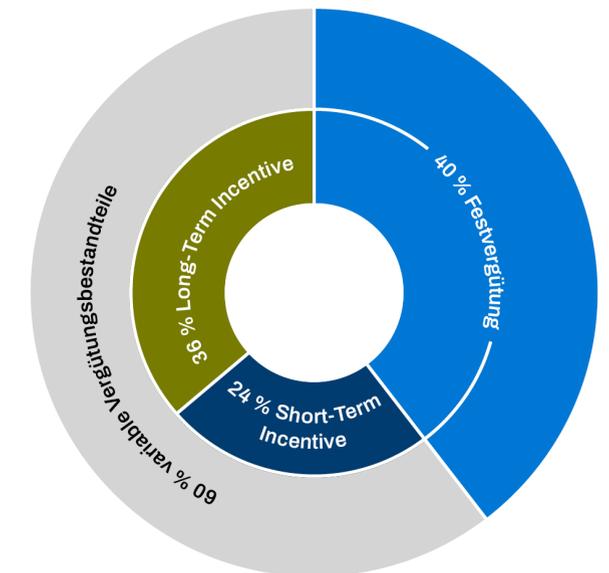
Vergütungsbestandteile und -struktur

Das Vergütungssystem der Hannover Rück 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 (mehrfährige 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.

Struktur der Ziel-Direktvergütung



Als zusätzliche Komponenten der festen Vergütungsbestandteile werden eine Altersversorgung sowie Nebenleistungen gewährt. Der jährliche Finanzierungsbeitrag für die beitragsorientierte Altersversorgung beträgt derzeit 25 % der definierten Bemessungsgrundlage (jährliche Fixvergütung). 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.

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG 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 6.000.000,00 EUR und für alle anderen Vorstandsmitglieder 4.000.000,00 EUR.

Malus und Clawback; Risikoadjustierung

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

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

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

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 Artikel 275 Abs. 2 Buchst. e der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 der Kommission vom 10. Oktober 2014 erforderlich ist.

Die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

Feste Vergütungsbestandteile

Festvergütung

Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten bar ausgezahlt. 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. 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) sowie einen Ersatz von Reisekosten und sonstigen Aufwendungen im Interesse der Gesellschaft.

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.

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.

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.

Short-Term Incentive (STI)

Der STI ist auf den geschäftlichen Erfolg der Hannover Rück im jeweiligen Geschäftsjahr ausgerichtet. Neben dem finanziellen Erfolgsziel Eigenkapitalrendite (Return on Equity – RoE) des Hannover Rück 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 Hannover Rück 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.

Berechnung des Short-Term Incentive (STI)



Finanzielles Erfolgsziel

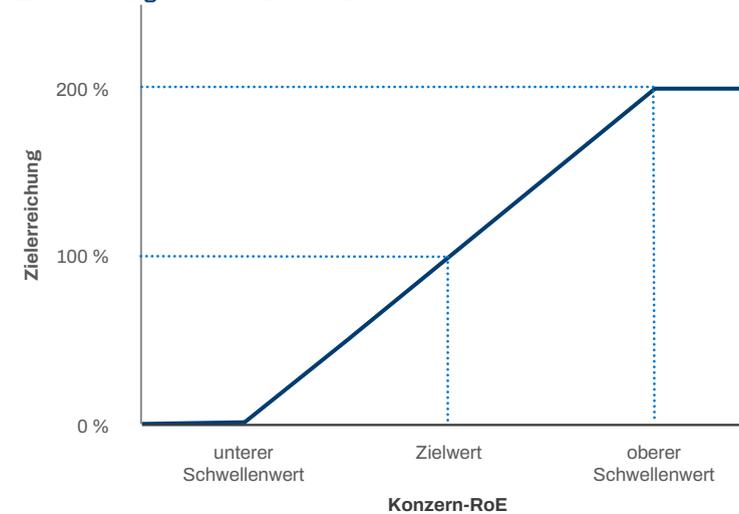
Maßgebliches finanzielles Erfolgsziel für den STI ist mit einer Gewichtung von 100 % der Konzern-RoE im Vergleich mit einer strategischen Zielrendite. Der Konzern-RoE ist einer der zentralen Leistungsindikatoren im Steuerungssystem von Hannover Rück und als solcher auch in der Vergütung des Vorstands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

Individueller Zu- bzw. Abschlag

Durch einen individuellen Zu- bzw. Abschlag auf die Zielerreichung des Konzern-RoE kann der Aufsichtsrat zusätzlich zum finanziellen Erfolg des Hannover Rück Konzerns den individuellen Beitrag des Vorstandsmitglieds und gegebenenfalls des von ihm verantworteten Geschäftsbereichs zum Ergebnis sowie die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen im Rahmen des STI berücksichtigen.

Die Festlegung der Höhe des Zu- bzw. Abschlags, die sich in einer Bandbreite von -25 Prozentpunkten bis +25 Prozentpunkten bewegen kann, erfolgt durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen. Die

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

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

	Kriterien	Beispielhafte Kennzahlen
Individueller Beitrag zum Ergebnis	Performance	<über Erfolgsziel Konzern-RoE abgedeckt> *
	Dividende	Dividendenausschüttung der Hannover Rück SE
	Strategisches Ziel	Strategisches Fokusthema
Nachhaltigkeit	Führung/Engagement	Engagement Score
	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	Schwerpunktbereiche aus Nachhaltigkeitsstrategie

* Mit Umstellung der Rechnungslegung auf IFRS 9/17 wurde die Kennzahl für „Performance“ für alle Vorstände auf den Konzern-RoE vereinheitlicht.

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

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 Hannover Rück-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 Hannover Rück-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.

Berechnung des Long-Term-Incentive-(LTI)-Zuteilungswertes



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

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

Berechnung des LTI-Auszahlungsbasisbetrags (Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung)



Der finale Zahlungsbasisbetrag ergibt sich aus dem Zahlungsbasisbetrag 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 Versicherungs- bzw. Rückversicherungsbranche. Der Zahlungsbasisbetrag 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 AktG nicht überschritten wird.

Berechnung des LTI-Auszahlungsbetrags unter Berücksichtigung der Performancevergleichsgruppe



Erfolgsziel

Maßgebliches Erfolgsziel für den finalen Zahlungsbasisbetrag 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 Hannover Rück während der

vierjährigen Performanceperiode einschließlich Bruttodividenden im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe bestehend aus relevanten Wettbewerbern der Versicherungs- bzw. Rückversicherungsbranche ab. Somit setzt der LTI Anreize zur Erzielung einer langfristig und nachhaltig starken Performance der Hannover Rück-Aktie am Kapitalmarkt.

Die Zielerreichung für den relativen TSR wird durch einen Vergleich des TSR der Aktie der Hannover Rück im Vergleich zu den Aktien der Unternehmen der Vergleichsgruppe während der vierjährigen Performanceperiode ermittelt. Hierzu wird der TSR der Hannover Rück-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

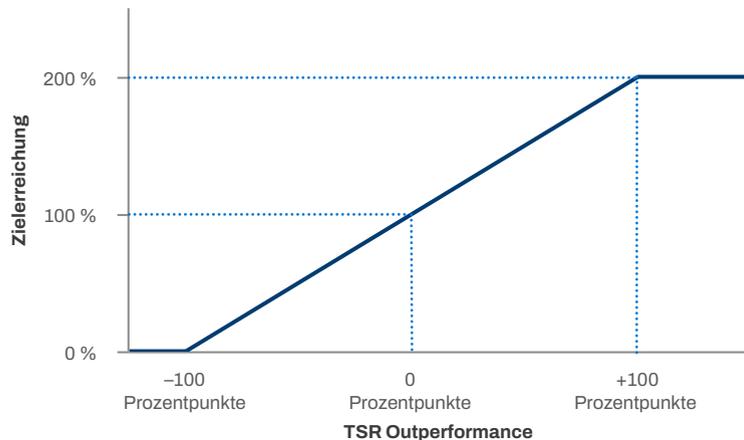


Sollten einzelne Unternehmen der Vergleichsgruppe zukünftig in ihrer aktuellen Form nicht mehr existieren oder als vergleichbare Unternehmen nicht mehr angemessen sein, kann der Aufsichtsrat eine neue Zusammenstellung der Vergleichsgruppe festlegen.

Entspricht der TSR der Hannover Rück-Aktie dem TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 100 %. Jeder Prozentpunkt, um den der TSR der Hannover Rück-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 Hannover Rück-Aktie um 100 Prozentpunkte 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 Hannover Rück-Aktie um 100 Prozentpunkte oder mehr unter dem TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 0 %.

Zielerreichungskurve relativer TSR



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

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. Die Laufzeit der Dienstverträge richtet sich nach der Bestelldauer. Die Bestellung und die Abberufung von Vorstandsmitgliedern sind in Artikel 39 Abs. 2 SE-Verordnung sowie den §§ 84, 85 AktG geregelt. Von diesen gesetzlichen Bestimmungen abweichende Satzungsregelungen bestehen nicht.

Die Mitglieder des Vorstands werden vom Aufsichtsrat für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren bestellt, bei erstmaliger Bestellung für höchstens drei Jahre. 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 BGB) bleibt unberührt. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Vorstandsdienstvertrag ebenfalls vorzeitig.

Regelungen im Falle eines unterjährigen Austritts

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 zeitanteiligen STI. Endet das Dienstverhältnis vor Ende des Geschäftsjahres durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigem 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 unten 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 gewährten Hannover Rück Performance Shares ersatz- und entschädigungslos.

Abfindung und Kontrollwechsel

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sehen mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 eine explizite Regelung zum sogenannten Abfindungs-Cap vor, 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.

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.

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 Hannover Rück SE 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.

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.

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 AktG 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

Weiterführende Links

Vorstand

[Hannover Rück – Vorstand](#)

Vergütungsbericht

[Hannover Rück – Vergütungsbericht und -system](#)

Herausgeber

Hannover Rück SE

Karl-Wiechert-Allee 50
30625 Hannover
Tel. +49 511 5604-0

somewhat
different

www.hannover-re.com