

somewhat
different

Vergütungsbericht 2023

hannover **re**[®]

Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Systematik der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat und enthält detaillierte Informationen zur individuellen Vergütung und zu weiteren Leistungen der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Hannover Rück SE, die ihnen für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 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.

Der Vergütungsbericht wurde durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend sowohl formell als auch inhaltlich geprüft. Ausführungen zum Vergütungssystem, welches von der Hauptversammlung 2021 gebilligt wurde, finden sich unter folgendem Link: <https://www.hannover-rueck.de/1849317/verguetungsbericht-und-system>

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 Hannover Rück SE am 5. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 85,54 % 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 2023 mit einer Mehrheit von 90,84 % 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 auch im diesjährigen Vergütungsbericht wieder zusätzlich zu den Auszahlungen mehrjähriger variabler Vergütungsbestandteile im Jahr 2023 die aktuellen Bestände, die in den nächsten Jahren aus der mehrjährigen variablen Vergütung zur Auszahlung anstehen.

Das Vergütungssystem ist insgesamt transparent und verständlich strukturiert und berücksichtigt die Erwartungen unserer Investoren und weiterer wichtiger Stakeholder. Die Vergütung besteht aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Bestandteilen. Dabei stehen die hohe Relevanz der variablen Vergütung und die Stärkung des Pay-for-Performance-Gedankens im Vordergrund. Die variable Vergütung basiert auf finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, die aus der Konzernstrategie der Hannover Rück 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 Hannover Rück-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 Vergütungsansprüche der Mitglieder des Vorstands stehen im Zusammenhang mit einem gesunden und wirksamen Risikomanagement.

Die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst:

Struktur des Vergütungssystems



HR = Hannover Rück

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Strategie des Hannover Rück-Konzerns ist auf eine nachhaltige Outperformance 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. Mit einer stringenten Zeichnungspolitik, partnerschaftlichen Kundenbeziehungen, einer schlanken Organisationsstruktur sowie unserem hocheffizienten Risiko- und Kapitalmanagement wollen wir unsere herausragende Position als eine der weltweit führenden und profitabelsten Rückversicherungsgruppen nachhaltig bewahren und Marktführer in Bezug auf Profitabilität, Gewinnwachstum und Kosteneffizienz sein. Bei unserem „Streben nach nachhaltiger Outperformance“ bilden Governance, Risikomanagement, Compliance und Corporate Social Responsibility die Fundamente für unser Wachstum als vertrauenswürdiger globaler Rückversicherungspartner.

Risikomanagement und Corporate Social Responsibility werden in spezifischen, aus der Konzernstrategie abgeleiteten Strategien konkretisiert. Weiterführende Informationen enthält unser Konzern-Geschäftsbericht 2023: Zum Risikomanagementsystem verweisen wir auf den Risiko- und Chancenbericht innerhalb des zusammengefassten Lageberichtes. Für weiterführende Informationen zur Corporate Social Responsibility und zum Compliance-Management-System verweisen wir auf die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung. Über unsere Grundlagen der Unternehmensführung berichten wir ebenso in einem gleichnamigen Kapitel des Konzern-Geschäftsberichts unter www.hannover-rueck.de/189561/ergebnisse-und-berichte.

Die Vorstandsvergütung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung unserer Konzernstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Hannover Rück-Konzerns. Die Vergütung stellt eine transparente, leistungsbezogene und stark am langfristigen Unternehmenserfolg orientierte Anreizwirkung sicher, die insbesondere von aus der Konzernstrategie abgeleiteten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien sowie von der Wertentwicklung der Aktie der Hannover Rück SE, 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 ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich vergütet. Die Vorschriften des Aktiengesetzes (AktG), 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) 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 Hannover Rück orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Leitlinien:

Leitlinien der Vorstandsvergütung von Hannover Rück

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 • Nachhaltigkeitsziele (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 Erfolgsmessung 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 Hannover Rück 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

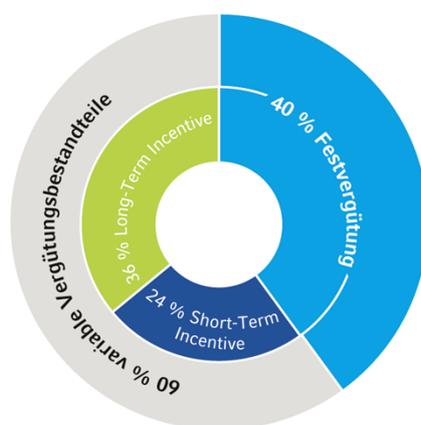
Vergütungsstruktur

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

Um den Pay-for-Performance-Gedanken zu stärken, besteht die Ziel-Direktvergütung (Summe aus Festvergütung und Zielbeträgen der variablen Vergütungsbestandteile bei 100 % Zielerreichung) 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 Hannover Rück-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 der Ziel-Direktvergütung



Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat auf Grundlage des Vergütungssystems nach Empfehlungen des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten festgelegt. 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.

Die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich) sowie im Hinblick auf die Vergütungshöhe und -struktur innerhalb der Gesellschaft (vertikaler Vergleich) wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 8. November 2023 überprüft. Im Sinne von AktG als auch DCGK ist die Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung des Vorstands auf Basis der Kriterien Land, Größe und Branche durchzuführen. Als primäre Vergleichsgruppe für den horizontalen Vergütungsvergleich wurden daher die Unternehmen des DAX sowie des MDAX (die Hannover Rück SE ausgenommen) zum Stand vom 1. Juli 2023 kombiniert herangezogen. Zudem wurde als weitere Indikation die Zieldirektvergütung des Vorstands einem Horizontalvergleich 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 des oberen Führungskreises und der Belegschaft der Hannover Rück 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.

Die nachfolgenden Tabellen stellen die Zielvergütungen für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2023 dar. Die Zielvergütung umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Vergütung, die im Falle einer 100 %-Zielerreichung gewährt wird.

Zielvergütung bei 100% Zielerreichung

Zielvergütung	Jean-Jacques Henchoz (Vorsitzender) seit 1. April 2019			Sven Althoff (Geschäftsbereichsvorstand/ Koordinator des Geschäftsfeldes Schaden-Rückversicherung) seit 1. August 2014		
	2023		2022	2023		2022
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	840,0	40%	840,0	520,0	39%	520,0
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	12,0	1%	14,2	16,5	1%	16,8
Sonstiges ²			1.000,0			
Fixe Vergütungsbestandteile	852,0		1.854,2	536,5		536,8
Einjährige variable Vergütung (STI)	504,0	24%	504,0	312,0	24%	312,0
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) (Performance Share Awards 2023 / 2022)	756,0	36%	756,0	468,0	36%	468,0
Variable Vergütungsbestandteile	1.260,0		1.260,0	780,0		780,0
Gesamtzielvergütung	2.112,0	100%	3.114,2	1.316,5	100%	1.316,8
Versorgungsaufwand ³	118,2		151,9	54,4		76,5

Zielvergütung	Claude Chèvre (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. November 2011			Clemens Jungsthöfel ⁴ (Finanzvorstand) seit 1. September 2020		
	2023		2022	2023		2022
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	520,0	40%	520,0	480,0	40%	430,0
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	15,9	1%	16,0	8,9	1%	9,0
Fixe Vergütungsbestandteile	535,9		536,0	488,9		439,0
Einjährige variable Vergütung (STI)	312,0	24%	312,0	288,0	24%	258,0
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) (Performance Share Awards 2023 / 2022)	468,0	36%	468,0	432,0	36%	387,0
Variable Vergütungsbestandteile	780,0		780,0	720,0		645,0
Gesamtzielvergütung	1.315,9	100%	1.316,0	1.208,9	100%	1.084,0
Versorgungsaufwand ³	76,4		106,6	60,4		84,5

¹ Kosten für das Dienstfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung, Versicherungsprämien und Sachbezüge sind zu den für steuerliche Zwecke ermittelten Werten angesetzt worden. Umzugskosten, Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung (soweit angefallen).

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

³ Details zum Versorgungsaufwand siehe Tabelle "Ruhegeldzusagen"

⁴ Clemens Jungsthöfel wurde vom Aufsichtsrat eine Zielvergütung ab Sept. 2023 vertraglich wie folgt zugesagt: Grundvergütung = 520 TEUR, STI = 312 TEUR, LTI = 468 TEUR.

Zielvergütung

Dr. Klaus Miller
(Geschäftsbereichsvorstand)
seit 1. September 2010

Sharon Ooi
(Geschäftsbereichsvorstand)
seit 11. Januar 2023

	2023		2022	2023	
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %
Grundvergütung	520,0	40%	520,0	447,2	29%
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	0,8	0%	1,0	80,3	5%
Sonstiges ²				360,0	23%
Fixe Vergütungsbestandteile	520,8		521,0	887,5	
Einjährige variable Vergütung (STI)	312,0	24%	312,0	268,3	17%
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) (Performance Share Awards 2023 / 2022)	468,0	36%	468,0	402,5	26%
Variable Vergütungsbestandteile	780,0		780,0	670,8	
Gesamtzielvergütung	1.300,8	100%	1.301,0	1.558,3	100%
Versorgungsaufwand ³	71,1		89,3	–	

Zielvergütung

Dr. Michael Pickel
(Geschäftsbereichsvorstand)
seit 1. Januar 2000

Silke Sehm
(Geschäftsbereichsvorstand)
seit 6. März 2019

	2023		2022	2023		2022
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	520,0	39%	520,0	460,0	40%	430,0
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	16,6	1%	14,8	11,8	1%	11,0
Fixe Vergütungsbestandteile	536,6		534,8	471,8		441,0
Einjährige variable Vergütung (STI)	312,0	24%	312,0	276,0	24%	258,0
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) (Performance Share Awards 2023 / 2022)	468,0	36%	468,0	414,0	36%	387,0
Variable Vergütungsbestandteile	780,0		780,0	690,0		645,0
Gesamtzielvergütung	1.316,6	100%	1.314,8	1.161,8	100%	1.086,0
Versorgungsaufwand ³	141,8		190,1	35,8		138,6

¹ Kosten für das Dienstfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung, Versicherungsprämien und Sachbezüge sind zu den für steuerliche Zwecke ermittelten Werten angesetzt worden. Umzugskosten, Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung (soweit angefallen).

² Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Sharon Ooi vertraglich einen Ausgleich in Ratenzahlungen zugesagt. 300 TEUR wurden im Januar 2023 ausgezahlt und weitere 180 TEUR wurden/werden in Raten zu je 60 TEUR jeweils im Dezember 2023 bis 2025 ausgezahlt.

³ Details zum Versorgungsaufwand siehe Tabelle "Ruhegeldzusagen"

Vergütungsrelationen (Pay Ratios)

Im Berichtsjahr betrug die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden das 23-Fache (2022: 23-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter der Gesellschaft (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder belief sich (ohne Ausgleichszahlung für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber) auf das 15-Fache (2022: 15-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter bezieht sich auf die Belegschaft der Hannover Rück in Deutschland; sie umfasst den Personalaufwand (exklusive Aufwand für Vorstandsvergütung) für Löhne und Gehälter und die variablen Gehälter bei 100 %-iger Zielerfüllung auf Vollzeitäquivalenzbasis.

Einhaltung der Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen, STI und LTI sowie Altersversorgungsaufwand festgelegt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung begrenzt sämtliche Auszahlungen, die aus der Zusage für ein Geschäftsjahr resultieren, unabhängig vom Zeitpunkt ihres Zuflusses. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 5.000.000 EUR und für alle anderen Vorstandsmitglieder 3.000.000 EUR.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 kann final erst nach der Auszahlung der für das Jahr 2023 zugeleiteten Tranche des LTI, die im Jahr 2028 erfolgen wird, 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.

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems der Hannover Rück im Geschäftsjahr 2023 und die damit verbundenen Zielsetzungen:

Vergütungsbestandteile und ihre Zielsetzung

Vergütungsbestandteil/ Vergütungsbedingung	Bemessungsgrundlage/Parameter	Zielsetzung	
Feste Vergütungsbestandteile	Festvergütung	Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten bar ausgezahlt.	<ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung und Bindung der geeignetsten Vorstandsmitglieder • Honorierung des Verantwortungsbereichs, der Kenntnisse und der Erfahrung der einzelnen Vorstandsmitglieder
	Nebenleistungen	Fahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung, Unfall-, Reisegepäck- und D&O-Versicherung in angemessener Höhe	<ul style="list-style-type: none"> • Gewährung von marktüblichen Nebenleistungen und Altersversorgungssystemen zur Gewinnung und Bindung der geeignetsten Vorstandsmitglieder
	Altersversorgung	Beitragsorientierte Zusage: jährlicher Finanzierungsbeitrag in Höhe von 25 % der definierten Bemessungsgrundlage Herr Dr. Pickel: Fortführung einer leistungsorientierten Zusage (Altzusage), d.h. Zusage auf ein Ruhegehalt, das sich als Prozentsatz der ruhegeldfähigen festen jährlichen Bezüge errechnet.	
Variable Vergütungsbestandteile	Short-Term Incentive (STI)	Zielbonusmodell Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • Hannover Rück-Konzern-RoE des Geschäftsjahres 2023 • Individuelle Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2023 (finanziell und nichtfinanziell, inklusive ESG-Ziele) Cap: 200 % des STI-Zielbetrags	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivierung des Erreichens oder Übertreffens der jährlichen Unternehmens- und Geschäftsbereichsziele und Honorierung des individuellen Beitrags zum Ergebnis und zur Nachhaltigkeit
	Long-Term Incentive (LTI)	Performance Share Plan (“Hannover Rück Performance Shares”) Vierjährige Performanceperiode LTI-Zuteilungswert ist abhängig von der festgestellten Zielerreichung für: <ul style="list-style-type: none"> • Hannover Rück-Konzern-RoE des Geschäftsjahres 2023 • Individuelle Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2023 Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • Kursentwicklung der Hannover Rück-Aktie (zzgl. Dividenden) • Relativer Total Shareholder Return (gegenüber den relevanten Wettbewerbern: Munich Re, Swiss Re, Everest Re, Reinsurance Group of America, SCOR) Cap: 400 % des LTI-Zielbetrags (max. 200 % LTI-Zuteilungswert + max. 200% gemessen am relativen TSR)	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung des Erfolgs im Geschäftsjahr 2023 • Anreizsetzung zur Schaffung von langfristigem Shareholder Value • Motivation zur Outperformance der Wettbewerber
Nachträgliche Adjustierung der Zielwerte/Vergleichsparameter für Jahres- und Mehrjahresbonus ist ausgeschlossen			
Weitere Regelungen	Maximalvergütung	Vorstandsvorsitzender: 5.000.000 EUR Übrige Vorstandsmitglieder: 3.000.000 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 ausgezahlt. Sie orientiert sich insbesondere an dem Aufgabenspektrum und der Berufserfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich bestimmte nicht leistungsbezogene Nebenleistungen im marktüblichen 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 vorherigen Arbeitgebers verliert, werden in Ausnahmefällen Sign-on- bzw. Recruitment-Boni bezahlt. Der Ausgleich verlorener Vergütungsbestandteile des vorherigen Arbeitgebers erfolgt in der Regel in mehreren Teilzahlungen und ist an Auszahlungsvoraussetzungen geknüpft.

Altersversorgung

Mit Ausnahme von Herrn Dr. Pickel, der eine endgehaltsbezogene Zusage auf ein jährliches Ruhegehalt hat, haben die Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte Versorgungszusage. Weitere Informationen dazu sind im Abschnitt „Leistungen im Falle des Ausscheidens“ zu finden.

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 Hannover Rück abgeleitet. Dazu sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass sie die langfristige Entwicklung des Hannover Rück-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 nachhaltige Entwicklung der Hannover Rück 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 der Hannover Rück 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 der Hannover Rück
	Relativer TSR	<ul style="list-style-type: none"> Incentivierung zur langfristigen Outperformance relevanter Wettbewerber am Kapitalmarkt (2023: Munich Re, Swiss Re, Everest Re, Reinsurance Group of America, SCOR)

Short-Term Incentive (STI)

Grundlagen

Der STI ist auf den geschäftlichen Erfolg der Hannover Rück im jeweiligen Geschäftsjahr ausgerichtet. Neben dem finanziellen Leistungskriterium Eigenkapitalrendite (Return on Equity – RoE) des Hannover Rück-Konzerns gemäß Konzernabschluss der Hannover Rück SE („Konzern-RoE“) wird bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrags ein individueller Zu- bzw. Abschlag berücksichtigt, der sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle 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 Hannover Rück-Konzerns Rechnung, fördert die Umsetzung vorstands- bzw. ressortspezifischer strategischer Fokusthemen und bezieht die Interessen unserer Investoren, Kunden, Mitarbeiter und weiterer wichtiger Stakeholder ein.

Die 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.

Berechnung des Short-Term Incentive (STI)



Finanzielles Leistungskriterium

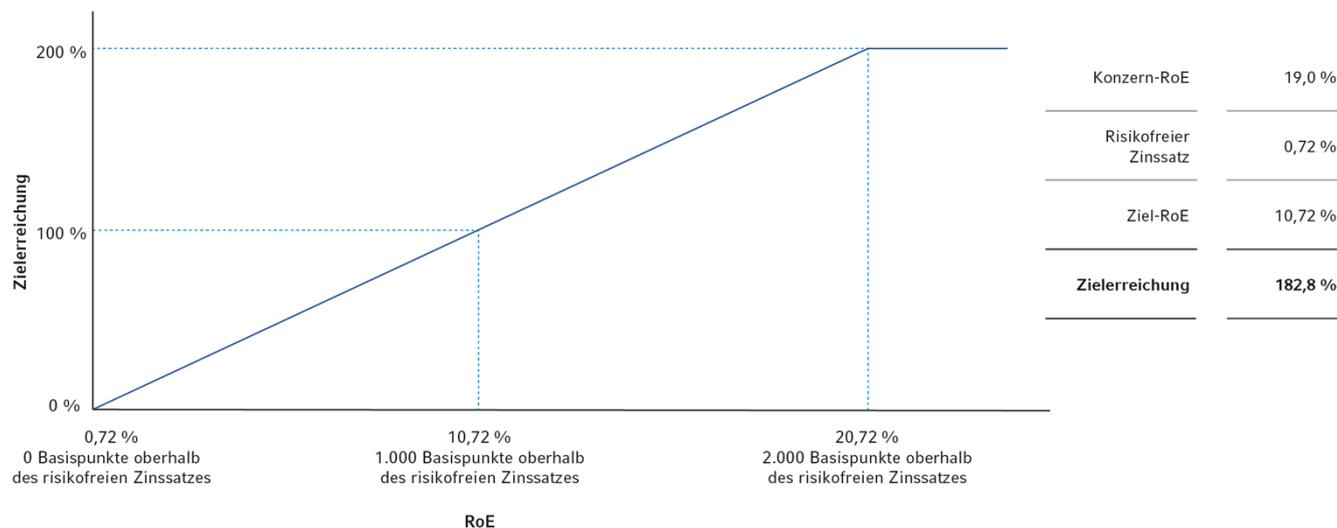
Maßgebliches finanzielles Leistungskriterium für den STI ist mit einer Gewichtung von 100 % der Konzern-RoE des Geschäftsjahres im Vergleich mit einer strategischen Zielrendite, die auf Basis des risikofreien Zinses zuzüglich eines ambitionierten Renditeaufschlags ermittelt wird. Der risikofreie Zinssatz ist der durchschnittliche Marktzins der vergangenen fünf Jahre für zehnjährige deutsche Staatsanleihen, wobei der Durchschnitt auf der Grundlage des jeweiligen Zinssatzes zum Jahresende berechnet wird. Der Konzern-RoE ist einer der zentralen Leistungsindikatoren im Steuerungssystem der Hannover Rück und als solcher auch in der Vergütung des Vorstands implementiert. Hannover Rück verfolgt das Ziel einer hohen Eigenkapitalrendite. Der Konzern ist dabei auf eine nachhaltige Wertsteigerung ausgerichtet. Durch die Verwendung des Konzern-RoE als maßgebliches Leistungskriterium für den STI werden 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 Hannover Rück-Konzerns.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat für den Konzern-RoE einen Zielwert (100 % Zielerreichung) von 1.000 Basispunkten über dem risikofreien Zinssatz festgelegt. Dies steht im Einklang mit dem strategischen Ziel der Gesellschaft, durch eine Eigenkapitalrendite von mindestens 1.000 Basispunkten über dem risikofreien Zinssatz eine nachhaltige Wertschaffung zu erzielen. Der untere Schwellenwert ist festgelegt als der risikofreie Zins ohne Renditeaufschlag, während der obere Schwellenwert auf 2.000 Basispunkte über dem risikofreien Zinssatz festgelegt wurde.

Der risikofreie Zinssatz der zehnjährigen deutschen Staatsanleihen im 5-Jahres-Durchschnitt betrug per Ende 2023 0,72 %. Für das Geschäftsjahr 2023 ergibt sich daraus ein Ziel-RoE von 1.072 Basispunkten. Im Geschäftsjahr 2023 wurde ein Konzern-RoE von 19 % (1.900 Basispunkten) erzielt. Dies entspricht einer Zielerreichung des Leistungskriteriums Konzern-RoE von 182,8 % (in Referenz zu 1.000 Basispunkten über risikofrei = 100 %).

Zielerreichung Konzern-RoE im Geschäftsjahr 2023



Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 8. November 2023 den Zielwert für den Konzern-RoE (strategische Zielrendite) von 1.000 auf 1.050 Basispunkte über dem risikofreien Zinssatz angehoben, um der positiven Entwicklung der Marktlage Rechnung zu tragen.

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 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.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder die folgenden Kriterien und Kennzahlen sowie auf dieser Basis im Anschluss an das Geschäftsjahr die folgenden individuellen Zu- bzw. Abschläge festgelegt:

Individuelle Zielvorgaben und Zielerreichungen der Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglied	Individueller Beitrag zum Ergebnis			Nachhaltigkeit		Individueller Zu- bzw. Abschlag in %-Pkt.
	Performance	Dividendenfähigkeit/Schüttung	Strategisches Ziel	Führung /Engagement (OHC) ¹	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	
Jean-Jacques Henchoz	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung des Strategiezyklus 2021-2023; Implementierung der strategischen Initiativen; Erarbeitung der strategischen Ziele für den Strategiezyklus 2024-2026; effizientes Kapitalmanagement (verlässliche Dividenden und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Veränderung OHC-Score 2022/2023; relative Verbesserung des OHC-Score in bestimmten Fokusgebieten	Weiterentwicklung der HR-Nachhaltigkeitsstrategie; Implementierung Maßnahmenkatalog	5%-Pkt.
Sven Althoff	IVC ² Schaden-Rückversicherung	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung des Strategiezyklus 2021-2023 mit Schwerpunkten auf Weiterentwicklung P&C ³ -Strategie, Umsetzung strategische Initiative Client Excellence; Erarbeitung der strategischen Ziele für den Strategiezyklus 2024-2026; effizientes Kapitalmanagement (verlässliche Dividenden und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Veränderung OHC-Score 2022/2023; relative Verbesserung des OHC-Score in bestimmten Fokusgebieten	Förderung der Nachhaltigkeit in den Handlungsfeldern "ESG ⁴ im Versicherungsgeschäft" und "Sustainable Protection"	0%-Pkt.
Claude Chèvre	IVC ² Personen-Rückversicherung	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung des Strategiezyklus 2021-2023 mit Schwerpunkten auf Umsetzung der strategischen Initiativen APAC ⁵ L&H ⁶ , Client Excellence, Innovation & digitale Strategie; Erarbeitung der strategischen Ziele für den Strategiezyklus 2024-2026; effizientes Kapitalmanagement (verlässliche Dividenden und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Veränderung OHC-Score 2022/2023; relative Verbesserung des OHC-Score in bestimmten Fokusgebieten	Förderung der Nachhaltigkeit in den Handlungsfeldern "ESG ⁴ im Versicherungsgeschäft" und "Sustainable Protection"	0%-Pkt.
Clemens Jungsthöfel	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung des Strategiezyklus 2021-2023 mit Schwerpunkten auf Implementierung IFRS 17, Weiterentwicklung organisatorische Aufstellung im Finanzressort, Kapitalanlagen; Erarbeitung der strategischen Ziele für den Strategiezyklus 2024-2026; effizientes Kapitalmanagement (verlässliche Dividenden und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Veränderung OHC-Score 2022/2023; relative Verbesserung des OHC-Score in bestimmten Fokusgebieten	Förderung der Nachhaltigkeit im Handlungsfeld "ESG ⁴ im Asset-Management"	5%-Pkt.
Dr. Klaus Miller	IVC ² Personen-Rückversicherung	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung des Strategiezyklus 2021-2023 mit Schwerpunkten auf Ausbau Financial-Solutions-Geschäft, Inforce Management; Erarbeitung der strategischen Ziele für den Strategiezyklus 2024-2026; effizientes Kapitalmanagement (verlässliche Dividenden und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Veränderung OHC-Score 2022/2023; relative Verbesserung des OHC-Score in bestimmten Fokusgebieten	Förderung der Nachhaltigkeit in den Handlungsfeldern "ESG ⁴ im Versicherungsgeschäft" und "Sustainable Protection"	0%-Pkt.
Sharon Ooi	IVC ² Schaden-Rückversicherung	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung der strategischen Initiative APAC ⁵ P&C ³ ; Erarbeitung der strategischen Ziele für den Strategiezyklus 2024-2026; effizientes Kapitalmanagement (verlässliche Dividenden und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Veränderung OHC-Score 2022/2023; relative Verbesserung des OHC-Score in bestimmten Fokusgebieten	Förderung der Nachhaltigkeit in den Handlungsfeldern "ESG ⁴ im Versicherungsgeschäft" und "Sustainable Protection"	0%-Pkt.
Dr. Michael Pickel	IVC ² Schaden-Rückversicherung	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung des Strategiezyklus 2021-2023 mit Schwerpunkten auf Umsetzung strategische Initiative Client Excellence und Innovation und digitale Strategie; Erarbeitung der strategischen Ziele für den Strategiezyklus 2024-2026; effizientes Kapitalmanagement (verlässliche Dividenden und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Veränderung OHC-Score 2022/2023; relative Verbesserung des OHC-Score in bestimmten Fokusgebieten	Förderung der Nachhaltigkeit in den Handlungsfeldern "ESG ⁴ im Versicherungsgeschäft" und "Sustainable Protection"	0%-Pkt.
Silke Sehm	IVC ² Schaden-Rückversicherung	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung des Strategiezyklus 2021-2023 mit Schwerpunkten auf Umsetzung der strategischen Initiativen Client Excellence und Innovation und digitale Strategie; Erarbeitung der strategischen Ziele für den Strategiezyklus 2024-2026; effizientes Kapitalmanagement (verlässliche Dividenden und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Veränderung OHC-Score 2022/2023; relative Verbesserung des OHC-Score in bestimmten Fokusgebieten	Förderung der Nachhaltigkeit in den Handlungsfeldern "ESG ⁴ im Versicherungsgeschäft" und "Sustainable Protection"	5%-Pkt.

¹ OHC (Organisational Health Check) = Mitarbeiterumfrage, die die Gesundheit einer Organisation misst und damit ein Indikator dafür ist, wie eine Organisation sich ausrichtet, ihre Vorhaben optimal umsetzt und sich erneuert, um ihre Ziele dauerhaft zu erreichen

² IVC (Intrinsic Value Creation) = ein Instrument der wertorientierten Unternehmenssteuerung, mit dem die Erreichung langfristiger Ziele auf Ebene des Konzerns, der Geschäftsfelder und der operativen Einheiten gemessen wird

³ P&C = Schaden-Rückversicherung

⁴ ESG = Environmental, Social, Governance (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung)

⁵ APAC = Region Asien-Pazifik

⁶ L&H = Personen-Rückversicherung

Die Vorstandsvergütung trägt der wachsenden Bedeutung der ESG-Steuerung Rechnung, indem ESG-Kriterien in den individuellen Zielvorgaben der Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat festgelegt und deren Zielerreichung nach pflichtgemäßem Ermessen in der variablen Vergütung berücksichtigt wird. Diese ESG-Kriterien leiten sich von unseren strategischen Nachhaltigkeits- und klimabezogenen Maßnahmen ab und können auch ESG-Metriken umfassen.

Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus dem STI 2023

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtzielerreichung sowie den sich daraus ergebenden Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für den STI 2023:

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in TEUR	Zielerreichung Konzern-RoE	Individueller Zu- bzw. Abschlag	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag in TEUR
Jean-Jacques Henchoz	504,0	182,8%	5,0%	187,8%	946,5
Sven Althoff	312,0	182,8%	0,0%	182,8%	570,3
Claude Chèvre	312,0	182,8%	0,0%	182,8%	570,3
Clemens Jungsthöfel	288,0	182,8%	5,0%	187,8%	540,9
Dr. Klaus Miller	312,0	182,8%	0,0%	182,8%	570,3
Sharon Ooi	268,3	182,8%	0,0%	182,8%	490,5
Dr. Michael Pickel	312,0	182,8%	0,0%	182,8%	570,3
Silke Sehm	276,0	182,8%	5,0%	187,8%	518,3
Gesamt	2.584,3				4.777,4

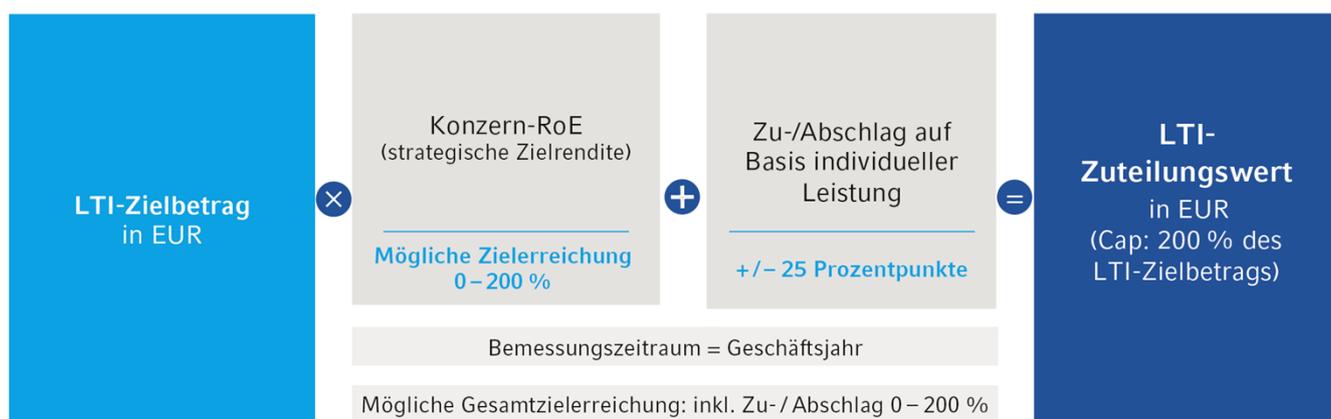
Long-Term Incentive (LTI)

Grundlagen

Der LTI leistet einen zentralen Beitrag zur Angleichung der Interessen des Vorstands an die unserer Aktionäre. Durch eine relative Erfolgsmessung der Performance der Hannover Rück-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 Hannover Rück-Aktie im Sinne unserer Investoren. Die Höhe des LTI-Zuteilungswertes basiert auf dem vertraglich vereinbarten LTI-Zielbetrag (Zielerreichung 100 %) 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).

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



Auf Basis der Gesamtzielerreichung des STI 2023 erfolgt im Geschäftsjahr 2024 die Zuteilung der LTI-Tranche 2023 (Hannover Rück Performance Share Awards 2023). Die Anzahl der zugeteilten 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 Zuteilung. Die Hannover Rück Performance

Shares haben eine Laufzeit von insgesamt vier Jahren („Performanceperiode“). Die Auszahlung der LTI-Tranche 2023 erfolgt im Anschluss an die vierjährige Performanceperiode im Kalenderjahr 2028.

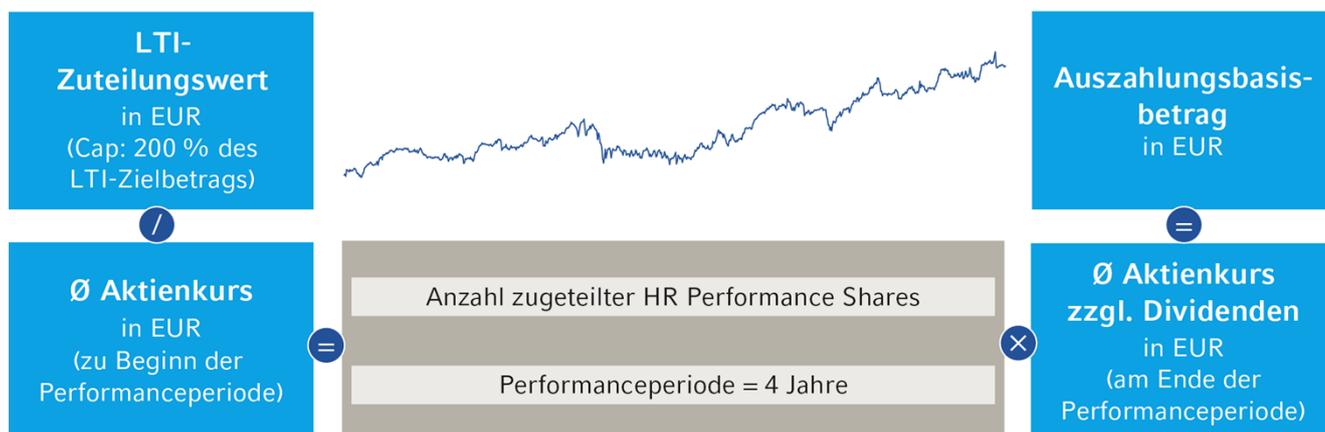
Die folgende Tabelle stellt die Zuteilungswerte der LTI-Tranche 2023 dar.

Zuteilung der LTI-Tranche 2023

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in TEUR	Gesamtzielerreichung des STI 2023	Zuteilungswert in TEUR
Jean-Jacques Henchoz	756,0	187,8%	1.419,8
Sven Althoff	468,0	182,8%	855,5
Claude Chèvre	468,0	182,8%	855,5
Clemens Jungsthöfel	432,0	187,8%	811,3
Dr. Klaus Miller	468,0	182,8%	855,5
Sharon Ooi	402,5	182,8%	735,8
Dr. Michael Pickel	468,0	182,8%	855,5
Silke Sehm	414,0	187,8%	777,5
Gesamt	3.876,5		7.166,4

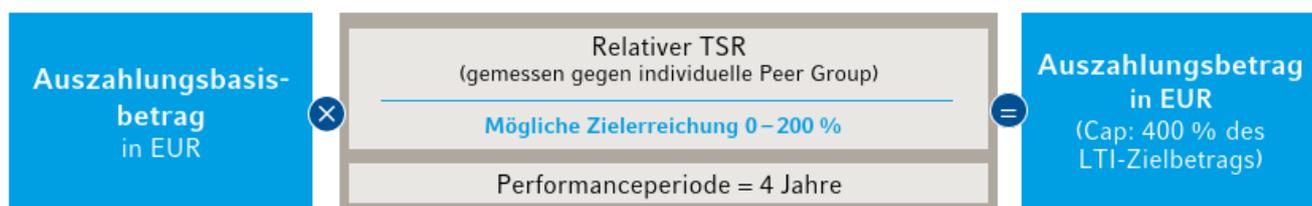
Am Ende der vierjährigen Performanceperiode wird zunächst der Auszahlungsbasisbetrag basierend auf der Aktienkursentwicklung der Hannover Rück-Aktie berechnet. Dieser ergibt sich aus der zugeteilten Anzahl der Hannover Rück Performance Shares (LTI-Tranche 2023) und dem durchschnittlichen Aktienkurs der Hannover Rück SE über einen Zeitraum von 15 Börsenhandelstagen vor bis 15 Börsenhandelstagen nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratsitzung im Jahr des Ablaufs der vierjährigen Performanceperiode (2028) zuzüglich der während der Performanceperiode gezahlten Dividenden. Die Wertentwicklung spiegelt also die Gesamtkapitalrendite vollständig wider.

Berechnung des LTI-Auszahlungsbasisbetrags (Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung)



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

Berechnung des LTI-Auszahlungsbetrags unter Berücksichtigung der Performancevergleichsgruppe



Finanzielles Leistungskriterium

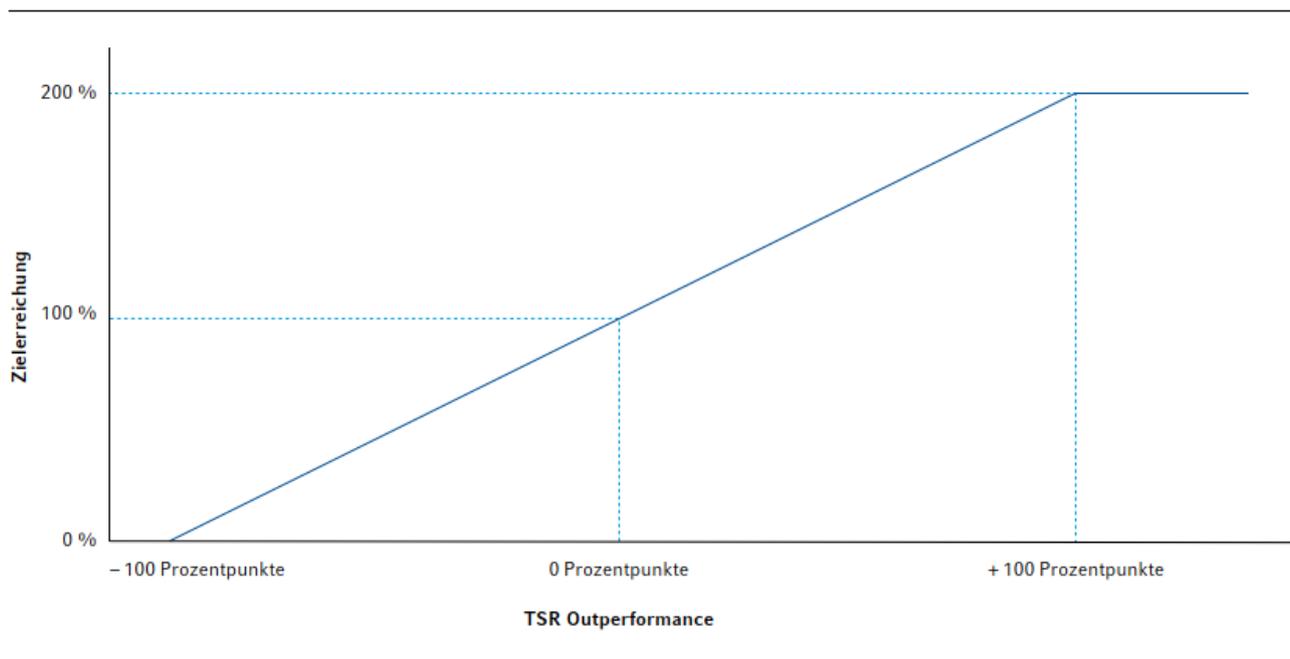
Maßgebliches Leistungskriterium für den finalen Auszahlungsbetrag des LTI ist der relative TSR. Durch den relativen TSR wird ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium in die variable Vergütung integriert, welches eine relative Erfolgsmessung sowie die Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären ermöglicht. Der relative TSR bildet die Entwicklung des Aktienkurses der Hannover Rück während der vierjährigen Performanceperiode einschließlich Bruttodividenden im Vergleich zu der Vergleichsgruppe, bestehend aus relevanten Wettbewerbern der Versicherungsbranche (sog. Peergroup), 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 SE im Vergleich zu den Aktien der Unternehmen der Vergleichsgruppe während der vierjährigen Performanceperiode ermittelt. Dazu 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 vom Aufsichtsrat überprüft. Für die LTI-Tranche 2023 besteht sie aus den folgenden Unternehmen:

- Munich Re
- Swiss Re
- Everest Re
- RGA (Reinsurance Group of America)
- SCOR

Entspricht der TSR der Hannover Rück-Aktie dem ungewichteten durchschnittlichen TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 100 %. Jeder Prozentpunkt, um den der TSR der Hannover Rück-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 Hannover Rück-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 Hannover Rück-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 2023 wird nach Ablauf der Performanceperiode im Vergütungsbericht 2028 offengelegt.

Auszahlungen aus mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2023 ist es zu Auszahlungen aus mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen des alten Vergütungssystems gekommen, das bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020 zur Anwendung kam. Darin bestand die variable Vergütung für ein Geschäftsjahr aus einem Konzernbonus und einem Individualbonus sowie bei Vorstandsmitgliedern mit der Verantwortung für einen bestimmten Geschäftsbereich aus einem Geschäftsbereichsbonus. Der für jedes Vorstandsmitglied festgesetzte Betrag wurde zu 60 % nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres ausgezahlt, während 20 % als virtuelle Aktien (Hannover Rück Share Awards) zugeteilt wurden und weitere 20 % in eine sogenannte Bonusbank eingestellt wurden. Die auf Basis der Zielerreichung der variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2018 im Geschäftsjahr 2019 zugeteilten Hannover Rück Share Awards (Hannover Rück Share Awards 2018) sowie der auf Basis der Zielerreichung der variablen Vergütung des Geschäftsjahres 2019 im Geschäftsjahr 2020 in die Bonusbank eingestellte Betrag (Bonusbank 2019) wurde im Jahr 2023 ausgezahlt.

Hannover Rück Share Awards 2018

Nach Festsetzung der variablen Vergütung für ein Geschäftsjahr erfolgte nach dem bis 2020 gültigen Vergütungssystem eine automatische Zuteilung der Hannover Rück Share Awards im Gegenwert von 20 % der festgesetzten variablen Vergütung. Der Wert der Aktie bei Zuteilung wurde anhand des ungewichteten arithmetischen Mittelwertes der Xetra-Schlusskurse der fünf Handelstage vor bis fünf Handelstage nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratssitzung ermittelt. Nach einer Sperrfrist von vier Jahren erfolgte die Auszahlung des auf den Auszahlungszeitpunkt ermittelten Wertes der Hannover Rück Share Awards. Der Wert der Aktie wird dabei ebenfalls anhand des ungewichteten arithmetischen Mittelwertes 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 2023 hat die Sperrfrist der im Geschäftsjahr 2019 auf Basis der variablen Vergütung 2018 zugeteilten Hannover Rück Share Awards geendet, der ermittelte Wert ist ausgezahlt worden.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Auszahlungen aus den Hannover Rück Share Awards 2018:

Auszahlung HR Share Awards (HR SA) 2018

Vorstandsmitglied	Zuteilungswert 20 % der variablen Vergütung 2018 in TEUR	Durchschnittl. Aktienkurs bei Zuteilung in EUR	Anzahl zugeteil- ter HR SA	Durchschnittl. Aktienkurs am Ende der Sperrfrist in EUR	Summe der ausgeschütten- ten Dividenden je Aktie in EUR	Auszahlungsbetrag 2023 in TEUR
Sven Althoff	117,7	129,60	908	176,95	21,00	179,7
Claude Chèvre	119,6	129,60	923	176,95	21,00	182,7
Dr. Klaus Miller	111,1	129,60	857	176,95	21,00	169,6
Dr. Michael Pickel	161,9	129,60	1.249	176,95	21,00	247,2
Silke Sehm ¹ Seit 6. März 2019	-	-	-	-	-	142,4

¹ Die Auszahlung an Silke Sehm bezieht sich auf HR SA, die ihr für ihre Tätigkeit als Führungskraft vor ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied zugeteilt wurden.

Bonusbank 2019

Im Geschäftsjahr 2023 ist ferner der im Geschäftsjahr 2020 auf Basis der variablen Vergütung 2019 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 2019:

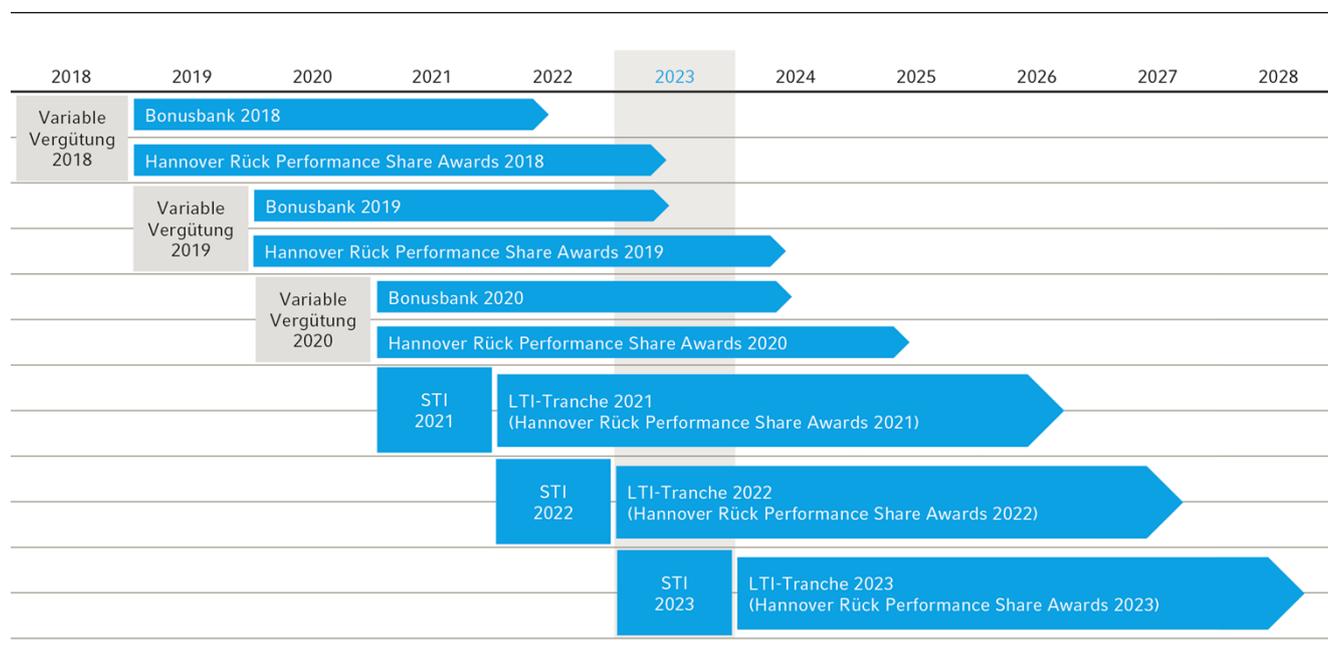
Auszahlung der Bonusbank 2019

Vorstandsmitglied	Eingestellter Betrag (20 % der variablen Vergütung 2019) in TEUR	Auszahlungsbetrag 2023 in TEUR
Jean-Jacques Henchoz	207,0	207,0
Sven Althoff	122,6	122,6
Claude Chèvre	123,8	123,8
Dr. Klaus Miller	138,0	138,0
Dr. Michael Pickel	150,8	150,8
Silke Sehm	90,0	90,0

Überblick über mehrjährige variable Vergütungsbestandteile

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

Mehrjährige variable Vergütungsbestandteile



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

Bestände Bonusbank der aktiven Vorstände per 31.12.2023 (Vergütungssystem bis 2020)

Vorstandsmitglied	Eingestellter Betrag für GJ 2020 in TEUR
Jean-Jacques Henchoz Seit 1. April 2019	268,6
Sven Althoff Seit 1. August 2014	136,6
Claude Chèvre Seit 1. November 2011	162,6
Clemens Jungsthöfel Seit 1. September 2020	39,4
Dr. Klaus Miller Seit 1. September 2010	156,4
Dr. Michael Pickel Seit 1. Januar 2000	144,8
Silke Sehm Seit 6. März 2019	107,8

Bestände Hannover Rück Share Awards (HR SA) der aktiven Vorstände per 31.12.2023 (Vergütungssystem bis 2020)

Vorstandsmitglied	Zugeteilte Stückzahl für GJ 2019	Zugeteilte Stückzahl für GJ 2020	Gesamt
	Durchschnittl. Aktienkurs bei Zuteilung 139,04 EUR	Durchschnittl. Aktienkurs bei Zuteilung 150,42 EUR	
Jean-Jacques Henchoz seit 1. April 2019	1.489	1.786	3.275
Sven Althoff seit 1. August 2014	882	909	1.791
Claude Chèvre seit 1. November 2011	891	1.081	1.972
Clemens Jungsthöfel seit 1. September 2020	-	262	262
Dr. Klaus Miller seit 1. September 2010	993	1.040	2.033
Dr. Michael Pickel seit 1. Januar 2000	1.085	963	2.048
Silke Sehm ¹ seit 6. März 2019	648	717	1.365

¹ Silke Sehm hat außerdem aus ihrer Tätigkeit als Führungskraft vor ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied weitere 107 HR SA für das Geschäftsjahr 2019 zugeteilt bekommen.

Bestände Hannover Rück Performance Share Awards (HR PSA) der Vorstände per 31.12.2023 (Vergütungssystem ab 2021)

Vorstandsmitglied	Zugeteilte Stückzahl für GJ 2021	Zugeteilte Stückzahl für GJ 2022	Gesamt
	Durchschnittl. Aktienkurs bei Zuteilung 156,31 EUR	Durchschnittl. Aktienkurs bei Zuteilung 176,66 EUR	
Jean-Jacques Henchoz	6.554	6.441	12.995
Sven Althoff	4.057	3.987	8.044
Claude Chèvre	3.758	4.120	7.878
Clemens Jungsthöfel	3.121	3.626	6.747
Dr. Klaus Miller	3.608	4.186	7.794
Dr. Michael Pickel	3.758	3.987	7.745
Silke Sehm	3.121	3.407	6.528

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 länger als fünf Jahre zurückliegt.

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2023 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

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

Herrn Dr. Pickel wurde eine Pensionszusage über ein lebenslanges Ruhegeld sowie über eine Hinterbliebenenrente erteilt. Die Höhe der Versorgungsleistungen ermittelt sich anhand eines dienstzeitabhängigen Prozentsatzes von 25 % bis maximal 50 % des versorgungsfähigen Einkommens (zuletzt erhaltener monatlicher Gehaltsbezug). In Verbindung mit der ab 2011 gültigen Vergütungsstruktur wurde ein nicht ruhegehaltsfähiger Festvergütungsbestandteil eingeführt. Von den Festbezügen in Höhe von insgesamt 520 TEUR sind 320 TEUR pensionsberechtigt. Bei Ruhegeldbezug vor Vollendung des 65. Lebensjahres werden anderweitige Einkünfte zu 50 % auf das Ruhegeld angerechnet. Laufende Renten werden jährlich entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst.

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

Ruhegeldzusagen

	IAS 19					
	Erreichbare Jahresrente (65. LJ)		Personalaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtung	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in TEUR	in TEUR
Jean-Jacques Henchoz	59,4	58,8	118,2	151,9	618,0	478,8
Sven Althoff ¹	118,6	118,4	54,4	76,5	1.794,5	1.647,6
Claude Chèvre	107,5	107,1	76,4	106,6	1.239,2	1.078,8
Clemens Jungsthöfel	52,2	52,0	60,4	84,5	323,6	234,1
Dr. Klaus Miller	62,1	61,8	71,1	89,3	1.156,3	995,2
Sharon Ooi ²	36,7	-	-	-	-	-
Dr. Michael Pickel	160,0	160,0	141,8	190,1	3.407,0	3.052,1
Silke Sehm ^{1 3}	71,0	70,8	35,8	138,6	1.087,9	996,6
Gesamt	667,5	628,9	558,1	837,5	9.626,5	8.483,2

¹ Sven Althoff und Silke Sehm wurde durch deren Betriebszugehörigkeit vor ihrer Vorstandsbestellung die erstmalige Versorgungszusage vor 2001 erteilt; dadurch ergibt sich der erdiente Anteil der beitragsorientierten Zusage als ratierlicher Anteil (im Verhältnis [aktuell erreichte Dienstjahre ab Eintritt]/[erreichbare Dienstjahre ab Eintritt bis Endalter]) der Endleistung. Die dargestellten Werte beinhalten die Anwartschaften vor Bestellung zum Vorstand, die gemäß Beschluss des Aufsichtsrats der Gesellschaft von der Vorstandsversorgungszusage unberührt bleiben sollen.

² Die kongruente Rückdeckungsversicherung für Sharon Ooi wurde infolge eines erhöhten Prüfungsaufwands wegen Auslandsbezugs im Bilanzjahr noch nicht abgeschlossen, jedoch nachträglich eingerichtet. Der Finanzierungsbeitrag betrug 115 TEUR.

³ Der Personalaufwand beinhaltet nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand aufgrund von Prämienhöhung in Höhe von 93,1 TEUR (2022), in 2023 ist kein nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand entstanden.

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 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 erfolgen 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 Verlängerungsangebotes zu zumindest gleichen Vertragsbedingungen durch das Vorstandsmitglied (Ausnahme: Das Vorstandsmitglied hat das 60. Lebensjahr vollendet und dem Vorstand zwei Mandatsperioden als Mitglied angehört), außerordentliche fristlose Kündigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund oder Widerruf der Bestellung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund i. S. v. § 84 Abs. 3 AktG (Ausnahme: Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung), so verfallen alle bedingt zugewiesenen Hannover Rück Performance Shares ersatz- und entschädigungslos.

Abfindung / Kontrollwechsel

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands sehen keine Abfindungsansprüche vor.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sind in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstands ebenfalls nicht vorgesehen.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder

Die nachfolgenden Tabellen stellen die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 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 2023 handelt es sich dabei um:

- die im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlte Festvergütung,
- die im Geschäftsjahr 2023 angefallenen Nebenleistungen,
- den für das Geschäftsjahr 2023 festgestellten STI mit Auszahlung im Jahr 2024,
- den für das Geschäftsjahr 2019 in die Bonusbank eingestellten Betrag, der im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt wurde, und
- die für das Geschäftsjahr 2018 zugewiesenen Share Awards, die im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt wurden.

Ergänzend wird als Teil der Vorstandsvergütung der Versorgungsaufwand der Altersversorgungszusagen für das Geschäftsjahr 2023 in den Tabellen ausgewiesen.

Zudem enthalten die Tabellen die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der gesamten gewährten und geschuldeten Vergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Gewährte und geschuldete Vergütung Jean-Jacques Henchoz
(Vorsitzender)
seit 1. April 2019

Sven Althoff
(Geschäftsbereichsvorstand/
Koordinator des Geschäftsfeldes
Schaden-Rückversicherung)
seit 1. August 2014

	2023		2022	2023		2022
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	840,0		840,0	520,0		520,0
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	12,0		14,2	16,5		16,8
Sonstiges ²	-		1.000,0			-
Fixe Vergütungsbestandteile	852,0	42%	1.854,2	536,5	38%	536,8
Einjährige variable Vergütung (STI)	946,5		758,5	570,3		469,6
Mehrjährige variable Vergütung	207,0		-	302,3		283,7
Bonusbank 2019 (3 Jahre) ³	207,0			122,6		117,6
Share Awards 2018 (4 Jahre) ⁴	-			179,7		166,1
Variable Vergütungsbestandteile	1.153,5	58%	758,5	872,6	62%	753,3
Gesamtvergütung	2.005,5	100%	2.612,7	1.409,1	100%	1.290,1
Versorgungsaufwand ⁵	118,2		151,9	54,4		76,5

Gewährte und geschuldete Vergütung Claude Chèvre
(Geschäftsbereichsvorstand)
seit 1. November 2011

Clemens Jungsthöfel
(Finanzvorstand)
seit 1. September 2020

	2023		2022	2023		2022
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	520,0		520,0	480,0		430,0
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	15,9		16,0	8,9		9,0
Fixe Vergütungsbestandteile	535,9	38%	536,0	488,9	47%	439,0
Einjährige variable Vergütung (STI)	570,3		485,2	540,9		427,0
Mehrjährige variable Vergütung	306,5		310,2	-		-
Bonusbank 2019 (3 Jahre) ³	123,8		119,6	-		-
Share Awards 2018 (4 Jahre) ⁴	182,7		190,6	-		-
Variable Vergütungsbestandteile	876,8	62%	795,4	540,9	53%	427,0
Gesamtvergütung	1.412,7	100%	1.331,4	1.029,8	100%	866,0
Versorgungsaufwand ⁵	76,4		106,6	60,4		84,5

¹ Kosten für das Dienstfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung, Versicherungsprämien und Sachbezüge sind zu den für steuerliche Zwecke ermittelten Werten angesetzt worden. Umzugskosten, Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung (soweit angefallen).

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

³ Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2022 handelt es sich um Auszahlungen aus der Bonusbank 2018.

⁴ Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2022 handelt es sich um Auszahlungen aus den Share Awards 2017.

⁵ Details zum Versorgungsaufwand siehe Tabelle Ruhegeldzusagen.

Gewährte und geschuldete Vergütung	Dr. Klaus Miller (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. September 2010			Sharon Ooi (Geschäftsbereichsvorstand) seit 11. Januar 2023	
	2023		2022	2023	
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %
Grundvergütung	520,0		520,0	447,2	
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	0,8		1,0	80,3	
Sonstiges ²				360,0	
Fixe Vergütungsbestandteile	520,8	37%	521,0	887,5	64%
Einjährige variable Vergütung (STI) ⁶	570,3		493,0	490,5	
Mehrjährige variable Vergütung	307,6		271,3	-	
Bonusbank 2019 (3 Jahre) ³	138,0		111,0	-	
Share Awards 2018 (4 Jahre) ⁴	169,6		160,3	-	
Variable Vergütungsbestandteile	877,9	63%	764,3	490,5	36%
Gesamtvergütung	1.398,7	100%	1.285,3	1.378,0	100%
Versorgungsaufwand ⁵	71,1		89,3	-	

Gewährte und geschuldete Vergütung	Dr. Michael Pickel (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. Januar 2000			Silke Sehm (Geschäftsbereichsvorstand) seit 6. März 2019		
	2023		2022	2023		2022
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR
Grundvergütung	520,0		520,0	460,0		430,0
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	16,6		14,8	11,8		11,0
Fixe Vergütungsbestandteile	536,6	36%	534,8	471,8	39%	441,0
Einjährige variable Vergütung (STI) ⁶	570,3		469,6	518,3		401,2
Mehrjährige variable Vergütung	398,0		341,6	232,4		115,6
Bonusbank 2019 (3 Jahre) ³	150,8		161,8	90,0		-
Share Awards 2018 (4 Jahre) ⁴	247,2		179,8	142,4		115,6
Variable Vergütungsbestandteile	968,3	64%	811,2	750,7	61%	516,8
Gesamtvergütung	1.504,9	100%	1.346,0	1.222,5	100%	957,8
Versorgungsaufwand ⁵	141,8		190,1	35,8		138,6

¹ Kosten für das Dienstfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung, Versicherungsprämien und Sachbezüge sind zu den für steuerliche Zwecke ermittelten Werten angesetzt worden. Umzugskosten, Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung (soweit angefallen).

² Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Sharon Ooi vertraglich einen Ausgleich in Ratenzahlungen zugesagt. 300 TEUR wurden im Januar 2023 ausgezahlt und weitere 180 TEUR wurden/werden in Raten zu je 60 TEUR jeweils im Dezember 2023 bis 2025 ausgezahlt.

³ Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2022 handelt es sich um Auszahlungen aus der Bonusbank 2018.

⁴ Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2022 handelt es sich um Auszahlungen aus den Share Awards 2017.

Der Anspruch von Silke Sehm bezieht sich auf Share Awards, die ihr für ihre Tätigkeit als Führungskraft vor ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied zugeteilt wurden.

⁵ Details zum Versorgungsaufwand siehe Tabelle Ruhegeldzusagen.

⁶ Für die einjährige variable Vergütung werden Zahlungen aus Konzernmandaten, die im Geschäftsjahr geflossen sind, angerechnet.

Ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Folgenden wird die im Geschäftsjahr 2023 den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands der Hannover Rück gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG ausgewiesen.

Ehemalige Vorstandsmitglieder

Gewährte und geschuldete Vergütung	Roland Vogel (bis 30. September 2020)		Ulrich Wallin (bis 5. Mai 2019)		André Arrago (bis 31. August 2014)	
	2023		2023		2023	
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Fixe Vergütungsbestandteile¹	5,6	1%	–	0%	–	0%
Mehrjährige variable Vergütung						
Bonusbank 2019 (3 Jahre)	173,2		90,6		–	
Share Awards 2018 (4 Jahre)	265,3		373,7		–	
Variable Vergütungsbestandteile	438,5	99%	464,3	60%	–	0%
Ruhegeldzahlungen	–	0%	313,4	40%	155,7	100%
Gesamtvergütung	444,1	100%	777,7	100%	155,7	100%

¹ Roland Vogel sind 5,6 TEUR Vergütungen für Konzernmandate zugeflossen, die im April 2024 von der Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung in Abzug gebracht werden.

Die Gesamtbezüge früherer Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen, für die 16 (16) Pensionsverpflichtungen bestanden, beliefen sich im Berichtsjahr auf 2,0 Mio. EUR (1,9 Mio. EUR). Insgesamt sind für Pensionsverpflichtungen 26,4 Mio. EUR (24,7 Mio. EUR) zurückgestellt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung der Hannover Rück SE festgelegt und ist in der Satzung geregelt.

Nach § 14 der Satzung in der Fassung vom 5. Mai 2021 und dem Beschluss der Hauptversammlung vom 5. Mai 2021 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats neben dem Ersatz ihrer Auslagen jährlich eine feste Vergütung von 75.000 EUR. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Zweieinhalbfache des oben genannten Vergütungsbetrags und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende das Eineinhalbfache.

Die Mitglieder des vom Aufsichtsrat gebildeten Finanz- und Prüfungsausschusses erhalten für ihre Tätigkeit zusätzlich eine Vergütung von 25.000 EUR und die Mitglieder des vom Aufsichtsrat gebildeten Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten eine Vergütung von 15.000 EUR. Der jeweilige Ausschussvorsitzende erhält das Zweifache der genannten Beträge. Eine Vergütung für den Nominierungsausschuss ist nicht vorgesehen. Mitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nur während eines Teils des Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütungen zeitanteilig. Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält neben den genannten Vergütungen für die Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrats und der Ausschüsse jeweils ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 EUR. Wenn eine Sitzung des Aufsichtsrats und eine oder mehrere Sitzungen eines Ausschusses auf denselben Tag fallen, wird das Sitzungsgeld für diesen Tag insgesamt nur einmal gezahlt.

In der individualisierten Darstellung der Vergütungen werden die im jeweiligen Berichtsjahr tatsächlich geschuldete Vergütung für das Berichtsjahr sowie die im Berichtsjahr gewährten Sitzungsgelder ausgewiesen. Die auf die Vergütungen zu zahlende Umsatzsteuer, soweit eine solche anfällt, wird von der Gesellschaft erstattet. Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der beschriebenen Gremientätigkeiten, z. B. für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlt. Davon ausgenommen ist die Vergütung der Arbeitnehmervertreter aus ihrem Arbeitsvertrag.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

	Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit												Gesamtvergütung	
	Festvergütung			Vergütung für Ausschusstätigkeit			Sitzungsgelder		Aufsichtsratsbezüge von Konzerngesellschaften					
	2023	2022		2023	2022		2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in TEUR
Torsten Leue	187,5	52%	187,5	55,0	15%	55,0	9,0	2%	8,0	110,0	30%	110,0	361,5	360,5
Vorsitzender des -Aufsichtsrats -Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten -Nominierungsausschusses Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses														
Herbert K. Haas	112,5	70%	112,5	40,0	25%	46,2	9,0	6%	8,0	-	0%	-	161,5	166,7
Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats Mitglied des -Finanz- und Prüfungsausschusses -Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten -Nominierungsausschusses														
Natalie Bani Ardalan ¹	75,0	95%	75,0	-	0%	-	4,0	5%	4,0	-	0%	-	79,0	79,0
Mitglied des Aufsichtsrats														
Frauke Heitmüller ¹	75,0	95%	75,0	-	0%	-	4,0	5%	4,0	-	0%	-	79,0	79,0
Mitglied des Aufsichtsrats														
Ilka Hundeshagen ¹	75,0	95%	75,0	-	0%	-	4,0	5%	4,0	-	0%	-	79,0	79,0
Mitglied des Aufsichtsrats														
Dr. Ursula Lipowsky	75,0	56%	75,0	50,0	38%	43,8	8,0	6%	8,0	-	0%	-	133,0	126,8
Mitglied des Aufsichtsrats Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses														
Dr. Michael Ollmann	75,0	95%	75,0	-	0%	-	4,0	5%	4,0	-	0%	-	79,0	79,0
Mitglied des Aufsichtsrats														
Dr. Andrea Pollak	75,0	95%	75,0	-	0%	-	4,0	5%	4,0	-	0%	-	79,0	79,0
Mitglied des -Aufsichtsrats -Nominierungsausschusses														
Dr. Erhard Schipporeit	75,0	78%	75,0	15,0	16%	15,0	6,0	6%	6,0	-	0%	-	96,0	96,0
Mitglied des -Aufsichtsrats -Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten														
Gesamt	825,0	72%	825,0	160,0	14%	160,0	52,0	5%	50,0	110,0	10%	110,0	1.147,0	1.145,0

¹Arbeitnehmervertreter

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, der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Arbeitnehmer und 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 der Hannover Rück in Deutschland abgestellt. Die dargestellte Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand (exklusive Aufwand für Vorstandsvergütung) für Löhne und Gehälter, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung, dem Geschäftsjahr zuzurechnende variable Vergütungsbestandteile sowie im Fall von aktienbasierter Vergütung die im Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge.

Vergleichende Darstellung

	2023 in TEUR	2022 in TEUR	Veränderung 2023/2022 in %	Veränderung 2022/2021 in %	Veränderung 2021/2020 in %
Aktive Aufsichtsratsmitglieder					
Torsten Leue	361,5	360,5	0,3	2,6	40,8
Herbert K. Haas	161,5	166,7	-3,1	-10,6	37,6
Natalie Bani Ardalan	79,0	79,0	0,0	0,0	24,6
Frauke Heitmüller	79,0	79,0	0,0	0,0	24,6
Ilka Hundeshagen	79,0	79,0	0,0	0,0	24,6
Dr. Ursula Lipowsky	133,0	126,8	4,9	17,4	32,7
Dr. Michael Ollmann	79,0	79,0	0,0	0,0	24,6
Dr. Andrea Pollak	79,0	79,0	0,0	0,0	24,6
Dr. Erhard Schipporeit	96,0	96,0	0,0	0,0	33,5
Aktive Vorstandsmitglieder					
Jean-Jacques Henchoz ¹	2.005,5	2.612,7	-23,2	56,7	-2,9
Sven Althoff	1.409,1	1.290,1	9,2	2,2	9,5
Claude Chèvre	1.412,7	1.331,4	6,1	2,0	-3,6
Clemens Jungsthöfel (seit 1. September 2020)	1.029,8	866,0	18,9	18,0	222,0
Dr. Klaus Miller	1.398,7	1.285,3	8,8	6,1	-1,7
Sharon Ooi ² (seit 11. Januar 2023)	1.378,0	-	-	-	-
Dr. Michael Pickel	1.504,9	1.346,0	11,8	7,3	1,1
Silke Sehm	1.222,5	957,8	27,6	9,1	10,5
Frühere Vorstandsmitglieder					
André Arrago (bis 31. August 2014)	155,7	140,0	11,2	8,6	-1,2
Roland Vogel (bis 30. September 2020)	444,1	661,2	-32,8	-50,7	1,5
Ulrich Wallin (bis 5. Mai 2019)	777,7	863,4	-9,9	-0,4	-2,5
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer					
Mitarbeiter Hannover Rück SE in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis	119,4	113,1	5,6	4,2	0,8
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Hannover Rück SE nach HGB in Mio. EUR	892,3	753,0	18,5	7,4	81,3
Konzernergebnis in Mio. EUR ³	1.824,8	780,8	133,7	14,2	39,4

¹ Die Vergütungen beinhalten Ausgleichszahlungen aufgrund von Gehaltsverlusten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis: 1 Mio. EUR (2022), 130 TEUR (2021)

² Die Vergütung beinhaltet Ausgleichszahlungen aufgrund von Gehaltsverlusten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis: 360 TEUR (2023)

³ 2023: Erstmals auf Basis IFRS 9/17; Jahresergebnis 2022 gemäß IFRS 9/17 angepasst, bis 2021: IFRS 4/IAS 39. Berechnungsgrundlage für die Vergütung 2022 war das Ergebnis in Höhe von 1.406,7 Mio. EUR gemäß der Rechnungslegung nach IFRS 4/IAS 39.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Hannover Rück SE, Hannover

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Hannover Rück SE, Hannover, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Hannover Rück SE 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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 Hannover Rück SE 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.

Frankfurt am Main, den 14. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Martin Eibl
Wirtschaftsprüfer

Janna Brüning
Wirtschaftsprüferin

