

*somewhat  
different*



## Überblick zu den Tagesordnungspunkten 8 und 9

Hauptversammlung 2021  
Hannover, 5. Mai 2021

*hannover* **re**<sup>®</sup>

# TOP 8 Vorstandsvergütung

## Wesentliche Anforderungen an das Vorstandsvergütungssystem

Übereinstimmung mit Zielen der Aktionäre	Gesamtvergütung strategiekonform, transparent und nachvollziehbar	✓
	Malus- und Clawbackregelungen gelten für die volle variable Vergütung	
Leistungsbezug ("Pay-for-Performance")	Geschäftsjahres-RoE zentrale finanzielle Einflussgröße der variablen Vergütung	✓
	Relative Erfolgsmessung ggü. Wettbewerbern in der aktienbasierten variablen Vergütung; keine Auszahlung bei deutlicher Underperformance	
Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeitsziele (ESG) im individuellen Zu-/Abschlag	✓
	Variable Vergütung überwiegend langfristig und aktienbasiert <sup>1)</sup>	
Angemessenheit	Berücksichtigung unternehmensinterner und -externer Vergütungsrelationen	✓
	Explizite Obergrenzen für die gewährte Gesamtvergütung (Cap)	
Transparenz	Ex-post Veröffentlichung der Zielerreichung (inkl. Kalibrierung)	✓
	Ex-post Veröffentlichung des individuellen Zu-/Abschlags je Vorstandsmitglied	

<sup>1)</sup> 60 % der variablen Vergütung (Long-Term Incentive), entspricht 36 % der Ziel-Direktvergütung (60 % (variabel) \* 60 % (Long-Term Incentive))

# TOP 8 Vorstandsvergütung

## Übersicht Vorstandsvergütungssystem

	Struktur Zielvergütung	Ermittlung Zielvergütung	Zielvergütung in Tsd. EUR <sup>1)</sup>
40 % Fix	40 % Festvergütung	Fix	VV: 960 OVM: 520
	24 % Short-Term Incentive (STI)	Konzern-RoE (0 % - 200 %) $\oplus$ Individueller Zu-/Abschlag (max. +/-25 %-Pkt.)	VV: 576 OVM: 312
60 % Variabel	36 % Long-Term Incentive (LTI)	(STI-) Zielerreichung (0 % - 200 %) $\otimes$ 4-jährige Aktienkursentwicklung (inkl. Dividenden) $\otimes$ 4-jährige relative Peer Group-Performance <sup>2)</sup>	VV: 864 OVM: 468
	100 % Ziel-Direktvergütung	Malus (0-100 %) und Clawback (bis zu 5 Jahre) auf volle variable Vergütung	VV: 2400 OVM: 1300
	+ Altersvorsorge	Beitragsorientierte Zusage: 25 % der jährlichen Festvergütung <sup>3)</sup>	VV: 240 OVM: 130
	<b>Gesamtvergütung<sup>4)</sup></b>	Maximalvergütung <sup>5)</sup> (Cap): VV: 5 Mio. EUR, OVM: 3 Mio. EUR	VV: 2640 OVM: 1430

1) Zielbetrag (100 % ankalkulierte Vergütung); VV = Vorstandsvorsitzender, OVM = Ordentliches Vorstandsmitglied. Hier dargestellte Vergütung für VV beinhaltet Zielvergütung i.H.v. 300 Tsd. EUR p.a., die für Vorstandstätigkeit durch die Talanx AG gezahlt wird.

2) Zielerreichung relativer TSR (Total Shareholder Return) gemessen durch relative TSR-Performance ggü. Peer Group

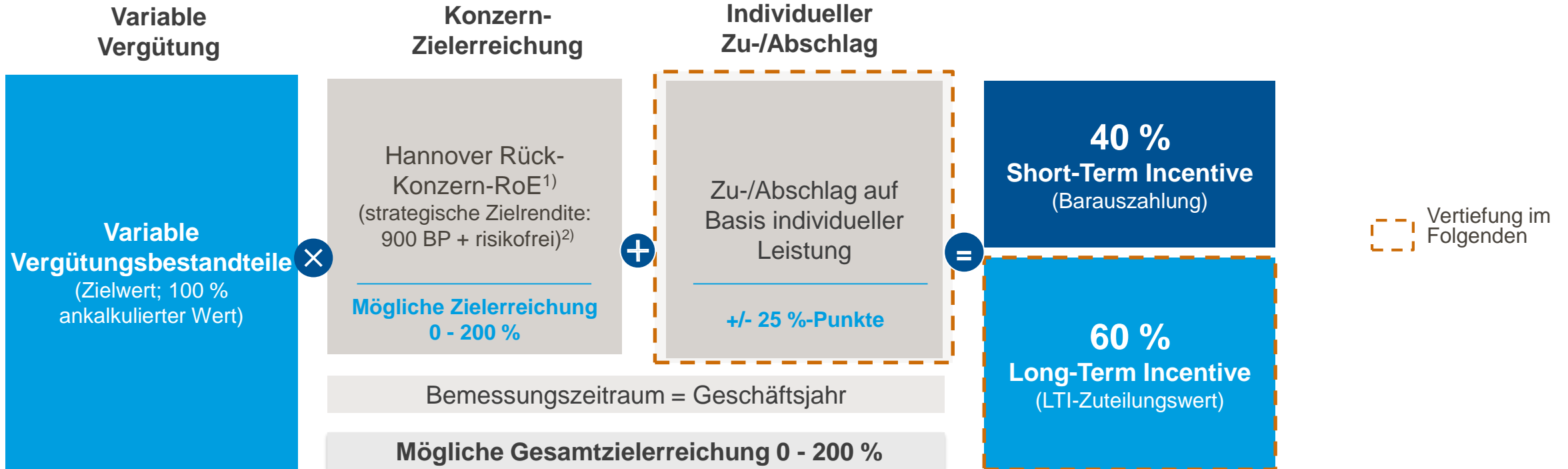
3) In einem Fall leistungsorientierte Zusage mit jährl. Altersversorgungsaufwand i.H.v. aktuell 180 Tsd. EUR

4) Zuzüglich Nebenleistungen (u.a. Versicherungen, Dienstwagen)

5) Gem. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Aktiengesetz

# TOP 8

## Vertiefung variable Vergütungsbestandteile



1) Definition RoE (Eigenkapitalrendite) = KJÜ / Ø Eigenkapital (in %) mit KJÜ: Konzernjahresüberschuss gemäß IFRS (ohne Anteile anderer Gesellschafter) und Ø Eigenkapital: Arithmetischer Mittelwert des Konzerneigenkapitals gemäß IFRS (ohne Anteile anderer Gesellschafter) zu Beginn und Ende des Geschäftsjahres

2) Der Zielwert für den Konzern-RoE wird vom Aufsichtsrat jeweils im Voraus für das kommende Geschäftsjahr festgelegt. Er orientiert sich an der strategischen Zielrendite des Hannover Rück Konzerns. Sie wird in der Regel für drei Jahre basierend auf der strategischen Planung des Hannover Rück Konzerns festgelegt und durch den 5-Jahres-Durchschnitt der 10-jährigen Bundrenditen („risikofreier Zins“) zuzüglich eines Renditeaufschlags, der aktuell 900 Basispunkte beträgt, abgebildet. Der untere Schwellenwert des Zielkorridors für den RoE ist festgelegt als der jeweils zum Zeitpunkt seiner Festlegung geltende risikofreie Zins ohne Renditeaufschlag (derzeit 0 %). Der obere Schwellenwert entspricht dem risikofreien Zins zuzüglich des doppelten Renditeaufschlags (derzeit 18 %)

# TOP 8 Vorstandsvergütung – Vertiefung Individueller Zu-/Abschlag

## Berücksichtigung individueller Performancebeiträge und Nachhaltigkeit

### Kriterien für individuellen Zu-/ Abschlag bei der variablen Vergütung

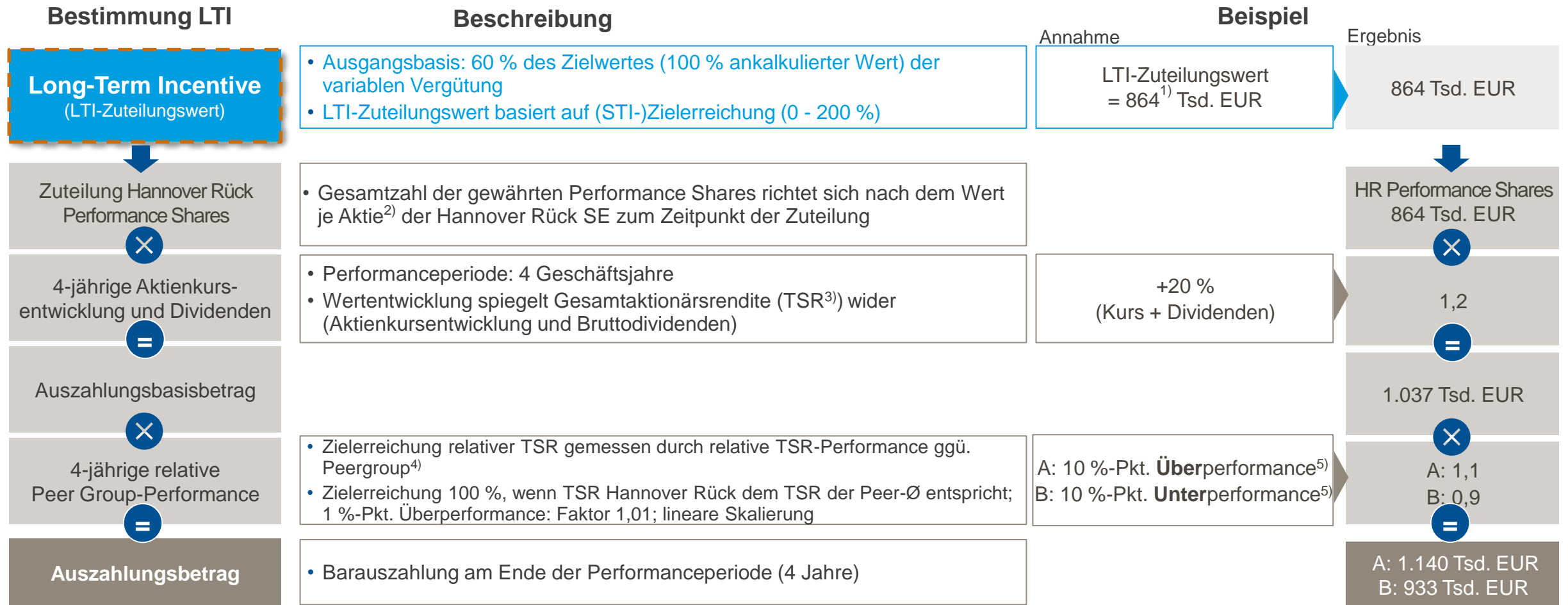


1) IVC = Intrinsic Value Creation; für Schadenrückversicherung bzw. Personenrückversicherung bei OVM

2) OHC: Organizational Health Check (weltweite Mitarbeiterbefragung, die den „Gesundheitszustand“ der Organisation misst) oder analoge Umfrage

# TOP 8 Vorstandsvergütung – Vertiefung Long-Term Incentive (LTI)

## LTI als Performance-Share-Plan mit Berücksichtigung relativer Performance



1) Beispiel: Vorstandsvorsitzender, Annahme 100 % (STI-)Zielerreichung; inkl. Zielvergütung i.H.v. 108 Tsd. EUR, die für Vorstandstätigkeit durch die Talanx AG gezahlt wird.

2) Wert der Aktie bei Zuteilung/Auszahlung: ungewichteter arithmetischer Mittelwert der XETRA-Schlusskurse 15 Handelstage vor bis 15 Handelstage nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratssitzung

3) TSR = Total Shareholder Return; TSR bildet die Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft während der 4-jährigen Performanceperiode einschließlich kumulierter Bruttodividenden ab

3) 4-jähriger Total Shareholder Return der Hannover Rück wird mit 4-jährigen TSRs der Peer-Unternehmen verglichen; Peer Group (Vergleichsgruppe) besteht aus den Unternehmen Munich Re, Swiss Re, Everest Re, RGA, Scor.

4) Beispiel für A: Hannover Rück TSR +20 %, Ø Peer-TSR +10 %; Beispiel für B: Hannover Rück TSR +20 %, Ø Peer-TSR +30 %

# TOP 9 Aufsichtsratsvergütung

## Ausrichtung auf eine marktübliche Festvergütung

	Status quo	Zielmodell
<b>Festvergütung</b>	30 Tsd. EUR p.a.	75 Tsd. EUR p.a.
<b>Variable Vergütung</b>	In Abhängigkeit vom Konzernergebnis bis maximal 30 Tsd. EUR (2020 Ist: 29 Tsd. EUR)	entfällt
<b>Gesamtvergütung</b>	Maximal 60 Tsd. EUR (2020 Ist: 59 Tsd. EUR)	75 Tsd. EUR p.a.
<b>Ausschussvergütung</b>	Mitgliedschaft Finanz- und Prüfungsausschuss: 15 Tsd. EUR Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten: 7,5 Tsd. EUR Ausschussvorsitz: 2-fache Vergütung	<b>FPA: 25 Tsd. EUR</b> <b>AfVo: 15 Tsd. EUR</b> Ausschussvorsitz: unverändert
<b>Differenzierung nach Funktionen</b>	Aufsichtsratsvorsitz: 2-fache Vergütung, Stellv. Vorsitz: 1,5-fache Vergütung	<b>AR-Vorsitz: 2,5-fache Vergütung;</b> <b>stv. Vorsitz: unverändert</b>
<b>Sitzungsgeld</b>	Pro Sitzung des Aufsichtsrats und der Ausschüsse: 1 Tsd. EUR	unverändert