Erstveröffentlichung: 01.01.2023
Version: 3.0
Aktualisiert am: 24.09.2026
LEI: 52990085HQ0766XDCO24

Information nach Art. 5 der Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Stand: September 2026)

Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken (gem. Art. 5)

Die Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor definiert in Ziffer 14 der Erwägungsgründe bzw. Art. 2 Nr. 22 Nachhaltigkeitsrisiken wie folgt: „Nachhaltigkeitsrisiken sind Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, dessen bzw. deren Eintreten tatsächlich oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf den Wert der Investition habe könnte“. Die u.a. aus dem Klimawandel resultierenden Risiken sowie soziale Risiken oder Risiken, die in der Governance der einzelnen Unternehmen liegen, bergen erhebliche Finanzrisiken, die für den Talanx-Konzern nachteilige Auswirkungen haben können.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde mit Geltung ab dem 01.01.2021 für den gesamten Talanx-Konzern ein Konzept zur Integration des Talanx Nachhaltigkeitsansatzes in das Vorstandsvergütungssystem erarbeitet. Mit Geltung ab 01.01.2025 gilt ein leicht angepasstes Vergütungssystem. Die Grundsätze zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken blieben hierbei unverändert bestehen.

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien ist in den Zielsystemen für Vorstände und Leitende Angestellte verankert und fließt in die variable Vergütung ein. Zur Unterstützung einer angemessenen Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken werden Nachhaltigkeitsaspekte zudem in relevante Investitions- und Unternehmensentscheidungen einbezogen. Die Vorstände stehen hierzu in regelmäßigem Austausch mit den für die Kapitalanlage verantwortlichen Einheiten und befassen sich dabei auch mit Nachhaltigkeitsaspekten und Nachhaltigkeitsrisiken bei bestehenden und geplanten Investitionen. Die Berücksichtigung dieser Aspekte erfolgt im Einklang mit den jeweils geltenden Kapitalanlagestrategien der einzelnen Versicherungsgesellschaften sowie internen und regulatorischen Vorgaben. Die Vergütungspolitik ist darauf ausgerichtet, keine Anreize zur Eingehung unangemessener Nachhaltigkeitsrisiken zu setzen und unterstützt damit deren angemessene Einbeziehung.

Es erfolgt für die variable Vergütung im Rahmen des Vergütungssystems jährlich eine Festlegung von zu erreichenden Zielen, die sich aus verschiedenen Komponenten - wie Performance, strategische Ziele, darunter auch Beiträge zur Nachhaltigkeitsstrategie - zusammensetzen und eine anschließende Ermittlung der Zielerreichung, die den geleisteten Beitrag bewertet und angemessen berücksichtigt. Dabei werden die Beiträge zur Nachhaltigkeitsstrategie aus den verschiedenen darin enthaltenen Nachhaltigkeitskriterien einbezogen und differenzieren z.B. nach Kapitalanlage, Umweltschutz über Diversity u.a. mit den Aspekten zu Geschlecht, Behinderung, sozialer Herkunft, bis hin zu Führung und Governance. Die Nachhaltigkeitsziele dienen dazu, potenziellen Nachhaltigkeitsrisiken entgegenzutreten und risikominimierend zu wirken.

Für die Kapitalanlage bedienen sich die Versicherungsgesellschaften der Expertise und langjährigen Erfahrungen der Ampega Investment Gesellschaften, auf die die Kapitalanlageaktivitäten der Versicherungsgesellschaften ausgegliedert sind. Der Vorstand der jeweiligen Versicherungsgesellschaft steht im Rahmen seiner darüber hinaus verbleibenden Verantwortung für die Kapitalanlage und Investitionsentscheidungen dazu mit der

Geschäftsführung der Ampega Investment Gesellschaften in regelmäßigem Austausch zur Umsetzung und Durchführung der in der Kapitalanlagestrategie festgelegten Zielsetzungen und hinterlegten Investitionsentscheidungen. Dabei steht das Erreichen der u.a. bereits ausgeführten Nachhaltigkeitsziele und Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken bezogen auf die getätigten und geplanten Investitionen im Fokus; dies ist fester Bestandteil der Aufträge des Vorstands an das Management der Ampega Investment Gesellschaften und auch in deren persönlichen Zielen durch den Ausbau von ESG-kompatiblen Steuerungsimpulsen, einer entsprechenden Governance-Struktur für das Themenfeld Nachhaltigkeit oder der Weiterentwicklung einer Klimastrategie in der Kapitalanlage verankert. Insgesamt zahlt dies ebenfalls auf die Erreichung der Performanceziele des Vorstands für die Versicherungsgesellschaft ein.

Weitere Details zur Vergütungspolitik können Sie der **„Nachhaltigkeitserklärung nach CSRD für das Geschäftsjahr 2025“** " entnehmen, die auf der Internetseite der Talanx AG veröffentlicht ist. https://www.talanx.com/de/talanx_gruppe/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitserklaerung

LEITLINIEN DER VORSTANDSVERGÜTUNG VON TALANX

Förderung der Unternehmensstrategie	■ Aus der Unternehmensstrategie abgeleitete Leistungskriterien
Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	■ Variable Vergütung überwiegend aktienbasiert und mehrjährig ausgerichtet ■ Nachhaltigkeitsziele (ESG) in die Bemessung der variablen Vergütung einbezogen
Leistungsbezug („Pay-for-Performance“)	■ 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	■ 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	■ Harmonisierung der Interessen des Vorstands und unserer Aktionäre ■ Malus- und Clawback-Regelungen gelten für die gesamte variable Vergütung ■ Relative Erfolgszumessung setzt Anreize zur langfristigen Outperformance unserer Wettbewerber am Kapitalmarkt
Berücksichtigung Marktpraxis und regulatorische Compliance	■ Berücksichtigung der aktuellen Marktpraxis relevanter Vergleichsunternehmen bei der Vorstandsvergütung ■ Sicherstellung der Konformität mit den für Talanx maßgeblichen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen
Transparenz	■ Ex-post-Veröffentlichung der Zielwerte und der Zielerreichung ■ Ex-post-Veröffentlichung des individuellen Zu- bzw. Abschlags je Vorstandsmitglied