

## Information nach Art. 5 der Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Stand: November 2022)

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

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. Es entspricht den geänderten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sowie den Empfehlungen des DCGK. Nachhaltigkeitskriterien bilden einen Teil der Zielkriterien für die variable Vergütung von Vorständen und Leitenden Angestellten unserer Konzerngesellschaften.

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Talanx-Konzerns werden die Nachhaltigkeitsambitionen des Konzerns durch die Entscheidung, Nachhaltigkeitsaspekte in das Vorstandsvergütungssystem zu integrieren und einen Teil der variablen Vergütung des Vorstands an die Erreichung konkreter Nachhaltigkeitsziele zu binden, deutlich gestärkt. Dies gilt gleichermaßen für die Ebene der Leitenden Angestellten unserer Konzernunternehmen, deren variable Vergütung ebenfalls zum Teil an die Erfüllung Nachhaltigkeitszielen gekoppelt ist.

Weitere Details zur Vergütungspolitik können Sie dem „Talanx Nachhaltigkeitsbericht 2021“ entnehmen, der auf der Internetseite der Talanx AG veröffentlicht ist. [https://www.talanx.com/de/talanx\\_gruppe/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsberichte](https://www.talanx.com/de/talanx_gruppe/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsberichte)

#### LEITLINIEN DER VORSTANDSVERGÜTUNG VON TALANX

Förderung der Unternehmensstrategie	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aus der Unternehmensstrategie abgeleitete Leistungskriterien</li> </ul>
Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Variable Vergütung überwiegend aktienbasiert und mehrjährig ausgerichtet</li> <li>■ Nachhaltigkeitsziele (ESG) in die Bemessung der variablen Vergütung einbezogen</li> </ul>
Leistungsbezug („Pay-for-Performance“)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Mehrheit der Ziel-Direktvergütung besteht aus variablen Vergütungsbestandteilen</li> <li>■ Adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien</li> <li>■ Variable Vergütung kann zwischen null und einem Cap schwanken</li> </ul>
Angemessenheit der Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vergütung der Vorstandsmitglieder steht in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds wie auch zur Lage der Gesellschaft</li> <li>■ Berücksichtigung unternehmensinterner und -externer Vergütungsrelationen</li> <li>■ Caps auf die einzelnen variablen Vergütungsbestandteile und die gesamte Vergütung</li> </ul>
Verknüpfung mit Aktionärsinteressen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Harmonisierung der Interessen des Vorstands und unserer Aktionäre</li> <li>■ Malus- und Clawback-Regelungen gelten für die gesamte variable Vergütung</li> <li>■ Relative Erfolgsumessung setzt Anreize zur langfristigen Outperformance unserer Wettbewerber am Kapitalmarkt</li> </ul>
Berücksichtigung Marktpraxis und regulatorische Compliance	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Berücksichtigung der aktuellen Marktpraxis relevanter Vergleichsunternehmen bei der Vorstandsvergütung</li> <li>■ Sicherstellung der Konformität mit den für Talanx maßgeblichen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen</li> </ul>
Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ex-post-Veröffentlichung der Zielwerte und der Zielerreichung</li> <li>■ Ex-post-Veröffentlichung des individuellen Zu- bzw. Abschlags je Vorstandsmitglied</li> </ul>