

# Vergütungssystem der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder

beschlossen auf der Hauptversammlung am 05. Mai 2021

## System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Hannover Rück SE

Der Aufsichtsrat hat gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG (in Verbindung mit Artikel 9 Abs. 1 c) ii) SE- Verordnung) ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand einer börsennotierten Aktiengesellschaft zu beschließen und der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 4. August 2020 beschlossen und legt es nun der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Das neue Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat mit Unterstützung eines unabhängigen Beraters erarbeitet und entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019. Der Aufsichtsrat schlägt vor, dass der Hauptversammlung vorgelegte und im Folgenden näher dargelegte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstandes der Hannover Rück SE zu billigen.

### 1. Leitlinien des Vorstandsvergütungssystems

Die Hannover Rück SE ist der drittgrößte Rückversicherer der Welt. Als Rückversicherer helfen wir Erstversicherern dabei, Risiken zu tragen. Wir betreiben alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung. Gegründet 1966, umfasst der Hannover Rück-Konzern heute mehr als 150 Tochtergesellschaften, Niederlassungen und Repräsentanzen weltweit. Die Konzernstrategie hat das Ziel, unsere Position als eine der weltweit führenden und profitabelsten Rückversicherungsgruppen nachhaltig auszubauen. Unter dem Motto „somewhat different“ sind wir pragmatisch, hochspezialisiert und kostenbewusst. Unsere starke Zeichnungskultur, unser Fokus auf partnerschaftliche Kundenbeziehungen, unser schlanker Geschäftsansatz und unser effizientes Kapitalmanagement haben es uns ermöglicht, in den letzten zehn Jahren attraktive Renditen und überdurchschnittliche Performance zu erzielen. Die Strategie des Hannover Rück Konzerns ist zudem auf eine langfristige Wertsteigerung im Sinne der Stakeholder des Konzerns (insbesondere Kunden, Mitarbeiter, der Kapitalmarkt, der öffentliche Sektor und Nichtregierungsorganisationen (NROs)) ausgerichtet.

Das Vergütungssystem unseres Vorstandes leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung unserer Konzernstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Hannover Rück Konzerns. Das System ist auf eine transparente, leistungsbezogene und stark am Unternehmenserfolg orientierte Anreizwirkung ausgerichtet, die insbesondere von an der Konzernstrategie ausgerichteten Erfolgszielen sowie von der Wertentwicklung der Aktie der Hannover Rück SE (im Folgenden: Hannover Rück), auch im relativen Wettbewerbsvergleich, abhängt und eine zu starke Risikoneigung verhindert.

Die Vorstandsvergütung ist darauf ausgerichtet, die Mitglieder des Vorstandes unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs zu entlohnen. Die Vorschriften des Aktiengesetzes (AktG) sowie die Empfehlungen für das Vergütungssystem für Mitglieder des Vorstandes in Abschnitt G des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) bilden den regulatorischen Rahmen des Vergütungssystems. Zudem werden die Regelungen des Artikels 275 der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 und des Versicherungsaufsichtsgesetzes in Verbindung mit der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (VersVergV) erfüllt.

Bei der Festlegung der Vergütungshöhen und des Vergütungssystems des Vorstandes der Hannover Rück orientiert sich der Aufsichtsrat an den folgenden Leitlinien:

#### Förderung der Unternehmensstrategie

Das Vergütungssystem trägt in seiner Gesamtheit zur Förderung und Umsetzung der Konzernstrategie bei, indem anspruchsvolle und langfristige Erfolgsziele gesetzt werden, die im Einklang mit den Interessen unserer Investoren und weiterer wichtiger Stakeholder stehen.

#### Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

Das Vergütungssystem fördert eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Hannover Rück Konzerns. Vor diesem Hintergrund ist die variable Vergütung überwiegend aktienbasiert und mehrjährig ausgerichtet. Darüber hinaus werden auch nicht-finanzielle Erfolgsziele zur Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei der Bemessung der variablen Vergütung einbezogen.

#### Leistungsbezug („Pay-for-Performance“)

Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird angemessen berücksichtigt und vergütet, indem adäquat und ambitioniert gesetzte Erfolgsziele innerhalb der variablen Vergütungskomponenten implementiert sind („Pay-for-Performance“). Die variable Vergütung kann zwischen Null und einer betragsmäßigen Obergrenze (Cap) schwanken.

#### Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in einem angemessenen Verhältnis sowohl zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Lage der Gesellschaft steht.

### **Unternehmensinterne Vergütungsrelationen und Durchgängigkeit**

Bei der Festlegung der Vergütung des Vorstandes werden die unternehmensinternen Vergütungsrelationen, auch im Zeitablauf, berücksichtigt. Des Weiteren wird darauf geachtet, dass die Vergütungssysteme des Vorstandes und der oberen Führungskräfte im Wesentlichen gleichgerichtete Anreize setzen (Durchgängigkeit).

### **Investoreninteressen und relativer Wettbewerbsvergleich**

Das Vergütungssystem leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstandes mit den Interessen unserer Investoren. Durch eine relative Erfolgsmessung in der mehrjährigen aktienbasierten variablen Vergütung werden Anreize zur langfristigen Outperformance unserer Wettbewerber am Kapitalmarkt gesetzt.

### **Berücksichtigung der Marktpraxis**

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems des Vorstandes berücksichtigt der Aufsichtsrat die aktuelle Marktpraxis relevanter Vergleichsunternehmen.

### **Regulatorische Compliance**

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems des Vorstandes wird die Konformität mit den für die Hannover Rück maßgeblichen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sichergestellt.

## **2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung**

Bei der Erarbeitung des Vergütungssystems wurde der Aufsichtsrat vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten unterstützt, der insbesondere Empfehlungen zur Ausgestaltung des Systems unter Berücksichtigung der definierten Leitlinien aussprach. Im Zuge der Ausarbeitung und Festlegung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat von seiner Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen externen und von Vorstand und Unternehmen unabhängigen Vergütungsberater hinzuzuziehen.

Für die Behandlung von Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrates werden die Empfehlungen des DCGK und die Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates und seiner Ausschüsse auch bei der Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems eingehalten. Soweit keine wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre zur Billigung vorgelegt. Sofern wesentliche Änderungen am Vergütungssystem vorgenommen werden, wird das angepasste Vergütungssystem ebenfalls der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sofern das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem durch die Hauptversammlung nicht gebilligt wird, legt der Aufsichtsrat gemäß § 120a Abs. 3 AktG spätestens zur nächsten Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem vor.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt für die Vergütung aller Vorstandsmitglieder der Hannover Rück SE ab dem 1. Januar 2021. Vergütungsansprüche, einschließlich solcher aus den bislang einschlägigen Regelungen zu den variablen Vergütungsbestandteilen, für Zeiten vor dem 1. Januar 2021 richten sich weiterhin nach den diesen jeweils zugrundeliegenden vertraglichen Regelungen.

## **3. Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

Bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes berücksichtigt der Aufsichtsrat die Verantwortung und die Aufgaben der einzelnen Vorstandsmitglieder, ihre individuelle Leistung, die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Zusätzlich wurde die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich) sowohl im Hinblick auf die Vergütungshöhe als auch im Hinblick auf die Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt (vertikaler Vergleich), überprüft. Als Vergleichsgruppe für den horizontalen Vergütungsvergleich wurden die Unternehmen des DAX und MDAX herangezogen. Der vertikale Vergleich stützt sich auf die Relation der Vergütung des Vorstandes zur Vergütung der Gesamtbelegschaft der Hannover Rück. Dabei wurden sowohl der Status-Quo als auch die zeitliche Entwicklung der Vergütungsrelationen betrachtet. Zudem wurden die Vergütungsrelationen zwischen Vorstand und Gesamtbelegschaft einem Vergleich mit den Vergütungsrelationen ausgewählter Vergleichsunternehmen aus der Versicherungs- bzw. Rückversicherungsbranche unterzogen.

## **4. Überblick über das Vergütungssystem**

### **4.1. Gesamtübersicht der Vergütungsbestandteile**

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

**Vergütungsbestandteil**

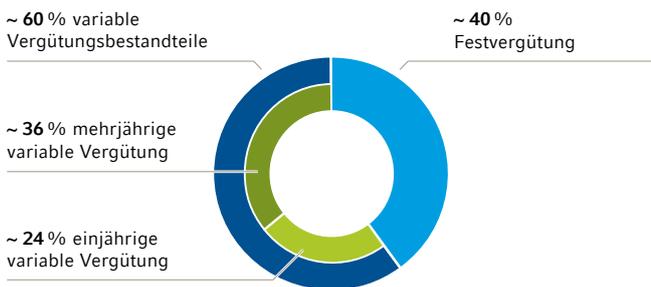
**Bemessungsgrundlage/Parameter**

Feste Vergütungsbestandteile	<b>Festvergütung</b>	Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten bar ausgezahlt
	<b>Nebenleistungen</b>	Hauptsächlich: Fahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung, Haftpflicht-, Unfall- und Reisegepäckversicherung in angemessener Höhe
	<b>Altersversorgung</b>	Beitragsorientierte Zusage: Jährlicher Finanzierungsbeitrag in Höhe von 25 % der definierten Bemessungsgrundlage
Variable Vergütungsbestandteile	<b>Einjährige variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)</b>	<p><b>Zielbonusmodell</b></p> <p>Erfolgsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hannover Rück SE RoE</li> <li>- Individuelle Leistungskriterien</li> </ul> <p>Cap: 200 % des STI-Zielbetrags</p>
	<b>Mehrjährige variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI)</b>	<p><b>Performance Share Plan (aktienbasierte Vergütung)</b></p> <p>Vierjährige Performanceperiode</p> <p>LTI-Zuteilungsbetrag ist abhängig von der festgestellten Zielerreichung für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hannover Rück SE RoE des vorherigen Geschäftsjahrs</li> <li>- Individuelle Leistungskriterien des vorherigen Geschäftsjahrs</li> </ul> <p>Erfolgsziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kursentwicklung der Hannover-Rück-Aktie (inkl. Dividenden)</li> <li>- Relativer Total Shareholder Return (gegenüber relevanten Wettbewerbern)</li> </ul> <p>Cap: 400 % des LTI-Zielbetrags</p>
Sonstige Bestandteile	<b>Maximalvergütung</b>	<p>Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstandsvorsitzender: 5.000.000,00 EUR</li> <li>- Ordentliche Vorstandsmitglieder: 3.000.000,00 EUR</li> </ul>
	<b>Malus- und Clawback</b>	Möglichkeit des Aufsichtsrates, im Falle von grobem Fehlverhalten oder fehlerhaftem Konzernabschluss die variablen Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig einzubehalten („Malus“) oder zurückzufordern („Clawback“)

#### 4.2. Vergütungsbestandteile und -struktur

Das Vergütungssystem der Hannover Rück setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Erstere umfassen die Festvergütung, Nebenleistungen sowie die Altersversorgung. Die variable Vergütung besteht aus einem Short-Term Incentive (einjährige variable Vergütung – STI) sowie einem Long-Term Incentive (mehrjährige variable Vergütung – LTI) mit einer Performanceperiode von vier Jahren. Die Summe aus Festvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen bildet die Ziel-Direktvergütung der Vorstandsmitglieder. Um den Pay-for-Performance Gedanken zu stärken, besteht die Ziel-Direktvergütung zu etwa 40 % aus der Festvergütung und zu etwa 60 % aus variablen Vergütungsbestandteilen.

Die Vergütungsstruktur ist darüber hinaus auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Der STI hat einen Anteil von 40 % an den variablen Vergütungsbestandteilen und trägt somit etwa 24 % zur Ziel-Direktvergütung bei. Auf den LTI mit einem Anteil von 60 % an den variablen Vergütungsbestandteilen entfallen rund 36 % der Ziel-Direktvergütung.



Als zusätzliche Komponenten der festen Vergütungsbestandteile werden eine Altersversorgung sowie Nebenleistungen gewährt. Der jährliche Finanzierungsbeitrag für die Altersversorgung beträgt derzeit 25 % der definierten Bemessungsgrundlage (jährliche Fixvergütung). Für die leistungsorientierte Zusage beträgt der jährliche Versorgungsaufwand (Service Cost) derzeit rund 35 % der jährlichen Fixvergütung; der Aufwand wird jährlich gutachterlich berechnet. In der Regel lag die Höhe der Nebenleistungen in den letzten drei Jahren durchschnittlich bei unter 5 % der Festvergütung.

Bei Vorstandsmitgliedern, die im Rahmen ihrer erstmaligen Bestellung eine Sonderzahlung zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten erhalten, können sich leicht abweichende Anteile der einzelnen Komponenten ergeben.

#### 4.3. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Summe aus Festvergütung, Nebenleistungen, Dienstzeitaufwand für die Altersversorgung sowie STI und LTI festgelegt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung begrenzt sämtliche Auszahlungen, die aus der Gewährung eines Geschäftsjahres resultieren. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 5.000.000,00 EUR und für alle anderen Vorstandsmitglieder 3.000.000,00 EUR.

#### 4.4. Malus und Clawback; Risikoadjustierung

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

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

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

Etwaige Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung sowie das Recht der Gesellschaft zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrages bleiben von diesen Regelungen unberührt.

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

## 5. Die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

### 5.1. Feste Vergütungsbestandteile

#### 5.1.1. Festvergütung

Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Monatsraten bar ausgezahlt. Sie orientiert sich insbesondere an dem Aufgabenspektrum und der Berufserfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

#### 5.1.2. Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich bestimmte nicht leistungsbezogene Nebenleistungen in marktüblichem Rahmen, die in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Für die Dauer der Vorstandsbestellung wird ein Fahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung gestellt. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils für die private Nutzung des Dienstwagens erfolgt durch das Vorstandsmitglied. Die Sachbezüge und Nebenleistungen werden für den Ausweis im Geschäftsbericht nach Aufwand bewertet. Des Weiteren gewährt die Gesellschaft ihren Vorstandsmitgliedern im Rahmen von Gruppenverträgen Versicherungsschutz in angemessener Höhe (wie z.B. Unfall- und Reisegepäck-Versicherung) sowie einen Ersatz von Reisekosten und sonstigen Aufwendungen im Interesse der Gesellschaft.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstandes Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren. Derartige einmalige Sonderzahlungen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

#### 5.1.3. Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder haben einen Anspruch auf eine beitragsorientierte Versorgungszusage. Danach wird eine lebenslange Altersrente gewährt, wenn das Vorstandsmitglied das 65. Lebensjahr vollendet hat und aus der Gesellschaft ausgeschieden ist. Die Höhe der monatlichen Altersrente berechnet sich nach dem Stichtagsalter (Jahr des Stichtags abzüglich Geburtsjahr) und dem Finanzierungsbeitrag am Stichtag nach Maßgabe des für den jeweiligen Versorgungsbegünstigten jeweils gültigen Tarifs des Rückdeckungsversicherers. Der jährliche Finanzierungsbeitrag wird in Höhe von 25 % der definierten Bemessungsgrundlage von der Gesellschaft geleistet. Laufende Altersrenten auf Basis der beitragsorientierten Zusagen werden jährlich um mindestens 1 % ihres letzten (Brutto-)Betrags erhöht.

Der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds beinhaltet eine leistungsorientierte Zusage auf ein jährliches Ruhegehalt, das sich als Prozentsatz der ruhegehaltsfähigen festen jährlichen Bezüge errechnet. Das vereinbarte Maximalruhegehalt beträgt 50 % des monatlich zahlbaren festen Gehaltsbezugs bei vertragsgemäßem Ausscheiden nach Vollendung des 65. Lebensjahres. Es wurde ein nicht ruhegehaltsfähiger Festvergütungsbestandteil definiert.

In beiden Versorgungsarten werden unter bestimmten Voraussetzungen anderweitige Einkünfte während des Ruhegeldbezugs anteilig oder vollständig angerechnet (z. B. bei Arbeitsunfähigkeit oder Beendigung des Dienstvertrags vor dem 65. Lebensjahr).

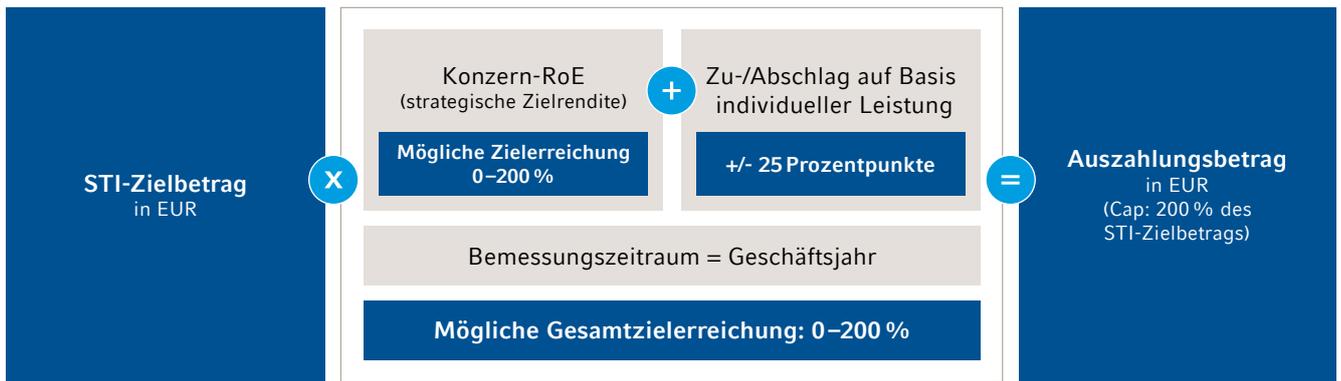
### 5.2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einem Short-Term Incentive (STI) sowie einem Long-Term Incentive (LTI) mit einer Performanceperiode von einem Jahr bzw. vier Jahren.

#### 5.2.1. Short-Term Incentive (STI)

Der STI ist auf den geschäftlichen Erfolg der Hannover Rück im jeweiligen Geschäftsjahr ausgerichtet. Neben dem finanziellen Erfolgsziel Eigenkapitalrendite (Return on Equity – RoE) des Hannover Rück Konzerns gemäß Konzernabschluss („Konzern-RoE“) wird bei der Ermittlung des Auszahlungsbetrags ein individueller Zu- bzw. Abschlag berücksichtigt, der sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien, insbesondere Nachhaltigkeitsziele, umfasst und neben der Gesamtverantwortung des Vorstandes auch die jeweiligen Geschäftsbereichsverantwortungen der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Damit trägt der STI der Zielsetzung einer hohen und stabilen Eigenkapitalrendite des Hannover Rück Konzerns Rechnung, fördert die Umsetzung vorstands- bzw. ressortspezifischer Fokusthemen und bezieht die Interessen unserer Kunden, Mitarbeiter und weiterer wichtiger Stakeholder ein.

Grundlage für die Auszahlung aus dem STI bildet der vertraglich festgelegte STI-Zielbetrag, dem eine Gesamtzielerreichung von 100 % zugrunde liegt. Die Gesamtzielerreichung kann Werte zwischen 0 % und 200 % annehmen. Somit ist der Auszahlungsbetrag aus dem STI auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.



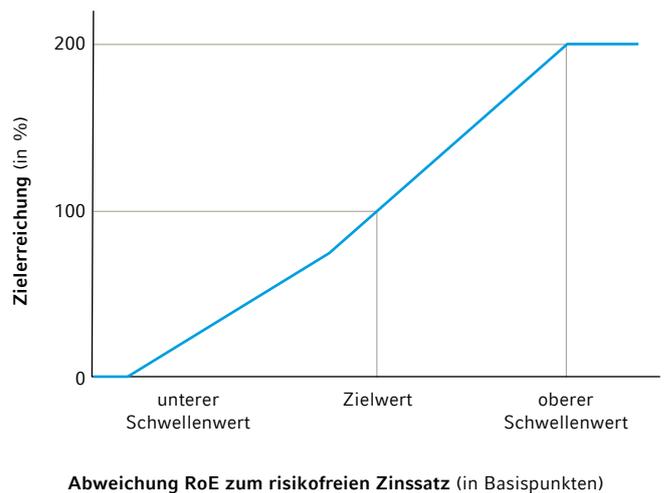
### 5.2.1.1. Finanzielles Erfolgsziel

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

Der Zielwert für den Konzern-RoE sowie der Zielkorridor mit oberem und unterem Schwellenwert werden vom Aufsichtsrat jeweils im Voraus für das kommende Geschäftsjahr festgelegt. Der Zielwert orientiert sich an der zum Zeitpunkt seiner Festlegung geltenden strategischen Zielrendite des Hannover Rück Konzerns, welche durch den risikofreien Zins im 5-Jahresdurchschnitt zuzüglich eines ambitionierten Renditeaufschlags abgebildet wird.

Bei Erreichen des Zielwerts für den Konzern-RoE beträgt die Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr 100 %. Liegt der erreichte Konzern-RoE unterhalb des unteren Schwellenwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Der untere Schwellenwert ist festgelegt als der risikofreie Zins ohne Renditeaufschlag. Wird der obere Schwellenwert des Konzern-RoE erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung 200 %. Eine Steigerung des Konzern-RoE oberhalb des oberen Schwellenwerts führt zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Liegt der erreichte Konzern-RoE für das jeweilige Geschäftsjahr zwischen dem Zielwert und den festgelegten Schwellenwerten, wird die Zielerreichung zwischen diesen linear umgerechnet.

### Zielerreichungskurve Konzern-RoE



Der definierte Zielwert, der untere sowie der obere Schwellenwert und die resultierende Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ex-post offengelegt.

### 5.2.1.2. Individueller Zu- bzw. Abschlag

Durch einen individuellen Zu- bzw. Abschlag auf die Zielerreichung des Konzern-RoE kann der Aufsichtsrat zusätzlich zum finanziellen Erfolg des Hannover Rück Konzerns den individuellen Beitrag des Vorstandsmitglieds und gegebenenfalls des von ihm verantworteten Geschäftsbereichs zum Ergebnis sowie die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen im Rahmen des STI berücksichtigen. Die Festlegung der Höhe des Zu- bzw. Abschlags, die sich in einer Bandbreite von -25 Prozentpunkten bis +25 Prozentpunkten bewegen kann, erfolgt durch

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

Bei der Festlegung des Zu- bzw. Abschlags orientiert sich der Aufsichtsrat an der folgenden Matrix, wobei die Festlegung und Gewichtung der dort genannten Kriterien im Ermessen des Aufsichtsrates liegt:

### Kriterienkatalog

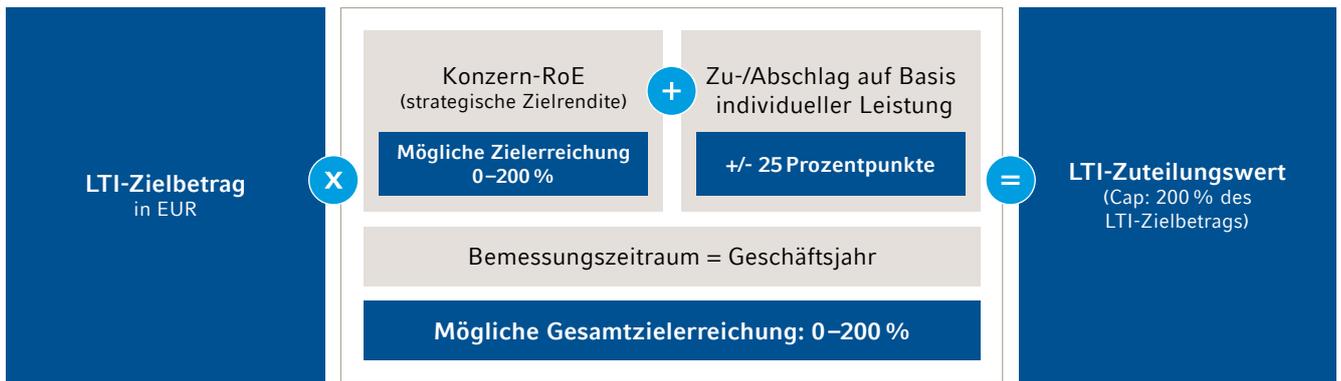
	Vorstandsvorsitzender/Finanzvorstand		Weitere Vorstände	
	Kriterien	Beispielhafte Kennzahlen	Kriterien	Beispielhafte Kennzahlen
Individueller Beitrag zum Ergebnis	Performance	<über Erfolgsziel Konzern-RoE abgedeckt>	Performance	P&C L&H IVC IVC
	Dividende	Dividendenausschüttung der Hannover Rück SE	Dividende	Dividendenausschüttung der Hannover Rück SE
	Strategisches Ziel	Strategisches Fokusthema	Strategisches Ziel	Strategisches Fokusthema
Nachhaltigkeit	Führung/Engagement (OHC)	OHC-Score OHC-Score Fokusgebiet	Führung/Engagement (OHC)	OHC-Score OHC-Score Fokusgebiet
	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	Schwerpunktbereiche aus Nachhaltigkeitsstrategie	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	Schwerpunktbereiche aus Nachhaltigkeitsstrategie

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

### 5.2.2. Long-Term Incentive (LTI)

Der LTI leistet einen zentralen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen des Vorstandes mit den Interessen unserer Investoren. Durch eine relative Erfolgsmessung der Performance der Hannover Rück-Aktie werden Anreize zur langfristigen Out-performance unserer Wettbewerber am Kapitalmarkt gesetzt.

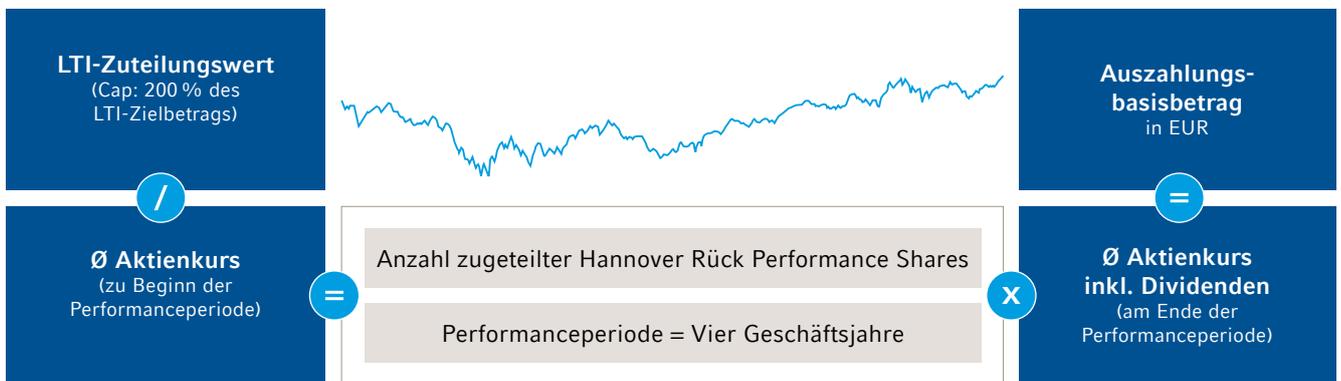
Der LTI wird in Form eines Performance Share Plans gewährt und incentiviert damit die Wertsteigerung der Hannover Rück-Aktie im Sinne unserer Investoren. Die Höhe des LTI-Zuteilungswertes basiert auf dem vertraglich vereinbarten LTI-Zielbetrag und ist abhängig von der im Rahmen des STI festgestellten Zielerreichung für das finanzielle Erfolgsziel Konzern-RoE sowie dem individuellen Zu- bzw. Abschlag auf das finanzielle Erfolgsziel Konzern-RoE.



Die Anzahl an 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 Börsenhandelstage nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratsitzung im Jahr der Gewährung. Die Hannover Rück Performance Shares haben eine Laufzeit von insgesamt vier Jahren („Performanceperiode“).

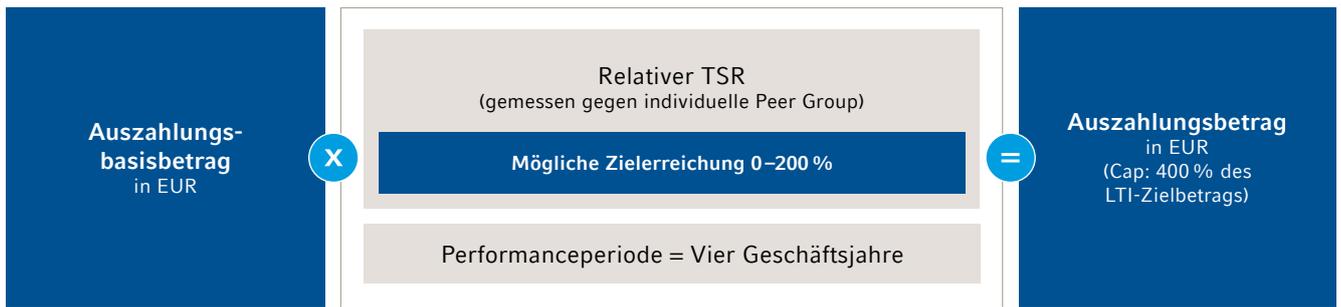
Am Ende der vierjährigen Performanceperiode wird zunächst der Auszahlungsbasisbetrag basierend auf der Aktienkursent-

wicklung der Hannover Rück Aktie berechnet. Dieser ergibt sich aus der zugeteilten Anzahl an Hannover Rück Performance Shares und dem durchschnittlichen Aktienkurs von Hannover Rück über einen Zeitraum von 15 Börsenhandelstagen vor bis 15 Börsenhandelstagen nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratsitzung nach Ablauf der Performanceperiode zuzüglich der während der Performanceperiode gezahlten Dividenden. Die Wertentwicklung spiegelt also die Gesamaktionärsrendite vollständig wider.



Der finale Auszahlungsbetrag ergibt sich aus dem Auszahlungsbasisbetrag und der Zielerreichung des relativen Total Shareholder Return („relativer TSR“) gemessen gegenüber einer Vergleichsgruppe. Die Vergleichsgruppe für den relativen TSR besteht aus relevanten Wettbewerbern der Versicherungs- bzw. Rückversicherungsbranche. Der Auszahlungsbetrag für den

LTI ist auf 200 % des LTI-Zuteilungswertes begrenzt und kann somit insgesamt maximal 400 % des LTI-Zielbetrags betragen – solange in Summe aller Vergütungselemente die Maximalvergütung nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG nicht überschritten wird.



### 5.2.2.1. Erfolgsziel

Maßgebliches Erfolgsziel für den finalen Auszahlungsbetrag des LTI ist der relative TSR. Durch den relativen TSR wird ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes, Erfolgsziel in die variable Vergütung integriert, welches eine relative Erfolgsmessung sowie eine Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Investoren ermöglicht. Der relative TSR bildet die Entwicklung des Aktienkurses der Hannover Rück während der vierjährigen Performanceperiode einschließlich Bruttodividenden im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe bestehend aus relevanten Wettbewerbern der Versicherungs- bzw. Rückversicherungsbranche ab. Somit setzt der LTI Anreize zur Erzielung einer langfristig und nachhaltig starken Performance der Hannover Rück-Aktie am Kapitalmarkt.

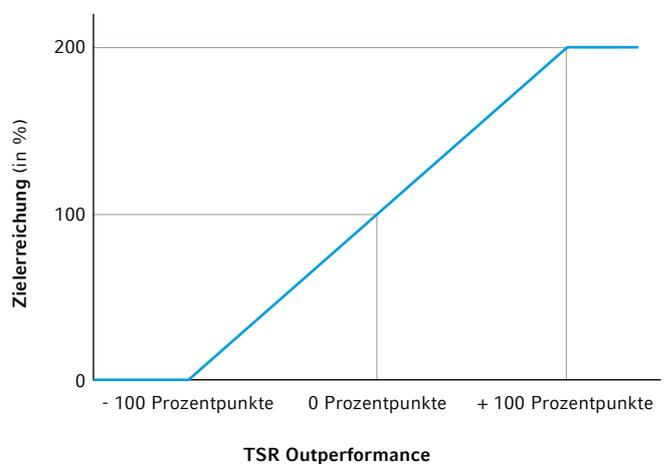
Die Zielerreichung für den relativen TSR wird durch einen Vergleich des TSR der Aktie der Hannover Rück im Vergleich zu den Aktien der Unternehmen der Vergleichsgruppe während der vierjährigen Performanceperiode ermittelt. Hierzu wird der TSR der Hannover Rück-Aktie in der jeweiligen Performanceperiode dem ungewichteten durchschnittlichen TSR der Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Die Vergleichsgruppe wird vor Beginn jeder Performanceperiode einer neuen LTI-Tranche durch den Aufsichtsrat überprüft, bei Bedarf angepasst und im Vergütungsbericht offengelegt. Sie besteht derzeit aus den folgenden Unternehmen:

#### Unternehmen der Vergleichsgruppe

Munich Re	Swiss Re
Everest Re	RGA
Scor	

Sollten einzelne Unternehmen der Vergleichsgruppe zukünftig in ihrer aktuellen Form nicht mehr existieren oder als vergleichbare Unternehmen nicht mehr angemessen sein, kann der Aufsichtsrat eine neue Zusammenstellung der Vergleichsgruppe festlegen. Entspricht der TSR der Hannover Rück-Aktie dem TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 100 %. Jeder Prozentpunkt, um den der TSR der Hannover Rück-Aktie den TSR der Vergleichsgruppe über- bzw. unterschreitet, führt zu einer Erhöhung bzw. Verminderung der Zielerreichung in entsprechender Höhe (lineare Skalierung). Liegt der TSR der Hannover Rück-Aktie um 100 Prozentpunkte oder mehr über dem TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 200 %. Eine weitere Steigerung des relativen TSR führt dann zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Liegt der TSR der Hannover Rück-Aktie um 100 Prozentpunkte oder mehr unter dem TSR der Vergleichsgruppe, so beträgt die Zielerreichung für den relativen TSR 0 %.

#### Zielerreichungskurve relativer TSR



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

## 6. Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge und Kündigungsmöglichkeiten

Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsdienstverträge beachtet der Aufsichtsrat die aktienrechtlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Laufzeit der Dienstverträge richtet sich nach der Bestelldauer. Die Bestellung und die Abberufung von Vorstandsmitgliedern sind in Artikel 39 Abs. 2 SE-Verordnung sowie den §§ 84, 85 AktG geregelt. Von diesen gesetzlichen Bestimmungen abweichende Satzungsregelungen bestehen nicht. Die Mitglieder des Vorstandes werden vom Aufsichtsrat für einen Zeitraum von höchstens fünf Jahren bestellt, bei erstmaliger Bestellung für höchstens drei Jahre, sind zulässig. Die Vorstandsdienstverträge sehen keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor, das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleibt unberührt. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Vorstandsdienstvertrag ebenfalls vorzeitig.

## 7. Regelungen im Falle eines unterjährigen Austritts

### 7.1. Variable Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses

#### Short-Term Incentive (STI)

Endet das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitglieds im Laufe eines Geschäftsjahres aus einem anderen als einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund nach § 626 Abs. 1 BGB, hat der Planteilnehmer für dieses Geschäftsjahr Anspruch auf einen zeitanteiligen STI. Endet das Dienstverhältnis vor Ende des Geschäftsjahres durch außerordentliche Kündigung durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigem Grund nach § 626 Abs. 1 BGB, entfällt der Anspruch auf den STI für dieses Geschäftsjahr ersatz- und entschädigungslos.

#### Long-Term Incentive (LTI)

Endet das Dienstverhältnis oder das Vorstandsmandat vor Ende der Performanceperiode aus einem anderen als den unten genannten Gründen vor Ende eines Geschäftsjahres, hat der Planteilnehmer für dieses Geschäftsjahr Anspruch auf einen zeitanteiligen LTI. Die Ermittlung und Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt in diesem Fall regulär gemäß den Bestimmungen der Planbedingungen für den LTI. Eine vorzeitige Auszahlung vor Ende der jeweiligen Performanceperiode des LTI ist in diesen Fällen nicht vorgesehen. Endet das Dienstverhältnis oder das Vorstandsmandat im Laufe des Geschäftsjahres durch Amtsniederlegung oder Eigenkündigung des Vorstandsmitglieds (Ausnahme: Amtsniederlegung oder Kündigung durch das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund), die Nichtannahme eines Verlängerungsangebots zu zumindest gleichen Vertragsbedingungen durch das Vorstandsmitglied (Ausnahme: das Vorstandsmitglied hat das 60. Lebensjahr vollendet und dem Vorstand zwei Mandatsperioden als Mitglied angehört), außerordentliche fristlose Kündigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund

oder Widerruf der Bestellung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund i. S. v. § 84 Abs. 3 AktG (Ausnahme: Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung), so verfallen alle bedingt gewährten Hannover Rück Performance Shares ersatz- und entschädigungslos.

### 7.2. Abfindung und Kontrollwechsel

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstandes sehen keine Abfindungsansprüche vor. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels sind in den Dienstverträgen der Mitglieder des Vorstandes ebenfalls nicht vorgesehen.

### 7.3. Arbeitsunfähigkeit und Tod

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit wird die Festvergütung in unveränderter Höhe weiter gewährt, längstens bis zur Beendigung des Dienstvertrags.

Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags dauerhaft arbeitsunfähig, endet der Dienstvertrag mit dem Ende des sechsten Monats, nach dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit festgestellt worden ist, spätestens jedoch mit dem Ende des Dienstvertrags. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied voraussichtlich auf Dauer nicht in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen.

Darüber hinaus sehen die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder marktübliche Hinterbliebenenleistungen vor.

## 8. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

Die Vorstandsmitglieder benötigen zur Aufnahme von Nebentätigkeiten die Zustimmung des Aufsichtsrates. Damit ist gewährleistet, dass weder die dafür gewährte Vergütung noch der zeitliche Aufwand zu einem Konflikt mit den Vorstandsaufgaben führt. Handelt es sich bei den Nebentätigkeiten um Aufsichtsratsmandate oder Mandate in vergleichbaren Kontrollgremien, sind diese im Geschäftsbericht der Hannover Rück SE aufgeführt.

Mit den oben dargelegten Vergütungskomponenten ist auch eine etwaige Tätigkeit für Gesellschaften im Interesse der Gesellschaft (gesellschaftsgebundene Mandate) abgegolten. Mandate innerhalb des Konzerns sind per se gesellschaftsgebundene Mandate. Mandate außerhalb des Konzerns sind ebenfalls gesellschaftsgebundene Mandate, es sei denn, der Aufsichtsrat stuft sie bei seiner Zustimmung zur Mandatsübernahme als nicht gesellschaftsgebunden ein. Soweit ein Vorstandsmitglied Bezüge für gesellschaftsgebundene Mandate direkt von der betreffenden Gesellschaft erhält, werden sie auf die Vergütung angerechnet. Bei seiner Zustimmung zur Übernahme nicht gesellschaftsgebundener Mandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die hierfür bezogene Vergütung anzurechnen ist.

## 9. Vorübergehende Abweichungen

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise) hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG das Recht, vorübergehend vom festgelegten Vergütungssystem abzuweichen, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung von dem festgelegten Vergütungssystem ermöglichen.

Auch im Fall einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandes in Einklang stehen.

Unter den genannten Umständen ist eine Abweichung vom Vergütungssystem nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit der Abweichung feststellt. Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist im Hinblick auf die folgenden Bestandteile möglich: Erfolgsziele der einjährigen sowie mehrjährigen variablen Vergütung und Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen der einzelnen Elemente der variablen Vergütung. Sofern die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht adäquat wiederherzustellen ist, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen des Weiteren das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren bzw. einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile zu ersetzen.

### System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Hannover Rück SE

Nach § 113 Abs. 3 Aktiengesetz in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Die erstmalige Beschlussfassung hat bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.

§ 14 der Satzung sieht vor, dass die Hauptversammlung die Vergütung des Aufsichtsrates festsetzt. Die derzeit geltende Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat wurde somit in der ordentlichen Hauptversammlung vom 7. Mai 2013 beschlossen. Diese Regelung sieht neben der Erstattung von Auslagen und Sitzungsgeldern jährlich eine feste Vergütung in Höhe von 30.000,00 EUR und eine variable Vergütung in Höhe von maximal 30.000,00 EUR vor.

Ausgehend von dem nachfolgend unter a. dargestellten System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll die Aufsichtsratsvergütung mit Wirkung zum 1. Januar 2021 neu gefasst und zur Verbesserung der Transparenz unmittelbar in § 14 der Satzung geregelt werden.

Zudem sollen entsprechend der Anregung des Deutschen Corporate Governance Kodex die Mitglieder des Aufsichtsrates zukünftig eine reine Festvergütung erhalten. Wegen des deutlich gestiegenen Arbeitsumfangs und der damit einhergehenden zeitlichen Belastung der Aufsichtsratsmitglieder soll diese gegenüber der bisherigen Vergütung erhöht werden und zukünftig 75.000,00 EUR betragen.

Die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden und seines Stellvertreters soll zukünftig das Zweieinhalbfache beziehungsweise das Eineinhalbfache der Grundvergütung betragen, was zu einer Erhöhung der Vergütung des Vorsitzenden führt.

Die Vergütung für die Tätigkeit im Finanz- und Prüfungsausschuss soll wegen des gestiegenen Arbeitsumfangs und der stetig wachsenden Anforderungen an Gesellschaft und Ausschussmitglieder von derzeit 15.000,00 EUR auf 25.000,00 EUR erhöht werden, ebenso wie die Vergütung im Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten. Diese soll von 7.500,00 EUR auf 15.000,00 EUR erhöht werden. Die Vergütung für den Vorsitz eines Ausschusses soll weiterhin das Doppelte der vorgenannten Beträge ausmachen.

Im Hinblick auf die vorgeschlagene Erhöhung wurde die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen, vergleichbaren Unternehmen (horizontaler Vergleich) überprüft. Als Vergleichsgruppe für diesen horizontalen Vergütungsvergleich wurden die Unternehmen des DAX und MDAX herangezogen. Insgesamt ist die vorgeschlagene Vergütungshöhe demnach angemessen.

Das Sitzungsgeld soll bei mehreren Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wie bisher nur einmal gezahlt werden und weiterhin 1.000,00 EUR betragen.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

#### a. System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates soll insgesamt ausgewogen sein und in einem angemessenen Verhältnis zu Verantwortung und Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen, wobei auch die Vergütungsregelungen vergleichbarer börsennotierter Gesellschaften berücksichtigt werden sollen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates sollen eine reine Festvergütung erhalten, um die Unabhängigkeit des Aufsichtsrates zu stärken und eine objektive und neutrale Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion zu ermöglichen.

Entsprechend der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex soll der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen durch entsprechende zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt werden. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates soll dabei das Zweieinhalbfache der Grundvergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds erhalten, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Der Vorsitzende eines Ausschusses soll jeweils die doppelte Vergütung eines Ausschussmitglieds erhalten.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat angehört haben, sollen die Vergütung zeitanteilig erhalten. Dies soll entsprechend für Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen gelten.

Für die Tätigkeit im Finanz- und Prüfungsausschuss sowie im Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten soll jeweils mit Blick auf die besondere zeitliche Belastung eine angemessene zusätzliche Vergütung vorgesehen werden.

Sitzungsgeld soll bei mehreren Sitzungen an einem Tag nur einmal gezahlt werden, wobei auch die Teilnahme über Telefon, Videokonferenz oder vergleichbare Kommunikationsmittel zum Bezug von Sitzungsgeld berechtigen soll.

Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine Auslagen sowie die auf seine Bezüge zu entrichtende Umsatzsteuer, soweit eine solche anfällt.

Die Regelungen zur Vergütung sowie das Vergütungssystem sollen regelmäßig durch den Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit hin überprüft werden, wobei auch externe Berater hinzugezogen werden können. Mindestens alle vier Jahre sowie im Fall von Vorschlägen zur Änderung der Vergütungsregelungen fasst die Hauptversammlung Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Die Hauptversammlung kann das jeweils bestehende System der Aufsichtsratsvergütung bestätigen oder einen Beschluss zur Änderung fassen.

b. In die Satzung wird unter Aufhebung des bisherigen § 14 folgender § 14 neu eingefügt:

„§ 14 Vergütung des Aufsichtsrates

1. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen jährlich eine feste Vergütung. Der Vorsitzende erhält das Zweieinhalbfache, der Stellvertreter erhält das Eineinhalbfache dieser Vergütung.
2. Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates wird erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 und bis auf Weiteres auf 75.000,00 EUR pro Mitglied festgesetzt. Die Vergütung des Vorsitzenden beläuft sich auf 187.500,00 EUR, die des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden auf 112.500,00 EUR. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Dies gilt entsprechend für Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen.
3. Für die Mitglieder des Finanz- und Prüfungsausschusses wird erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 und bis auf Weiteres eine weitere Vergütung in Höhe von 25.000,00 EUR pro Mitglied festgesetzt. Für die Mitglieder des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrates wird erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 und bis auf Weiteres eine weitere Vergütung in Höhe von 15.000,00 EUR pro Mitglied festgesetzt. Der Vorsitzende des Ausschusses erhält jeweils das Zweifache dieses Betrages.
4. Den Mitgliedern des Aufsichtsrates wird für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrates und für die Teilnahme an Sitzungen von Ausschüssen des Aufsichtsrates neben dem Ersatz ihrer Auslagen jeweils ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000,00 EUR gezahlt.
5. Die unter Absatz 2 und Absatz 3 genannten Vergütungsbestandteile für ein Geschäftsjahr werden mit Ablauf der Hauptversammlung fällig, die über die Entlastung des Aufsichtsrates für das betreffende Geschäftsjahr beschließt. Das unter Absatz 4 genannte Sitzungsgeld wird zu Beginn der jeweiligen Sitzung fällig und wie die übrigen Vergütungsbestandteile an die Mitglieder des Aufsichtsrates überwiesen. Fallen zwei oder mehrere Sitzungen des Aufsichtsrates oder seiner Ausschüsse auf einen Tag, so wird insgesamt nur ein Sitzungsgeld geschuldet. Die Gesellschaft erstattet die auf Vergütungen sowie Sitzungsgelder zu zahlende Umsatzsteuer, soweit eine solche anfällt.“

**Hannover Rück SE**

Karl-Wiechert-Allee 50  
30625 Hannover

Tel. +49 511 5604-0

Fax +49 511 5604-1188

[www.hannover-re.com](http://www.hannover-re.com)