

Hannover Re

Vergütungsbericht 2025

Hannover Rück-Konzern

somewhat different



I Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Vergütung des Vorstandes	3
Überblick über das Vergütungssystem	3
Grundsätze der Vorstandsvergütung	3
Vergütungsstruktur	4
Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung	5
Festsetzung der Zielvergütung	5
Vergütungsrelationen	7
Einhaltung der Maximalvergütung	7
Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2025	7
Feste Vergütungsbestandteile	8
Variable Vergütungsbestandteile	8
Auszahlung aus mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen	12
Überblick über mehrjährige variable Vergütungsbestandteile	13
Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder (Share Ownership)	14
Malus und Clawback, Risikoadjustierung	14
Leistungen im Falle des Ausscheidens	15
Gewährte und geschuldete Vergütung	16
Vergütung des Aufsichtsrats	19
Vergleichende Darstellung	21
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	22

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 2025 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. Darüber hinaus sind in diesem Bericht ergänzend zur Nachhaltigkeitsklärung Informationen zur “Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme (GOV-3)” im Sinne der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) enthalten.

Zum 31. März 2025 ist Herr Jean-Jacques Henchoz aus dem Vorstand der Hannover Rück ausgeschieden. Die Position des Vorstandsvorsitzenden übernahm zum 1. April 2025 Herr Clemens Jungsthöfel. Herr Dr. Christian Hermelingmeier trat als Nachfolger von Herrn Jungsthöfel in der Funktion des CFO zum selben Zeitpunkt in den Vorstand ein.

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 2025 gebilligt wurde, finden sich unter folgendem Link: [Vergütungsbericht und-system7](#)

Vergütung des Vorstands

Überblick über das Vergütungssystem

Das aktuelle Vergütungssystem des Vorstands gilt seit dem 1. Januar 2025. Es entspricht den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen und den Empfehlungen des DCGK und wurde von der Hauptversammlung der

Hannover Rück SE am 7. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 80,11 % gebilligt. Bei wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat hat vor diesem Hintergrund das seit 1. Januar 2021 gültige Vergütungssystem unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen der Hannover Rück im Hinblick auf Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft. Gestützt auf die Empfehlung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 8. November 2024 ein leicht angepasstes Vergütungssystem verabschiedet, das mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 Anwendung findet. Aufgrund der Billigung des Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung im Jahr 2025 mit einer Mehrheit von 94,46 % bestand keine Veranlassung, die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen oder zu ändern

Neu ab 1. Januar 2025 ist die Aufnahme einer expliziten Regelung zum sog. Abfindungs-Cap in die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder, nach der etwaige Abfindungszahlungen den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen und die Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit nicht überschreiten dürfen. Hierdurch wird die entsprechende Empfehlung in G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex nun auch in den Dienstverträgen abgebildet.

Ferner wurde eine Anhebung der Maximalvergütung gemäß § 87a AktG beschlossen, um die zum 1. Januar 2024 erfolgte Anhebung der Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder auch dort zu reflektieren. Die Anhebung war nach einer Analyse der Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung notwendig, um die Wettbewerbsfähigkeit bei der Gewinnung und Bindung der geeignetsten Vorstandsmitglieder im nationalen und internationalen Markt sicherzustellen.

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. Hierbei 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 darauf ausgerichtet, durch die Konzentration auf unsere Kernstärken, profitables Wachstum und beschleunigte Transformation eine branchenführende Performance für alle Stakeholder – insbesondere Investoren, Kunden und Mitarbeitende – zu schaffen.

Im Rahmen der Vorstandsvergütung legen wir besonderen Wert auf Kontinuität, Finanzkraft und Profitabilität. Unser „somewhat different“-

Ansatz als reiner Rückversicherer, die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden sowie unsere schlanke, kapitaleffiziente Organisationsstruktur sind zentrale Differenzierungsmerkmale, die wir konsequent bewahren und weiter stärken. Wir sichern profitables Wachstum, indem wir unsere Kunden befähigen, erfolgreich zu sein, unser Zyklusmanagement und die Portfoliosteuerung kontinuierlich weiterentwickeln und unsere Führungsposition in maßgeschneiderten Lösungen, Langlebigkeit und Insurance-Linked Securities ausbauen. Durch gezielte Investitionen in Daten- und Analysekompetenzen, operative Exzellenz sowie die Entwicklung unserer Führungskräfte und Mitarbeitenden stärken wir unsere Position als einer der weltweit führenden und profitabelsten Rückversicherer. Nachhaltigkeit und integrierte Governance sind das Fundament unseres Handelns. Sie unterstützen unser Ziel, Branchenmaßstäbe bei Profitabilität, Wachstum und Kosteneffizienz zu setzen und als vertrauenswürdiger globaler Partner zu agieren.

Risikomanagement und Corporate Social Responsibility werden in spezifischen, aus der Konzernstrategie abgeleiteten Strategien konkretisiert. Weiterführende Informationen enthält unser Konzern-Geschäftsbericht 2025: Zum Risikomanagementsystem verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht innerhalb des zusammengefassten Lageberichtes. Für weiterführende Informationen zu Nachhaltigkeitsthemen verweisen wir auf die Nachhaltigkeitserklärung. Über unsere Grundlagen der Unternehmensführung berichten wir ebenso in einem gleichnamigen Kapitel des Konzern-Geschäftsberichts auf unserer Website unter [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 nichtfinanziellen 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 (nachfolgend “die Delegierten Verordnung (EU)”) 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	– 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 Erfolgsmessung 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 Hannover Rück maßgeblichen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen
Transparenz	– Ex-Post-Veröffentlichung der Zielwerte und der Zielerreichung – Ex-Post-Veröffentlichung des individuellen Zu- bzw. Abschlags je Vorstandsmitglied

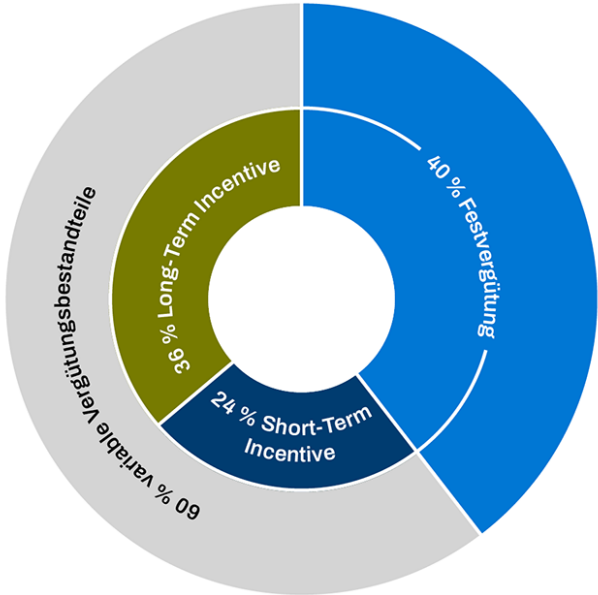
Vergütungsstruktur

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 7. November 2025 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 (exkl. Talanx) zum Stand vom 22. September 2025 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 2025 dar. Die Zielvergütung umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Vergütung, die im Falle einer 100 %-Zielerreichung gewährt wird.

Zielvergütung bei 100% Zielerreichung

	Jean-Jacques Henchoz (Vorsitzender) bis 31. März 2025			Clemens Jungsthöfel ¹ (Finanzvorstand) bis 31. März 2025 (Vorsitzender) seit 1. April 2025			Sven Althoff (Geschäftsbereichsvorstand/ Koordinator des Geschäftsfeldes Schaden- Rückversicherung) seit 1. August 2014			Claude Chèvre (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. November 2011			Dr. Christian Hermelingmeier (Finanzvorstand) seit 1. April 2025		
	2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025	
Grundvergütung	920,0	230,0	40 %	568,0	832,0	40 %	568,0	568,0	39 %	568,0	568,0	40 %	—	426,0	40 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ²	21,6	3,1	— %	9,0	8,7	— %	16,5	16,5	1 %	3,1	0,7	— %		7,5	— %
Sonstiges ³															
Fixe Vergütungsbestandteile	941,6	233,1		577,0	840,7		584,5	584,5		571,1	568,7		—	433,5	
Einjährige variable Vergütung (STI)	552,0	138,0	24 %	340,8	499,2	24 %	340,8	340,8	24 %	340,8	340,8	24 %		255,6	24 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) (Performance Share Awards 2024 / 2025)	828,0	207,0	36 %	511,2	748,8	36 %	511,2	511,2	36 %	511,2	511,2	36 %		383,4	36 %
Variable Vergütungsbestandteile	1.380,0	345,0		852,0	1.248,0		852,0	852,0		852,0	852,0		—	639,0	
Gesamtzielvergütung	2.321,6	578,1	100 %	1.429,0	2.088,7	100 %	1.436,5	1.436,5	100 %	1.423,1	1.420,7	100 %	—	1.072,5	100 %
Versorgungsaufwand ⁴	142,9	—		92,4	165,1		116,8	55,0		91,7	87,8		—	105,3	

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

Zielvergütung bei 100% Zielerreichung

	Brona Magee (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. Januar 2025			Sharon Ooi (Geschäftsbereichsvorstand) seit 11. Januar 2023			Silke Sehm (Geschäftsbereichsvorstand) seit 6. März 2019			Thorsten Steinmann (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. September 2024		
	2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025	
Grundvergütung	—	568,0	39 %	520,0	520,0	38 %	568,0	568,0	39 %	189,3	568,0	40 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ²		20,6	— %	24,4	12,2	1 %	11,5	12,0	1 %	3,9	7,0	— %
Sonstiges ³				60,0	60,0	4 %				565,0		— %
Fixe Vergütungsbestandteile	—	588,6		604,4	592,2		579,5	580,0		758,2	575,0	
Einjährige variable Vergütung (STI)		340,8	24 %	312,0	312,0	23 %	340,8	340,8	24 %	113,6	340,8	24 %
Mehrjährige variable Vergütung (LTI) (Performance Share Awards 2024 / 2025)		511,2	35 %	468,0	468,0	34 %	511,2	511,2	36 %	170,4	511,2	36 %
Variable Vergütungsbestandteile	—	852,0		780,0	780,0		852,0	852,0		284,0	852,0	
Gesamtzielvergütung	—	1.440,6	98 %	1.384,4	1.372,2	100 %	1.431,5	1.432,0	100 %	1.042,2	1.427,0	100 %
Versorgungsaufwand ⁴	—	142,0		156,7	75,3		152,1	39,0		—	142,0	

¹ Mit Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden hat sich die Zielvergütung von Clemens Jungsthöfel ab 01.04.2025 durch Beschluss des Aufsichtsrates wie folgt erhöht: Grundvergütung = 920 TEUR, STI = 552 TEUR, LTI = 828 TEUR.
² Kosten für das Dienstfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung, Versicherungsprämien, Umzugskosten, Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung (soweit angefallen). Die Nebenleistungen/Sachbezüge sind zu den für steuerliche Zwecke ermittelten Werten angesetzt worden.
³ 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 in Raten zu je 60 TEUR jeweils im Dezember 2023 bis 2025 ausgezahlt. Die Vertragslaufzeit von Sharon Ooi wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung im Mai 2025 verlängert, hieraus resultiert eine weitere Einmalzahlung für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber in Höhe von 200 TEUR im Januar 2026. Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Thorsten Steinmann vertraglich einen Ausgleich zugesagt. 565 TEUR wurden im September 2024 ausgezahlt.
⁴ Details zum Versorgungsaufwand siehe Tabelle [Ruhegeldzusagen](#).

Vergütungsrelationen (Pay Ratios)

Im Berichtsjahr betrug die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden das 23-Fache (2024: 24-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 (2024: 16-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 6.000.000 EUR und für alle anderen Vorstandsmitglieder 4.000.000 EUR.

Die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 kann final erst nach der Auszahlung der für das Jahr 2025 zugeteilten Tranche des LTI, die im Jahr 2030 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 2025

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems der Hannover Rück im Geschäftsjahr 2025 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 ausbezahlt.	– Gewinnung und Bindung der geeignetsten Vorstandsmitglieder – Honorierung des Verantwortungsbereichs, der Kenntnisse und der Erfahrung der einzelnen Vorstandsmitglieder – Gewährung von marktüblichen Nebenleistungen und Altersversorgungssystemen zur Gewinnung und Bindung der geeignetsten Vorstandsmitglieder
	Nebenleistungen	Fahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung, Unfall-, Reisegepäck- und D&O-Versicherung in angemessener Höhe	
	Altersversorgung	Beitragsorientierte Zusage: jährlicher Finanzierungsbeitrag in Höhe von 25 % der definierten Bemessungsgrundlage (jährliche Festvergütung)	
Variable Vergütungsbestandteile	Short-Term Incentive (STI)	Zielbonusmodell Leistungskriterien: – Hannover Rück-Konzern-RoE des Geschäftsjahres 2025 – Individuelle Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2025 (finanziell und nichtfinanziell, inklusive ESG-Ziele) Cap: 200 % des STI-Zielbetrags	– Incentivierung des Erreichens oder Übertreffens der jährlichen Unternehmens- und Geschäftsbereichsziele und Honorierung des individuellen Beitrags zum Ergebnis und zur Nachhaltigkeit – Anerkennung des Erfolgs im Geschäftsjahr 2025 – Anreizsetzung zur Schaffung von langfristigem Shareholder Value – Motivation zur Outperformance der Wettbewerber
	Long-Term-Incentive (LTI)	Performance Share Plan (“Hannover Rück Performance Shares”) Vierjährige Performanceperiode LTI-Zuteilungswert ist abhängig von der festgestellten Zielerreichung für: – Hannover Rück-Konzern-RoE des Geschäftsjahres 2025 – Individuelle Leistungskriterien des Geschäftsjahres 2025 Leistungskriterien: – 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)	
	Nachträgliche Adjustierung der Zielwerte/Vergleichsparameter für Jahres- und Mehrjahresbonus ist ausgeschlossen		
Weitere Regelungen	Maximalvergütung	Vorstandsvorsitzender: 6.000.000 EUR Übrige Vorstandsmitglieder: 4.000.000 EUR	– Begrenzung der für ein Geschäftsjahr zugesagten Gesamtvergütung – Erfüllung der regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes – Stärkung der Position des Aufsichtsrats im Falle von schweren Compliance-Verstößen
	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	

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

Die Vorstandsmitglieder haben 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	– RoE: eine der strategischen Steuerungsgrößen der Hannover Rück – Zielwert im Einklang mit der Zielsetzung der Erzielung einer nachhaltigen Wertschaffung
	Individueller Zu- bzw. Abschlag	– 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	– Höhere Anreizsetzung zur Zielerreichung im STI – Stärkung des Pay-for-Performance-Gedankens
	Aktienkursentwicklung	– Verknüpfung der Aktienkursentwicklung und der Vorstandsvergütung – Harmonisierung der Interessen von Vorstand und Aktionären
	Vierjährige Performanceperiode	– Ausrichtung auf den langfristigen Erfolg und Sicherstellung der langfristigen Entwicklung der Hannover Rück
	Relativer TSR	– Incentivierung zur langfristigen Outperformance relevanter Wettbewerber am Kapitalmarkt (2025: Munich Re, Swiss Re, Everest Re, Reinsurance Group of America, SCOR)

Short-Term Incentive (STI)

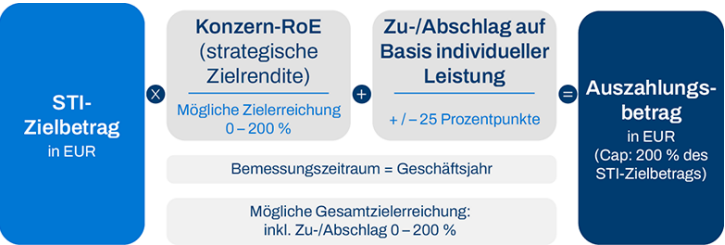
Grundlagen

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. Dieser umfasst sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Leistungskriterien, insbesondere Nachhaltigkeitsziele und -risiken, und berücksichtigt neben der Gesamtverantwortung des Vorstands auch die jeweiligen Geschäftsbereichsverantwortungen der einzelnen Vorstandsmitglieder. 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

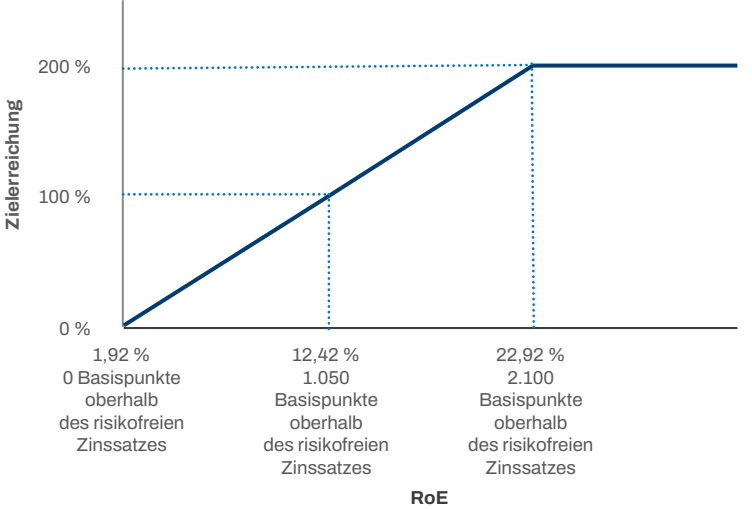
Maßgebliches finanzielles Leistungskriterium für den STI ist mit einer Gewichtung von 100 % der Konzern-RoE des Geschäftsjahres im Vergleich mit einer strategischen Zielrendite, die auf Basis des risikofreien Zinses zuzüglich eines ambitionierten Renditeaufschlags ermittelt wird. Der risikofreie Zinssatz 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 2025 hat der Aufsichtsrat für den Konzern-RoE einen Zielwert (100 % Zielerreichung) von 1.050 Basispunkten über dem risikofreien Zinssatz festgelegt. Dies steht im Einklang mit dem strategischen Ziel der Gesellschaft, durch eine Eigenkapitalrendite von mindestens 1.050 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 2.100 Basispunkte über dem risikofreien Zinssatz festgelegt wurde.

Der risikofreie Zinssatz der zehnjährigen deutschen Staatsanleihen im 5-Jahres-Durchschnitt betrug per Ende 2025 1,92 %. Für das Geschäftsjahr 2025 ergibt sich daraus ein Ziel-RoE von 1.242 Basispunkten. Im Geschäftsjahr 2025 wurde ein Konzern-RoE von 21,37 % (2.137 Basispunkten) erzielt. Dies entspricht einer Zielerreichung des Leistungskriteriums Konzern-RoE von 185,24 % (in Referenz zu 1.050 Basispunkten über risikofrei = 100 %).

Zielerreichung Konzern RoE im Geschäftsjahr 2025



Konzern-RoE

Konzern-RoE	21,37 %
Risikofreier Zinssatz	1,92 %
Ziel-RoE	12,42 %
Zielerreichung	185,24 %

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 7. November 2025 beschlossen, den Zielwert für die Konzern-RoE (strategische Zielrendite) für das Geschäftsjahr 2026 auf 1.100 Basispunkte über dem risikofreien Zinssatz zu erhöhen.

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 wurden vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 8. November 2024 für das Geschäftsjahr 2025 festgelegt und anschließend den Mitgliedern des Vorstands mitgeteilt.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat für die einzelnen Vorstandsmitglieder die in der folgenden Tabelle genannten Kriterien und Kennzahlen sowie auf dieser Basis im Anschluss an das Geschäftsjahr die genannten individuellen Zu- bzw. Abschläge festgelegt. Der Aufsichtsrat schöpft die mögliche Bandbreite der Zu- und Abschläge von -/+ 25 Prozentpunkten nicht aus und wendet Zu- bzw. Abschläge ausschließlich bei besonderen Vorkommnissen in der Gesamtleistung einzelner Vorstandsmitglieder an. In den Jahren 2021 bis 2024 wurden Zuschläge von bis zu max. 15% gewährt. Die Bewertung des Aufsichtsrats erfolgt anhand interner und externer Metriken. Die Angaben in der Spalte „Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie“ beziehen sich zugleich auf die Anforderungen aus ESRS 2 GOV-3, Absatz 29b sowie ESRS 2 E1 GOV-3 Tz. 13 der ESRS:

Individuelle Zielvorgaben und Zielerreichungen der Vorstandsmitglieder

	Individueller Beitrag zum Ergebnis			Nachhaltigkeit		
Vorstandsmitglied	Performance	Dividendenfähigkeit/ Schüttung	Strategisches Ziel	Führung /Engagement	Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie	Individueller Zu- bzw. Abschlag
Jean-Jacques Henchoz bis 31. März 2025	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Leitung der erfolgreichen Umsetzung der Gruppenstrategie im Zyklus 2024-2026; Schwerpunkt auf operative Effizienz und Automatisierung sowieTalententwicklung; effizientes Kapitalmanagement (attraktive und steigende Dividende und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Engagement Score ⁴ (jährliche Mitarbeiterumfrage) über Peer Niveau (Benchmark für Finanzdienstleistungen)	Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Hannover Rück als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlagen und Reduktion der Emissionen. Environmental stewardship (CDP score)	+5 %-Pkt.
Clemens Jungsthöfel ab 1. April 2025 als Vorstandsvorsitzender	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Leitung der erfolgreichen Umsetzung der Gruppenstrategie im Zyklus 2024-2026; Schwerpunkt auf operative Effizienz und Automatisierung sowieTalententwicklung; effizientes Kapitalmanagement (attraktive und steigende Dividende und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Engagement Score ⁴ (jährliche Mitarbeiterumfrage) über Peer Niveau (Benchmark für Finanzdienstleistungen)	Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Hannover Rück als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlagen und Reduktion der Emissionen. Environmental stewardship (CDP score)	+10 %-Pkt.
Sven Althoff	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung der Gruppenstrategie 2024-2026 mit Schwerpunkt auf Strategie P&C ¹ (effizientes operatives Modell P&C, Portefeuille Steuerung), effizientes Kapitalmanagement (attraktive und steigende Dividende und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Engagement Score ⁴ (jährliche Mitarbeiterumfrage) über Peer Niveau (Benchmark für Finanzdienstleistungen)	Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Hannover Rück als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlagen und Reduktion der Emissionen. Environmental stewardship (CDP score)	+10 %-Pkt.
Claude Chèvre	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung der Gruppenstrategie 2024-2026 mit Schwerpunkt auf Strategie L&H ² (effizientes operatives Modell L&H, Inforce Management, Financial Solutions-Geschäft, APAC ³ L&H); effizientes Kapitalmanagement (attraktive und steigende Dividende und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Engagement Score ⁴ (jährliche Mitarbeiterumfrage) über Peer Niveau (Benchmark für Finanzdienstleistungen)	Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Hannover Rück als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlagen und Reduktion der Emissionen. Environmental stewardship (CDP score)	+5 %-Pkt.
Dr. Christian Hermelingmeier seit 1. April 2025	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung der Gruppenstrategie 2024-2026 mit Schwerpunkt auf Finanzmanagement, Steuerung der Gruppenperformance, Kapitalanlagen; effizientes Kapitalmanagement (attraktive und steigende Dividende und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Engagement Score ⁴ (jährliche Mitarbeiterumfrage) über Peer Niveau (Benchmark für Finanzdienstleistungen)	Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Hannover Rück als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlagen und Reduktion der Emissionen. Environmental stewardship (CDP score)	+5 %-Pkt.
Brona Magee seit 1. Januar 2025	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung der Gruppenstrategie 2024-2026 mit Schwerpunkt auf Strategie L&H ² (effizientes operatives Modell L&H, Inforce Management, Financial Solutions-Geschäft, Langlebighkeitsdeckungen); effizientes Kapitalmanagement (attraktive und steigende Dividende und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Engagement Score ⁴ (jährliche Mitarbeiterumfrage) über Peer Niveau (Benchmark für Finanzdienstleistungen)	Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Hannover Rück als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlagen und Reduktion der Emissionen. Environmental stewardship (CDP score)	+5 %-Pkt.
Sharon Ooi	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung der Gruppenstrategie 2024-2026 mit Schwerpunkt auf Strategie P&C ¹ (effizientes operatives Modell P&C, fakultatives Geschäft, APAC ³ P&C); effizientes Kapitalmanagement (attraktive und steigende Dividende und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Engagement Score ⁴ (jährliche Mitarbeiterumfrage) über Peer Niveau (Benchmark für Finanzdienstleistungen)	Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Hannover Rück als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlagen und Reduktion der Emissionen. Environmental stewardship (CDP score)	+5 %-Pkt.
Silke Sehm	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung der Gruppenstrategie 2024-2026 mit Schwerpunkt auf Strategie P&C ¹ (effizientes operatives Modell P&C, Retrozessionen, strukturierte Rückversicherungslösungen); effizientes Kapitalmanagement (attraktive und steigende Dividende und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Engagement Score ⁴ (jährliche Mitarbeiterumfrage) über Peer Niveau (Benchmark für Finanzdienstleistungen)	Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Hannover Rück als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlagen und Reduktion der Emissionen. Environmental stewardship (CDP score)	+5 %-Pkt.
Thorsten Steinmann	Über Leistungskriterium Konzern-RoE abgedeckt	Dividendenfähigkeit der Hannover Rück SE	Erfolgreiche Umsetzung der Gruppenstrategie 2024-2026 mit Schwerpunkt auf Strategie P&C ¹ (effizientes operatives Modell P&C, E+S Rück); effizientes Kapitalmanagement (attraktive und steigende Dividende und Aufrechterhaltung einer angemessenen Kapitalausstattung)	Engagement Score ⁴ (jährliche Mitarbeiterumfrage) über Peer Niveau (Benchmark für Finanzdienstleistungen)	Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zur Positionierung der Hannover Rück als nachhaltiger Konzern in den Dimensionen Versicherungstechnik, Kapitalanlagen und Reduktion der Emissionen. Environmental stewardship (CDP score)	+5 %-Pkt.

¹ P&C = Schaden-Rückversicherung

² L&H = Personen-Rückversicherung

³ APAC = Region Asien-Pazifik

⁴ Engagement Score = Ergebnis der jährlich stattfindenden Mitarbeiterumfrage, die wichtige Erkenntnisse über das Engagement unserer Mitarbeiter erfasst und damit eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Zukunft unseres Unternehmens spielt, indem sie als Katalysator für positive Veränderungen wirkt.

Die Vorstandsvergütung trägt auch 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 beinhalten auch ESG-Metriken. Für die Vorstandsvergütung wurde im Jahr 2025 der Fokus zum einen auf die Kennzahl “Engagement Score” zur Weiterentwicklung von Kultur, Führung und Arbeitsumfeld im Unternehmen und zum anderen auf das Carbon Disclosure Project (CDP)-Rating gelegt, welches in unserer Konzernstrategie 2024 - 2026 mit der Stufe “Management Level” als Ziel definiert ist. Beide Ziele wurden erreicht.

Gesamtzielerreichung und Auszahlung aus dem STI 2025

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtzielerreichung sowie den sich daraus ergebenden Auszahlungsbetrag pro Vorstandsmitglied für den STI 2025:

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in TEUR	Ziel- erreichung Konzern- RoE	Indivi- dueller Zu- bzw. Abschlag	Gesamt- zielerrei- chung	Auszahl- ungsbetrag in TEUR
Jean-Jacques Henchoz	138,0	185,24 %	+5 %-Pkt.	190,24 %	262,5
Clemens Jungsthöfel	499,2	185,24 %	+10 %-Pkt.	195,24 %	974,6
Sven Althoff	340,8	185,24 %	+10 %-Pkt.	195,24 %	665,4
Claude Chèvre	340,8	185,24 %	+5 %-Pkt.	190,24 %	648,3
Dr. Christian Hermelingmeier	255,6	185,24 %	+5 %-Pkt.	190,24 %	486,3
Brona Magee	340,8	185,24 %	+5 %-Pkt.	190,24 %	648,3
Sharon Ooi	312,0	185,24 %	+5 %-Pkt.	190,24 %	593,5
Silke Sehm	340,8	185,24 %	+5 %-Pkt.	190,24 %	648,3
Thorsten Steinmann	340,8	185,24 %	+5 %-Pkt.	190,24 %	648,3
Gesamt	2.908,8				5.575,5

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 2025 erfolgt im Geschäftsjahr 2026 die Zuteilung der LTI-Tranche 2025 (Hannover Rück Performance Share Awards 2025). 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 2025 erfolgt im Anschluss an die vierjährige Performanceperiode im Kalenderjahr 2030.

Die folgende Tabelle stellt die Zuteilungswerte der LTI-Tranche 2025 dar.

Zuteilung der LTI-Tranche 2025

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in TEUR	Gesamtzielerreichung des STI 2025	Zuteilungswert in TEUR
Jean-Jacques Henchoz	207,0	190,24 %	393,8
Clemens Jungsthöfel	748,8	195,24 %	1.462,0
Sven Althoff	511,2	195,24 %	998,1
Claude Chèvre	511,2	190,24 %	972,5
Dr. Christian Hermelingmeier	383,4	190,24 %	729,4
Brona Magee	511,2	190,24 %	972,5
Sharon Ooi	468,0	190,24 %	890,3
Silke Sehm	511,2	190,24 %	972,5
Thorsten Steinmann	511,2	190,24 %	972,5
Gesamt	4.363,2		8.363,6

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 2025) und dem durchschnittlichen Aktienkurs der Hannover Rück SE über einen Zeitraum von 15 Börsenhandelstagen vor bis 15 Börsenhandelstagen nach der Konzern-Bilanzaufsichtsratssitzung im Jahr des Ablaufs der vierjährigen Performanceperiode (2030) zuzüglich der während der Performanceperiode gezahlten Dividenden. Die Wertentwicklung spiegelt also die Gesamtaktionärsrendite 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 (§ 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG) nicht überschreitet.

Berechnung des LTI-Auszahlungsbetrags unter Berücksichtigung der Performancevergleichsgruppe



Finanzielles Leistungskriterium

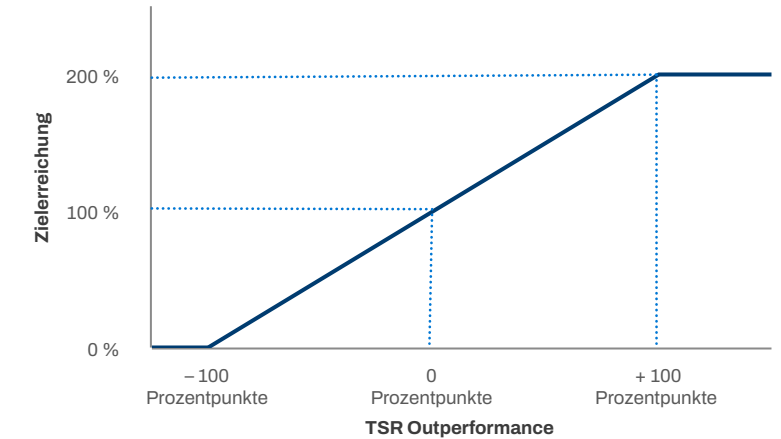
Maßgebliches Leistungskriterium für den finalen Auszahlungsbetrag des LTI ist der relative TSR. Durch den relativen TSR wird ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium in die variable Vergütung integriert, welches eine relative Erfolgsmessung sowie die Angleichung der Interessen 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 2025 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 2025 wird nach Ablauf der Performanceperiode im Vergütungsbericht 2030 offengelegt.

Auszahlungen aus mehrjährigen variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2025 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 2020 im Geschäftsjahr 2021 zugeteilten Hannover Rück Share Awards (Hannover Rück Share Awards 2020) wurden im Jahr 2025 ausgezahlt. Damit sind die Bestände der aktiven Vorstände vollständig ausgezahlt. Während die Share Awards eine Laufzeit von vier Jahren hatten, betrug diese für die Bonusbank drei Jahre, sodass die dort eingestellten Beträge bereits im Jahr 2024 vollständig an die aktiven Vorstände ausgezahlt wurden.

Hannover Rück Share Awards 2020

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 2025 hat die Sperrfrist der im Geschäftsjahr 2021 auf Basis der variablen Vergütung 2020 zugeteilten Hannover Rück Share Awards geendet, der ermittelte Wert ist ausgezahlt worden. Damit sind Ansprüche aus der variablen Vergütung des alten Vergütungssystems an die aktiven Vorstände vollständig ausgezahlt.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Auszahlungen aus den Hannover Rück Share Awards 2020 an die aktiven Vorstandsmitglieder:

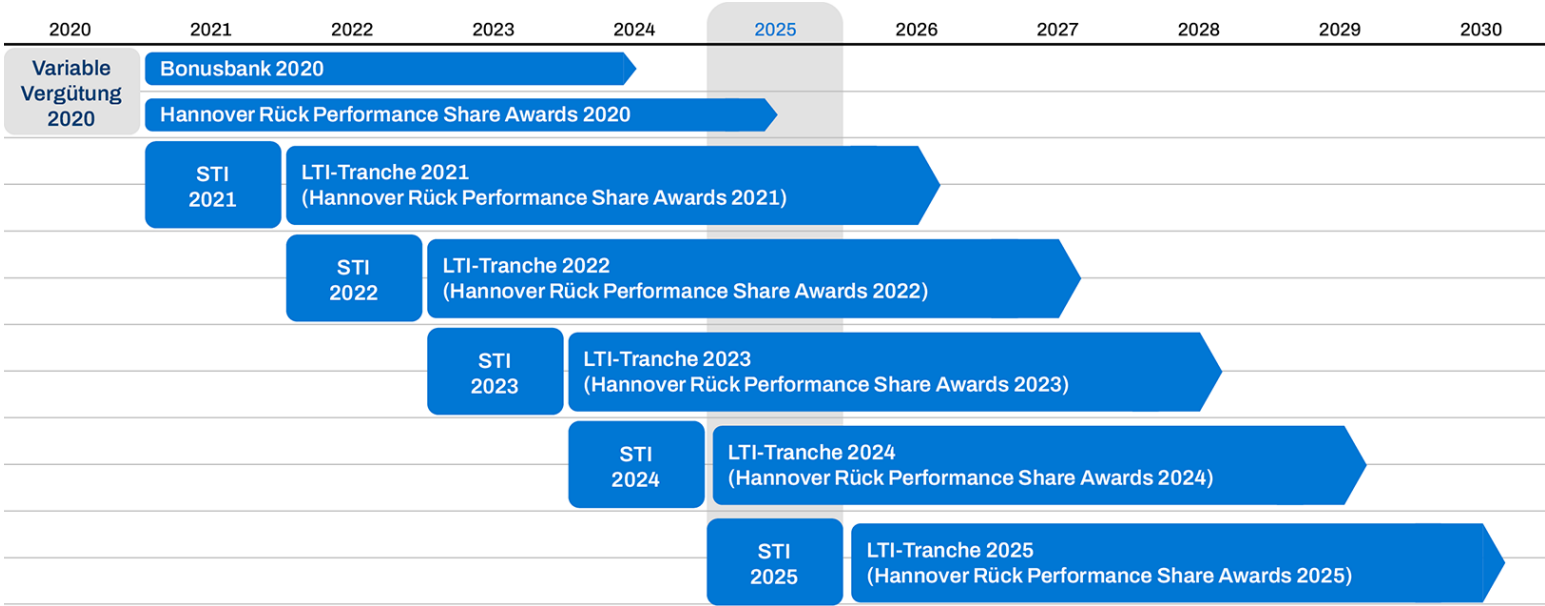
Auszahlung HR Share Awards (HR SA) 2020 (Vergütungssystem bis 2020)

Vorstandsmitglied	Zuteilungswert 20 % der variablen Vergütung 2020 in TEUR	Durchschnittl. Aktienkurs bei Zuteilung in EUR	Anzahl zugeteilter HR SA	Durchschnittl. Aktienkurs am Ende der Sperrfrist in EUR	Summe der ausgeschütteten Dividenden je Aktie in EUR	Auszahlungsbetrag 2025 in TEUR
Jean-Jacques Henchoz	268,6	150,4	1.786	270,38	23,45	524,8
Sven Althoff	136,6	150,4	909	270,38	23,45	267,1
Claude Chèvre	162,6	150,4	1.081	270,38	23,45	317,6
Clemens Jungsthoefel	39,4	150,4	262	270,38	23,45	77,0
Silke Sehm	107,8	150,4	717	270,38	23,45	210,7

Überblick über mehrjährige variable
Vergütungsbestandteile

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

Mehrjährige variable Vergütungsbestandteile



Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Bestände der Hannover Rück Performance Share Awards, die in den nächsten Jahren aus der mehrjährigen variablen Vergütung zur Auszahlung anstehen:

Bestände Hannover Rück Performance Share Awards (HR PSA) der aktiven und ehemaligen Vorstände per 31.12.2025 (Vergütungssystem ab 2021)

	Zugeteilte Stückzahl für GJ 2021	Zugeteilte Stückzahl für GJ 2022	Zugeteilte Stückzahl für GJ 2023	Zugeteilte Stückzahl für GJ 2024	Gesamt
Vorstandsmitglied	Durchschnittl. Aktienkurs bei Zuteilung 156,31 EUR	Durchschnittl. Aktienkurs bei Zuteilung 176,66 EUR	Durchschnittl. Aktienkurs bei Zuteilung 242,71 EUR	Durchschnittl. Aktienkurs bei Zuteilung 266,41 EUR	
Jean-Jacques Henchoz	6.554	6.441	5.850	6.082	24.927
Clemens Jungsthöfel	3.121	3.626	3.343	3.755	13.845
Sven Althoff	4.057	3.987	3.525	3.659	15.228
Claude Chèvre	3.758	4.120	3.525	3.659	15.062
Dr. Christian Hermelingmeier seit 1. April 2025	—	—	—	—	—
Brona Magee ¹ seit 1. Januar 2025	—	—	—	—	—
Sharon Ooi seit 11. Januar 2023	—	—	3.032	3.350	6.382
Silke Sehm	3.121	3.407	3.204	3.659	13.391
Thorsten Steinmann seit 1. September 2024	—	—	—	1.220	1.220
Ehemalige Vorstände:					
Dr. Klaus Miller	3.608	4.186	3.525	3.659	14.978
Dr. Michael Pickel	3.758	3.987	3.525	3.659	14.929
Gesamt	27.977	29.754	29.529	32.702	119.962

¹ Brona Magee wurden für ihre Tätigkeit als Führungskraft im Konzern vor ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied insgesamt 1.039 HR PSA für die Jahre 2023 und 2024 zugeteilt.

Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder (Share Ownership)

Hannover Rück Performance Share Awards

Die Vorstandsvergütung ist durch den hohen Anteil von 60 % des Long-Term Incentive (LTI) an der variablen Vergütung stark abhängig vom Aktienkurs der Hannover Rück, der den nachhaltigen Unternehmenserfolg widerspiegelt. Der LTI macht 36 % der Ziel-Direktvergütung aus. Wie der Tabelle unter „Überblick über mehrjährige variable Vergütungsbestandteile“ zu entnehmen ist, haben Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand seit Beginn des aktuellen Vergütungssystems (Januar 2021) angehören, Bestände zwischen 13.391 und 24.927 an Hannover Rück Performance Share Awards verpflichtend angesammelt. Der Bestand nach einer Zugehörigkeit von vier Jahren im Vorstand der Hannover Rück entspricht

damit einem Mehrfachen der fixen Jahresvergütung. Die Auszahlung erfolgt nach vier Jahren. Die Vorstandsvergütung ist damit eng an den Interessen unserer Investoren ausgerichtet und steigert den Anreiz nachhaltiger Wertschöpfung für das Unternehmen.

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 der Delegierten Verordnung (EU) erforderlich ist.

Im Geschäftsjahr 2025 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 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.

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

Ruhegeldzusagen

in TEUR	IAS 19					
	Erreichbare Jahresrente (65. LJ)		Personalaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtung	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Jean-Jacques Henchoz ¹	36,2	36,7	142,9	—	784,9	691,7
Clemens Jungsthöfel	61,2	88,1	92,4	165,1	397,1	517,0
Sven Althoff ²	122,4	122,6	116,8	55,0	1.776,4	1.664,0
Claude Chèvre	110,7	111,2	91,7	87,8	1.296,2	1.317,1
Dr. Christian Hermelingmeier	—	93,0	—	105,3	—	323,0
Brona Magee	—	40,0	—	142,0	—	55,9
Sharon Ooi	41,4	41,7	156,7	75,3	136,9	192,1
Silke Sehm ²	78,5	78,8	152,1	39,0	1.159,0	1.101,2
Thorsten Steinmann ³	—	30,9	—	142,0	—	58,2
Gesamt	450,4	643,0	752,6	811,5	5.550,5	5.920,2

¹ Der Stichtag des jährlichen Finanzierungsbetrages ist der 1. Juli eines Jahres. Jean-Jacques Henchoz ist auf eigenen Wunsch zum 31.03.2025 aus dem Vorstand ausgeschieden.

² 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. Der Personalaufwand 2024 beinhaltet nachzuverrechnenden Dienstzeitaufwand aufgrund von Prämienerrhöhung in Höhe von 59,6 TEUR für Sven Althoff und 114,6 TEUR für Silke Sehm.

³ Thorsten Steinmann wurde zum 1. September 2024 zum Vorstand bestellt. Ein Finanzierungsbeitrag in Höhe von jährlich 142 TEUR wurde zum Stichtag 1. Juli zum ersten Mal in 2025 fällig.

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. 4 AktG (Ausnahme: Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung), so verfallen alle bedingt zugeteilten Hannover Rück Performance Shares ersatz- und entschädigungslos.

Abfindung / Kontrollwechsel

Die Dienstverträge enthalten eine Regelung zum sog. Abfindungs-Cap, nach der etwaige Abfindungszahlungen den Wert von maximal zwei Jahresvergütungen und die Vergütung für die Vertragsrestlaufzeit nicht überschreiten dürfen.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder

Die Summe der gewährten und geschuldeten Vergütung für die aktive Vorstandstätigkeit aller Vorstandsmitglieder belief sich im Jahr 2025 insgesamt auf 12,0 Mio. EUR nach 14,2 Mio. EUR im Vorjahr.

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 2025 handelt es sich dabei um:

- die im Geschäftsjahr 2025 ausbezahlte Festvergütung,
- die im Geschäftsjahr 2025 angefallenen Nebenleistungen,
- den für das Geschäftsjahr 2025 festgestellten STI mit Auszahlung im Jahr 2026,
- die für das Geschäftsjahr 2020 zugeteilten Share Awards, die im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt wurden.

Ergänzend wird als Teil der Vorstandsvergütung der Versorgungsaufwand der Altersversorgungszusagen für das Geschäftsjahr 2025 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 2025

in TEUR	Jean-Jacques Henchoz (Vorsitzender) bis 31. März 2025			Clemens Jungsthöfel (Finanzvorstand) bis 31. März 2025 (Vorsitzender) seit 1. April 2025			Sven Althoff (Geschäftsbereichsvorstand/ Koordinator des Geschäftsfeldes Schaden-Rückversicherung) seit 1. August 2014			Claude Chèvre (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. November 2011			Dr. Christian Hermelingmeier (Finanzvorstand) seit 1. April 2025		
	2024		2025	2024		2025	2024		2025	2024		2025	2024		2025
Grundvergütung	920,0	230,0		568,0	832,0		568,0	568,0		568,0	568,0			426,0	
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	21,6	3,1		9,0	8,7		16,5	16,5		3,1	0,7			7,5	
Fixe Vergütungsbestandteile	941,6	233,1	23 %	577,0	840,7	44 %	584,5	584,5	39 %	571,1	568,7	37 %	—	433,5	47 %
Einjährige variable Vergütung (STI) ³	1.080,1	262,5		666,8	974,6		649,8	665,4		649,8	648,3			486,3	
Mehrfährige variable Vergütung	666,1	524,8		39,4	77,0		372,0	267,1		400,4	317,6			—	
Bonusbank 2020/- (3 Jahre) ⁴	268,6	—		39,4	—		136,6	—		162,6	—			—	
Share Awards 2019/2020 (4 Jahre)	397,5	524,8		—	77,0		235,4	267,1		237,8	317,6			—	
Variable Vergütungsbestandteile	1.746,2	787,3	77 %	706,2	1.051,6	56 %	1.021,8	932,5	61 %	1.050,2	965,9	63 %	—	486,3	53 %
Gesamtvergütung	2.687,8	1.020,4	100 %	1.283,2	1.892,3	100 %	1.606,3	1.517,0	100 %	1.621,3	1.534,6	100 %	—	919,8	100 %
Versorgungsaufwand ⁵	142,9	—		92,4	165,1		116,8	55,0		91,7	87,8		—	105,3	

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

in TEUR	Brona Magee (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. Januar 2025			Sharon Ooi (Geschäftsbereichsvorstand) seit 11. Januar 2023			Silke Sehm (Geschäftsbereichsvorstand) seit 6. März 2019			Thorsten Steinmann (Geschäftsbereichsvorstand) seit 1. September 2024		
	2024		2025	2024		2025	2024		2025	2024		2025
Grundvergütung		568,0		520,0	520,0		568,0	568,0		189,3	568,0	
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹		20,6		24,4	12,2		11,5	12,0		3,9	7,0	
Sonstiges ²		—		60,0	60,0		—	—		565,0	—	
Fixe Vergütungsbestandteile	—	588,6	48 %	604,4	592,2	50 %	579,5	580,0	40 %	758,2	575,0	47 %
Einjährige variable Vergütung (STI) ³		648,3		594,9	593,5		649,8	648,3		216,6	648,3	
Mehrfährige variable Vergütung		—		—	—		308,9	210,7		—	—	
Bonusbank 2020/- (3 Jahre) ⁴		—		—	—		107,8	—		—	—	
Share Awards 2019/2020 (4 Jahre)		—		—	—		201,1	210,7		—	—	
Variable Vergütungsbestandteile	—	648,3	52 %	594,9	593,5	50 %	958,7	859,0	60 %	216,6	648,3	53 %
Gesamtvergütung	—	1.236,9	100 %	1.199,3	1.185,7	100 %	1.538,2	1.439,0	100 %	974,8	1.223,3	100 %
Versorgungsaufwand ⁵	—	142,0		156,7	75,3		152,1	39,0		—	142,0	

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

² Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Sharon Ooi vertraglich einen Ausgleich in Ratenzahlungen zugesagt. TEUR 300 wurden im Januar 2023 ausgezahlt und weitere TEUR 180 wurden in Raten zu je TEUR 60 jeweils im Dezember 2023 bis 2025 ausgezahlt. Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Thorsten Steinmann vertraglich einen Ausgleich zugesagt. 565 TEUR wurden im September 2024 ausgezahlt.

³ Für die einjährige variable Vergütung werden Zahlungen aus Konzernmandaten, die im Geschäftsjahr geflossen sind, angerechnet.

⁴ Für den Ausweis im Geschäftsjahr 2024 handelt es sich um Auszahlungen aus der Bonusbank 2020. Für das Geschäftsjahr 2025 war keine Tranche fällig, da die Umstellung des LTI auf einen Vierjahreszeitraum mit Beginn des Jahres 2021 (Zuteilung 2022) erfolgte.

⁵ Details zum Versorgungsaufwand siehe Tabelle [Ruhesgeldzusagen](#).

Ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Folgenden wird die im Geschäftsjahr 2025 den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands der Hannover Rück gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG ausgewiesen. Ein individueller Ausweis erfolgt entsprechend § 162 Abs. 5 AktG nicht mehr für ehemalige Vorstandsmitglieder, die in 2015 oder früher aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Ehemalige Vorstandsmitglieder

Gewährte und geschuldete Vergütung	Dr. Klaus Miller ¹ (bis 31. Dezember 2024)		Dr. Michael Pickel (bis 31. Dezember 2024)		Roland Vogel (bis 30. September 2020)		Ulrich Wallin (bis 5. Mai 2019)	
	2025		2025		2025		2025	
in TEUR								
Fixe Vergütungsbestandteile	393,4	34 %	—	— %	—	— %	—	— %
Einjährige variable Vergütung	420,9		—		—		—	
Mehrjährige variable Vergütung	305,6		283,0		481,2			
Bonusbank 2021 (3 Jahre)	—		—		160,1		—	
Share Awards 2020 (4 Jahre)	305,6		283,0		321,1		—	
Variable Vergütungsbestandteile	726,5	64 %	283,0	75 %	481,2	85 %	—	— %
Ruhegeldzahlungen ²	21,6	2 %	95,0	25 %	83,9	15 %	318,5	100 %
Gesamtvergütung	1.141,5	100 %	378,0	100 %	565,1	100 %	318,5	100 %
Versorgungsaufwand	126,6		—		—		—	

¹ Im Zuge der Nachfolgeplanung und des Eintritts von Frau Magee als Vorstandsmitglied zum 1. Januar 2025 hat Herr Dr. Miller sein Mandat zum 31. Dezember 2024 niedergelegt, stand aber der Hannover Rück bis zum Auslaufen seines Vertrages am 31. August 2025 beratend zur Verfügung.

² Herrn Dr. Pickel wurden auf Ruhegeldzahlungen vor dem 65. Lebensjahr anderweitige Einkünfte zu 50% angerechnet.

Neben den in der Tabelle ausgewiesenen individuellen Zahlungen an ehemalige Mitglieder des Vorstands, wurden im Geschäftsjahr 2025 weitere 1,6 Mio EUR (1,7 Mio EUR) an ehemalige Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen für Ruhegeldzahlungen geleistet, die aus Gründen des Datenschutzes nach § 162 Abs. 5 AktG nicht mehr individuell ausgewiesen werden.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung der Hannover Rück SE festgelegt und ist in der Satzung geregelt. Die Aufsichtsratsvergütung wurde wegen des gestiegenen Arbeitsumfangs und der stetig wachsenden Anforderungen an die Tätigkeit der Aufsichtsratsmitglieder mit Wirkung zum 1. Januar 2025 angepasst.

Nach § 14 der Satzung in der Fassung vom 7. Mai 2025 und dem Beschluss der Hauptversammlung vom 7. Mai 2025 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats neben dem Ersatz ihrer Auslagen jährlich eine feste Vergütung von 100.000 EUR (bis 31.12.2024: 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 40.000 EUR (bis 31.12.2024: 25.000 EUR) und die Mitglieder des vom Aufsichtsrat gebildeten Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten eine Vergütung von 25.000 EUR (bis 31.12.2024: 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													
	Festvergütung			Vergütung für Ausschusstätigkeit			Sitzungsgelder			Aufsichtsratsbezüge von Konzerngesellschaften			Gesamtvergütung	
	2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025		2024	2025
	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR	in %	in TEUR	in TEUR
Torsten Leue Vorsitzender des -Aufsichtsrats -Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten -Nominierungsausschusses Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses	187,5	250,0	55 %	55,0	90,0	20 %	10,0	9,0	2 %	110,0	110,0	24 %	362,5	459,0
Herbert K. Haas Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats Mitglied des -Finanz- und Prüfungsausschusses -Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten -Nominierungsausschusses	112,5	150,0	67 %	40,0	65,0	29 %	10,0	9,0	4 %	—	—	— %	162,5	224,0
Natalie Bani Ardalan ¹ (bis 6. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	26,3	—	— %	—	—	— %	1,0	—	— %	—	—	— %	27,3	—
Frauke Heitmüller ¹ (bis 6. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	26,3	—	— %	—	—	— %	1,0	—	— %	—	—	— %	27,3	—
Ilka Hundeshagen ¹ Mitglied des -Aufsichtsrats -Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten (ab 9. August 2024)	75,0	100,0	76 %	5,9	25,0	19 %	6,0	7,0	5 %	—	—	— %	86,9	132,0
Timo Kaufmann ¹ (ab 6. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	48,9	100,0	96 %	—	—	— %	4,0	4,0	4 %	—	—	— %	52,9	104,0
Harald Kayser (ab 6. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	48,9	100,0	96 %	—	—	— %	4,0	4,0	4 %	—	—	— %	52,9	104,0
Sibylle Kempff ¹ (ab 6. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	48,9	100,0	96 %	—	—	— %	4,0	4,0	4 %	—	—	— %	52,9	104,0
Dr. Alena Kouba (ab 6. Mai 2024) Mitglied des Aufsichtsrats	48,9	100,0	96 %	—	—	— %	4,0	4,0	4 %	—	—	— %	52,9	104,0
Dr. Ursula Lipowsky Mitglied des -Aufsichtsrats -Nominierungsausschusses (ab 6. Mai 2024) Vorsitzende des Finanz- und Prüfungsausschusses	75,0	100,0	53 %	50,0	80,0	43 %	9,0	7,0	4 %	—	—	— %	134,0	187,0
Dr. Michael Ollmann Mitglied des -Aufsichtsrats -Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten (ab 6. Mai 2024)	75,0	100,0	76 %	9,8	25,0	19 %	6,0	7,0	5 %	—	—	— %	90,8	132,0
Dr. Andrea Pollak (bis 6. Mai 2024) Mitglied des -Aufsichtsrats -Nominierungsausschusses	26,3	—	— %	—	—	— %	1,0	—	— %	—	—	— %	27,3	—
Dr. Erhard Schipporeit (bis 6. Mai 2024) Mitglied des -Aufsichtsrats -Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten	26,3	—	— %	5,3	—	— %	2,0	—	— %	—	—	— %	33,6	—
Gesamt	825,8	1.100,0	71 %	166,0	285,0	18 %	62,0	55,0	4 %	110,0	110,0	7 %	1.163,8	1.550,0

¹ Arbeitnehmervertreter

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

	2024	2025	Veränderung	Veränderung	Veränderung	Veränderung	Veränderung
	in TEUR	in TEUR	2025/2024	2024/2023	2023/2022	2022/2021	2021/2020
Aktive Aufsichtsratsmitglieder							
Torsten Leue	362,5	459,0	26,6 %	0,3 %	0,3 %	2,6 %	40,8 %
Herbert K. Haas	162,5	224,0	37,8 %	0,6 %	-3,1 %	-10,6 %	37,6 %
Ilka Hundeshagen	86,9	132,0	51,9 %	10,0 %	— %	— %	24,6 %
Timo Kaufmann (ab 6. Mai 2024)	52,9	104,0	96,6 %	100,0 %	— %	— %	— %
Harald Kayser (ab 6. Mai 2024)	52,9	104,0	96,6 %	100,0 %	— %	— %	— %
Sibylle Kempff (ab 6. Mai 2024)	52,9	104,0	96,6 %	100,0 %	— %	— %	— %
Dr. Alena Kouba (ab 6. Mai 2024)	52,9	104,0	96,6 %	100,0 %	— %	— %	— %
Dr. Ursula Lipowsky	134,0	187,0	39,6 %	0,8 %	4,9 %	17,4 %	32,7 %
Dr. Michael Ollmann	90,8	132,0	45,4 %	14,9 %	— %	— %	24,6 %
Frühere Aufsichtsratsmitglieder							
Natalie Bani Ardalan (bis 6. Mai 2024)	27,3	—	-100,0 %	-65,4 %	— %	— %	24,6 %
Frauke Heitmüller (bis 6. Mai 2024)	27,3	—	-100,0 %	-65,4 %	— %	— %	24,6 %
Dr. Andrea Pollak (bis 6. Mai 2024)	27,3	—	-100,0 %	-65,4 %	— %	— %	24,6 %
Dr. Erhard Schipporeit (bis 6. Mai 2024)	33,6	—	-100,0 %	-65,0 %	— %	— %	33,5 %
Aktive Vorstandsmitglieder							
Jean-Jacques Henchoz ¹ (bis 31. März 2025)	2.687,8	1.020,4	-62,0 %	34,0 %	-23,2 %	56,7 %	-2,9 %
Clemens Jungsthöfel (seit 1. September 2020; Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2025)	1.283,2	1.892,3	47,5 %	24,6 %	18,9 %	18,0 %	222,0 %
Sven Althoff	1.606,3	1.517,0	-5,6 %	14,0 %	9,2 %	2,2 %	9,5 %
Claude Chèvre	1.621,3	1.534,6	-5,3 %	14,8 %	6,1 %	2,0 %	-3,6 %
Christian Hermelingmeier (seit 1. April 2025)	—	919,8	n/a	— %	— %	— %	— %
Brona Magee (seit 1. Januar 2025)	—	1.236,9	n/a	— %	— %	— %	— %
Sharon Ooi ² (seit 11. Januar 2023)	1.199,3	1.185,7	-1,1 %	-13,0 %	— %	— %	— %
Silke Sehm	1.538,2	1.439,0	-6,4 %	25,8 %	27,6 %	9,1 %	10,5 %
Thorsten Steinmann ³ (seit 1. September 2024)	974,8	1.223,3	25,5 %	100,0 %	— %	— %	— %
Frühere Vorstandsmitglieder							
Dr. Klaus Miller (bis 31. Dezember 2024)	1.640,4	1.141,5	-30,4 %	17,3 %	8,8 %	6,1 %	-1,7 %
Dr. Michael Pickel (bis 31. Dezember 2024)	1.670,4	378,0	-77,4 %	11,0 %	11,8 %	7,3 %	1,1 %
Roland Vogel ⁴ (bis 30. September 2020)	505,4	565,1	11,8 %	13,8 %	-32,8 %	-50,7 %	1,5 %
Ulrich Wallin (bis 5. Mai 2019)	488,0	318,5	-34,7 %	-37,3 %	-9,9 %	-0,4 %	-2,5 %
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer							
Mitarbeiter Hannover Rück SE in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis	122,3	126,2	3,2 %	2,4 %	5,6 %	4,2 %	0,8 %
Ertragsentwicklung							
Jahresüberschuss der Hannover Rück SE in Mio. EUR	1.120,2	1.896,3	69,3 %	25,5 %	18,5 %	7,4 %	81,3 %
Konzernergebnis in Mio. EUR ⁵	2.328,7	2.641,5	13,4 %	27,6 %	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: 60 TEUR (2025), 60 TEUR (2024), 360 TEUR (2023)
³ Die Vergütung beinhaltet Ausgleichszahlungen aufgrund von Gehaltsverlusten aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis: 565 TEUR (2024)
⁴ Die Vergütung für 2024 wurde um 14,0 TEUR für Ruhegeldzahlungen erhöht.
⁵ 2023: Erstmals auf Basis IFRS 9/17; Jahresergebnis 2022 gemäß IFRS 9/17 angepasst, bis 2021: IFRS 4/IAS 39. Berechnungsgrundlage für Vergütung 2022: Ergebnis von 1.406,7 Mio. EUR gemäß 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 bis zum 31. Dezember 2025 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 vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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.

Hannover, den 10. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Martin Eibl
Wirtschaftsprüfer

Janna Reineke
Wirtschaftsprüferin

somewhat
different

www.hannover-re.com