

Information nach Art. 5 der Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor

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

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

Im Geschäftsjahr 2021 wurde mit Geltung ab dem 01.01.2021 für den gesamten Talanx-Konzern ein Konzept zur Integration des Talanx Nachhaltigkeitsansatzes in das Vorstandsvergütungssystem erarbeitet. Es entspricht den geänderten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sowie den Empfehlungen des DCGK. Nachhaltigkeitskriterien – insbesondere in den Dimensionen Umwelt, soziale Aspekte sowie Unternehmensführung – bilden einen Teil der Zielkriterien für die variable Vergütung von Vorständen und Leitenden Angestellten unserer Konzerngesellschaften.

Des Weiteren ist die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen und die stetige Verbesserung im Bereich Nachhaltigkeit in der durch die Vorstandsgremien der jeweiligen Versicherungsgesellschaften verabschiedeten Kapitalanlagestrategie fest verankert und wird konsequent weiterentwickelt. Ziel ist bis 2050 die Erreichung von 0 % Emission in Kapitalanlage und Underwriting. Die Vorstände monitoren die Investitionen in Sustainable-, Green- und Social-Investments. Es wird sichergestellt, dass das Sicherungsvermögen die unter Nachhaltigkeitsaspekten erhaltenen Beiträge in Summe mit nachhaltigen Investments überdeckt und dass die Neuanlagen mindestens im gleichen Maße die Höhe der unter Nachhaltigkeitsaspekten erhaltenen Beiträge in dem Jahr nachhaltig investiert werden.

Für die Kapitalanlage bedienen sich die Versicherungsgesellschaften der Expertise und langjährigen Erfahrungen der Ampega Investment Gesellschaften, auf die die Kapitalanlageaktivitäten der Versicherungsgesellschaften ausgegliedert sind. Der Vorstand der jeweiligen Versicherungsgesellschaft steht im Rahmen seiner darüber hinaus verbleibenden Verantwortung für die Kapitalanlage und Investitionsentscheidungen dazu mit der Geschäftsführung der Ampega Investment Gesellschaften in regelmäßigem Austausch zur Umsetzung und Durchführung der in der Kapitalanlagestrategie festgelegten Zielsetzungen und hinterlegten Investitionsentscheidungen. Dabei steht das Erreichen der u.a. bereits ausgeführten Nachhaltigkeitsziele und Minimierung von Nachhaltigkeitsrisiken bezogen auf die getätigten und geplanten Investitionen im Fokus; dies ist fester Bestandteil der Aufträge der Vorstands an das Management der Ampega Investment Gesellschaften und auch in deren persönlichen Zielen durch den Ausbau von ESG-kompatiblen Steuerungsimpulsen, einer entsprechenden Governance-Struktur für das Themenfeld Nachhaltigkeit oder der Weiterentwicklung einer Klimastrategie in der Kapitalanlage verankert. Insgesamt zählt dies ebenfalls auf die Erreichung der Performanceziele des Vorstands für die Versicherungsgesellschaft ein.

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

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

Weitere Details zur Vergütungspolitik können Sie dem „Talanx Nachhaltigkeitsbericht 2021“ entnehmen, der auf der Internetseite der Talanx AG veröffentlicht ist.

https://www.talanx.com/de/talanx_gruppe/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsberichte 

LEITLINIEN DER VORSTANDSVERGÜTUNG VON TALANX

Förderung der Unternehmensstrategie	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aus der Unternehmensstrategie abgeleitete Leistungskriterien
Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Variable Vergütung überwiegend aktienbasiert und mehrjährig ausgerichtet ■ Nachhaltigkeitsziele (ESG) in die Bemessung der variablen Vergütung einbezogen
Leistungsbezug („Pay-for-Performance“)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berücksichtigung der aktuellen Marktpraxis relevanter Vergleichsunternehmen bei der Vorstandsvergütung ■ Sicherstellung der Konformität mit den für Talanx maßgeblichen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen
Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ex-post-Veröffentlichung der Zielwerte und der Zielerreichung ■ Ex-post-Veröffentlichung des individuellen Zu- bzw. Abschlags je Vorstandsmitglied
