

## Die Vergütungsstruktur des Vorstands der Münchener Rück AG

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen, wie sie in der folgenden Tabelle aufgeführt sind:

Vergütungsstruktur des Vorstands				
Bestandteil	Bemessungsgrundlage/ Parameter	Korridor	Voraussetzung	Auszahlung
Grundvergütung, Sachbezüge/ Nebenleistungen (Dienstwagen, Gesundheitsvorsorge, Sicherheitsmaßnahmen, Versicherungen, Sonderaufwendungen)	Funktion, Verantwortung, Risikokapital, Vorstandszugehörigkeit	fix	–	monatlich
Jahresbonus	50 % Jahresergebnis 50 % persönliche Zielerreichung	0 – 100 % 0 – 100 %	Erreichung der Ziele	1x jährlich im darauffolgend en Jahr
Mittelfristiger Incentive- Plan	50 % Jahresergebnis 50 % persönliche Zielerreichung	70 – 100 % 70 – 100 %	Zielerreichung im Durchschnitt von 3 Jahren mindestens 70 %	im 4. Jahr
Langfristiger Incentive- Plan (Wertsteigerungsrechte; Laufzeit 7 Jahre)	Aktienkurssteigerung	0 – 150 %	– Ablauf Sperrfrist (2 Jahre) – Kurssteigerung 20 % – MR-Aktie hat EURO STOXX 50 2x am Ende eines Zeitraums von 3 Monaten während Planlaufzeit geschlagen	ab 3. Planjahr bis Planende
Pensionsanwartschaft	Grundvergütung, Dienstjahre als Vorstand	Festbetrag	Versorgungsfall oder Pensionierung	–

Bei 100%iger Zielerreichung (Jahresbonus, Mittelfristiger Incentive-Plan) und 35%iger Aktienkurssteigerung (Langfristiger Incentive-Plan) stellen sich die Anteile der einzelnen Komponenten wie folgt dar: Grundvergütung ca. 33 %, Jahresbonus ca. 29 %, Mittelfristiger Incentive-Plan ca. 14 % und Langfristiger Incentive-Plan ca. 24 %.

Für die Wertsteigerungsrechte aus dem Langfristigen Incentive-Plan wird hierbei ein rechnerischer Wert zum Zeitpunkt der Gewährung zugrunde gelegt, der nur eine finanzmathematische Größe darstellt. Ob und wann die Wertsteigerungsrechte ausgeübt werden können, steht bei Zuteilung nicht fest. Die Ausübung und der Erlös hängen von der Aktienkursentwicklung, dem Ausübungskurs und dem Ausübungstag ab. Bisher konnten bedingungsgemäß nur aus dem zum 1.7.1999 aufgelegten Plan Wertsteigerungsrechte ausgeübt werden. Jahresbonus, Mittelfristiger Incentive-Plan und Langfristiger Incentive-Plan bilden zusammen ein ausgewogenes Anreizsystem.

Vergütungen aus Mandaten sind an die Gesellschaft abzuführen bzw. werden im Rahmen der Verdienstabrechnung in Abzug gebracht; ausgenommen sind lediglich Vergütungen aus rein persönlichen Mandaten.

Für die Pensionsanwartschaft beginnt der Versorgungsgrad bei 30 % und kann maximal 60 % der jährlichen Grundvergütung erreichen.

Entsprechend den Empfehlungen des Kodex umfasst die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder somit fixe und variable Bestandteile, wobei sämtliche Vergütungsanteile für sich und insgesamt angemessen sind. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die Leistung des Vorstands insgesamt sowie die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens unter Berücksichtigung seines Vergleichsumfelds.

Die Vergütung von Herrn Phelan, der Mitglied des Vorstands und zugleich President, Chief Executive Officer und Chairman of the Board der American Re Corporation ist, weicht von dieser Struktur ab. Er hat gesonderte Bezügevereinbarungen; der weit überwiegende Teil seines Einkommens ergibt sich in den USA.

Stand: 9.12.2004