

Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB und § 315d HGB für das Geschäftsjahr 2018

Die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München (Münchener Rück AG) hat als börsennotierte Aktiengesellschaft und als Mutterunternehmen im Sinne des § 289f Absatz 1 HGB folgende Erklärung zur Unternehmensführung und Konzernklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB abgegeben.

Arbeitsweise des Vorstands

Die Aufgaben des Vorstands sind im Konzerngeschäftsbericht 2018 allgemein dargestellt (siehe Seite 16 f. des Corporate Governance Berichts). Zusätzliche Informationen über die Corporate Governance finden Sie auch auf unserer Internetseite unter www.munichre.com/cg-de.

Die Arbeit des Vorstands, vor allem die Ressortzuständigkeiten einzelner Vorstandsmitglieder, die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten und die erforderliche Mehrheit bei Beschlüssen werden durch eine vom Aufsichtsrat erlassene Geschäftsordnung geregelt. Der Gesamtvorstand entscheidet in allen Angelegenheiten, in denen nach Gesetz, Satzung oder Geschäftsordnung eine Beschlussfassung durch den Vorstand vorgeschrieben ist. Das sind vor allem Angelegenheiten, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, die der Hauptversammlung vorzulegen sind, die Leitungsaufgaben darstellen, eine außergewöhnliche Bedeutung haben oder die wichtige Personalangelegenheiten betreffen.

Vorstandssitzungen finden nach Bedarf, jedoch in der Regel mindestens einmal im Monat statt und werden vom Vorsitzenden des Vorstands geleitet. Bei Abstimmungen entscheidet die Mehrheit der abgegebenen Stimmen, bei Stimmgleichheit die Stimme des Vorsitzenden. Die Vorstandsmitglieder arbeiten zum Wohl des Unternehmens vertrauensvoll zusammen. Sie unterrichten sich fortlaufend über alle wichtigen Geschäftsvorfälle.

Zusammensetzung und Arbeitsweise der Vorstands Ausschüsse

Drei Vorstands Ausschüsse garantieren eine effiziente Vorstandsarbeit: der Konzernausschuss, der Rückversicherungsausschuss und der Strategieausschuss.

Konzernausschuss

Dem Konzernausschuss (KA) gehören der Vorsitzende des Vorstands sowie mindestens ein weiteres Mitglied des Vorstands an; dies sind Joachim Wenning und bis zum Ablauf des 31. Dezembers 2018 Jörg Schneider (ab 1. Januar 2019 Christoph Jurecka). Der Vorsitzende des Vorstands führt auch im KA den Vorsitz.

Der KA ist das zentrale Steuerungsgremium des Konzerns. Er entscheidet über grundlegende Fragen der geschäftsfeldübergreifenden strategischen und finanziellen Führung des Konzerns und über die Grundsätze der allgemeinen Geschäftspolitik und -organisation im Konzern. Der Ausschuss entscheidet ferner in allen Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung, die die Ressorts seiner stimmberechtigten Mitglieder betreffen. Außerdem fungiert er als Exekutiv Ausschuss, dem die Wahrnehmung gewichtiger laufender Angelegenheiten obliegt, insbesondere die Zustimmung zu wesentlichen Einzelgeschäften.

Rückversicherungsausschuss

Dem Rückversicherungsausschuss (RVA) gehören folgende Vorstandsmitglieder an: Torsten Jeworrek, Thomas Blunck, Doris Höpke, Hermann Pohlchristoph und Peter Röder. Weiteres Mitglied ist der Chief Financial Officer für das Geschäftsfeld Rückversicherung, Andrew Buchanan. Der Vorsitzende des Ausschusses wird vom Aufsichtsrat bestimmt; dies ist Torsten Jeworrek.

Der RVA ist das zentrale Steuerungsgremium des Geschäftsfeldes Rückversicherung. Er entscheidet in allen Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung in diesem Geschäftsfeld.

Strategieausschuss

Dem Strategieausschuss (StratA) gehören Joachim Wenning, Torsten Jeworrek, Markus Rieß und bis zum Ablauf des 31. Dezembers 2018 Jörg Schneider (ab 1. Januar 2019 Christoph Jurecka) an. Der Vorstandsvorsitzende führt auch im Ausschuss den Vorsitz.

Der StratA ist das zentrale Steuerungsgremium für grundlegende Strategiefragen in den Geschäftsfeldern. Er entscheidet in allen strategischen Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung in den Geschäftsfeldern.

Für alle Ausschüsse des Vorstands gilt: Soweit Entscheidungen aus dem Aufgabenbereich eines Ausschusses dem Gesamtvorstand vorbehalten sind, bereitet der jeweilige Ausschuss diese Entscheidungen vor. Ausschusssitzungen finden regelmäßig und nach Bedarf statt. Stimmberechtigt sind jeweils nur die Mitglieder des Vorstands. Näheres regelt die vom Gesamtvorstand beschlossene Geschäftsordnung des jeweiligen Ausschusses.

Untergremien der Vorstands-ausschüsse

Sowohl der KA als auch der RVA haben Unterausschüsse gebildet, insbesondere der KA das Group Investment Committee und das Group Risk Committee sowie der RVA das Global Underwriting and Risk Committee und das Board Committee IT Investments. Diesen Gremien gehören auch sonstige Führungskräfte der Münchener Rück AG und des Konzerns an. Stimmberechtigt sind dabei nur die Mitglieder des Vorstands.

Die Arbeitsweise der genannten Unterausschüsse wird in eigenen Geschäftsordnungen geregelt. Das Group Investment Committee ist für alle wesentlichen Themen zuständig, welche die Kapitalanlagen des Konzerns sowie der Geschäftsfelder betreffen. Sowohl das Group Risk Committee als auch das Global Underwriting and Risk Committee befassen sich – mit unterschiedlichem Fokus – mit Fragestellungen des Risikomanagements. Aufgabe des Board Committee IT Investments ist, IT-Investitionen im Geschäftsfeld Rückversicherung und in Konzernfunktionen im Rahmen der Geschäftsstrategie zu priorisieren.

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Allgemeine Ausführungen zur Zuständigkeit des Aufsichtsrats und dessen Arbeitsweise finden Sie im Corporate Governance Bericht. § 12 und § 13 der Satzung der Münchener Rück AG enthalten Bestimmungen zur Beschlussfassung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat hat sich darüber hinaus eine Geschäftsordnung gegeben, in der die Zuständigkeiten, Arbeitsabläufe und weitere Modalitäten der Beschlussfassung geregelt sind. Auch der Prüfungsausschuss verfügt über eine eigene vom Aufsichtsrat beschlossene Geschäftsordnung.

Der Aufsichtsrat ist beschlussfähig, wenn sämtliche Mitglieder eingeladen oder zur Abstimmung aufgefordert worden sind und entweder zehn Mitglieder, darunter der Vorsitzende, oder 15 Mitglieder an der Beschlussfassung teilnehmen. Wenn der Vorsitzende des Aufsichtsrats dies bestimmt, können Sitzungen des Aufsichtsrats ganz oder teilweise auch unter Nutzung von Mitteln der Telekommunikation durchgeführt werden; dies ist jedoch nicht die Regel. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist befugt, aufgrund vorheriger Beschlüsse Erklärungen für den Aufsichtsrat abzugeben.

Zusammensetzung und Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat hat sechs Ausschüsse gebildet: den Ständigen Ausschuss, den Personalausschuss, den Vergütungsausschuss, den Prüfungsausschuss, den Nominierungsausschuss und den Vermittlungsausschuss. Das Aufsichtsratsplenum wird vom jeweiligen Ausschussvorsitzenden regelmäßig über die Arbeit der Ausschüsse unterrichtet. Die Ausschüsse treffen ihre Entscheidung mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmengleichheit ist die Stimme des Vorsitzenden des Ausschusses entscheidend.

Zur Arbeit der Aufsichtsratsausschüsse im abgelaufenen Geschäftsjahr finden Sie nähere Ausführungen im Bericht des Aufsichtsrats in unserem Konzerngeschäftsbericht 2018 auf Seite 11 f. und unter www.munichre.com/aufsichtsrat.

Die wesentlichen Zuständigkeiten der Ausschüsse sind:

Ständiger Ausschuss

Der Ständige Ausschuss bereitet die Sitzungen des Aufsichtsrats vor, soweit dafür kein anderer Ausschuss zuständig ist. Er entscheidet über die Zustimmung zu Geschäften der Gesellschaft, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, soweit hierfür nicht das Aufsichtsratsplenum oder ein anderer Ausschuss zuständig ist. Er nimmt auch Satzungsänderungen vor, die nur die Fassung betreffen. Darüber hinaus bereitet er die jährliche Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 Aktiengesetz für den Aufsichtsrat vor, ebenso die Berichterstattung des Aufsichtsrats im Geschäftsbericht über die Corporate Governance des Unternehmens. Er überprüft jährlich die Effizienz der Aufsichtsrats-tätigkeit und unterbreitet dem Aufsichtsratsplenum gegebenenfalls Vorschläge. Seiner Zustimmung bedürfen bestimmte Kreditgeschäfte der Gesellschaft, insbesondere mit Prokuristen und Aufsichtsratsmitgliedern sowie diesen nahestehenden Personen und Gesellschaften, außerdem sonstige Verträge der Gesellschaft mit Mitgliedern des Aufsichtsrats. Dem Ausschuss obliegt zudem die Vorbereitung der Prüfung der gesonderten nichtfinanziellen Berichterstattung durch den Aufsichtsrat. Dazu zählt auch die Vorbereitung der Auswahl sowie die Beauftragung des Prüfers für eine etwaige freiwillige externe inhaltliche Überprüfung des gesonderten nichtfinanziellen (Konzern-)Berichts.

Mitglieder des Ständigen Ausschusses sind Bernd Pischetsrieder (Vorsitzender), Gerd Häusler, Henning Kagermann, Marco Nörenberg und Andrés Ruiz Feger.

Personalausschuss

Der Personalausschuss bereitet die Bestellung von Vorstandsmitgliedern vor und sorgt zusammen mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Ferner vertritt der Personalausschuss die Gesellschaft gegenüber den Vorstandsmitgliedern und ist für die Personalangelegenheiten der Vorstandsmitglieder zuständig, soweit sie nicht dem Aufsichtsratsplenum oder dem Vergütungsausschuss zugewiesen sind. Er muss Kreditgeschäfte zwischen der Gesellschaft und Vorstandsmitgliedern sowie diesen nahestehenden Personen genehmigen. Desgleichen obliegt ihm die Zustimmung zu wesentlichen Geschäften zwischen der Gesellschaft oder der mit ihr verbundenen Unternehmen einerseits und Mitgliedern des Vorstands sowie diesen nahestehenden Personen oder Unternehmen andererseits. Er entscheidet auch über Nebentätigkeiten und Mandate der Vorstandsmitglieder.

Mitglieder des Personalausschusses sind Bernd Pischetsrieder (Vorsitzender), Henning Kagermann und Angelika Wirtz.

Vergütungsausschuss

Zum 1. Januar 2018 wurde ein neuer Vergütungsausschuss eingerichtet, der Teile der Aufgaben des Personalausschusses übernommen hat. Dem Vergütungsausschuss obliegt die Vorbereitung der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die Ausgestaltung und regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand sowie über die Festsetzung der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Der Vergütungsausschuss bereitet ferner die Beschlussfassung des Aufsichtsrats über die Festlegung der Bemessungsgrundlagen und Ziele für die variable Vorstandsvergütung, deren Bewertung – unter Einbindung des Personalausschusses – und die Festsetzung der Auszahlungsbeträge sowie über die vergütungsrelevanten Bestandteile der Vorstandsverträge vor. Seine Mitglieder sind Bernd Pischetsrieder (Vorsitzender), Ann-Kristin Achleitner und Angelika Wirtz.

Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss bereitet die Beschlüsse des Aufsichtsrats über die Feststellung des Jahresabschlusses und die Billigung des Konzernabschlusses vor. Er erörtert die Zwischenberichterstattung und nimmt die Prüfungsberichte sowie andere Berichte und Erklärungen des Abschlussprüfers entgegen. Er erörtert auch die wesentlichen Bestandteile der Berichterstattung nach Solvency II mit dem Vorstand.

Der Ausschuss überwacht die Rechnungslegung, den Rechnungslegungsprozess sowie die Angemessenheit und Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems. Zudem überwacht er die Angemessenheit und Wirksamkeit des Risikomanagementsystems, des Compliance Management Systems einschließlich „Whistleblowing“, des Systems der Versicherungsmathematischen Funktion und des Systems der Internen Revision. Ferner obliegt dem Ausschuss die Prüfung möglicher Ansprüche gegen Vorstandsmitglieder aufgrund von Pflichtverletzungen, wobei er insoweit teils abschließend und teils vorbereitend für das Aufsichtsratsplenum tätig wird.

Er bereitet die Entscheidung über die Bestellung des Abschlussprüfers vor und unterbreitet dem Aufsichtsratsplenum diesbezügliche Empfehlungen. Der Ausschuss kontrolliert auch die Unabhängigkeit und Qualität der Abschlussprüfung. Er beauftragt den Abschlussprüfer für den Jahres- und Konzernabschluss, legt Prüfungsschwerpunkte fest und vereinbart die Vergütung; dasselbe gilt für die prüferische Durchsicht des Halbjahresfinanzberichts. Ferner befasst er sich mit der Billigung von Nichtprüfungsleistungen und deren Überwachung. Nach Befassung im Vorstand bereitet er zudem mit diesem die jährliche Erörterung der Risikostrategie im Aufsichtsrat vor und diskutiert mit dem Vorstand unterjährige Änderungen der Risikostrategie sowie Abweichungen.

Der Prüfungsausschuss lässt sich nicht nur vom Vorstand, sondern auch direkt durch den Group Chief Compliance Officer, den Group Chief Auditor, den Group Chief Risk Officer, den Leiter der Versicherungsmathematischen Funktion und bei Bedarf durch den Justitiar unterrichten.

Seine Mitglieder sind Henning Kagermann (Vorsitzender und unabhängiger Finanzexperte), Ann-Kristin Achleitner, Christian Fuhrmann, Anne Horstmann und Bernd Pischetsrieder.

Nominierungsausschuss

Der Nominierungsausschuss ist ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt.

Er benennt dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung. Als Grundlage hat er einen Kriterienkatalog erarbeitet und beschlossen.

Seine Mitglieder sind Bernd Pischetsrieder (Vorsitzender), Ann-Kristin Achleitner und Henning Kagermann.

Vermittlungsausschuss

Der Vermittlungsausschuss unterbreitet dem Aufsichtsratsplenum Personalvorschläge, wenn im ersten Wahlgang nicht die erforderliche Zweidrittelmehrheit zustande kommt, um Vorstandsmitglieder zu bestellen oder abzurufen.

Mitglieder des Vermittlungsausschusses sind Bernd Pischetsrieder (Vorsitzender), Henning Kagermann, Marco Nörenberg und Angelika Wirtz.

Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex von Vorstand und Aufsichtsrat der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München gemäß § 161 Aktiengesetz vom November 2018

Die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München entspricht seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im November 2017 allen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 (bekannt gemacht am 24. April 2017) und beabsichtigt, ihnen auch zukünftig zu entsprechen.

Weitere Praktiken der Unternehmensführung

Munich Re Verhaltenskodex

Der Munich Re Verhaltenskodex präzisiert das rechtlich korrekte, an ethischen Grundsätzen orientierte Verhalten im Unternehmen. Er enthält verbindliche Regeln für alle Mitarbeiter und Geschäftsleitungsorgane von Munich Re. Auf dessen Grundlage verpflichten sich alle Mitarbeiter, die geltenden Gesetze sowie unternehmensinternen Regeln einzuhalten, um eine Schädigung des Unternehmens zu vermeiden.

Gruppenweites Berichtswesen

Munich Re verfügt über ein gruppenweites Berichtswesen mit Blick auf Gesetzes- und Regelverstöße sowie auf rechtliche und regulatorische Änderungen oder Anfragen. Dieses ermöglicht eine kontinuierliche Dokumentation und die zügige Berichterstattung an den Vorstand.

Hinweisgeberportal und Ombudsmann

Um Compliance innerhalb der Gruppe zusätzlich zu stärken, wurde neben einem externen und unabhängigen Ombudsmann auf Initiative des Vorstands ein weiterer Kommunikationskanal etabliert, das sogenannte Compliance-Hinweisgeberportal. Über dieses Meldesystem können Beschäftigte und externe Personen reputations-schädigendes Verhalten und vermutete Rechtsverstöße, insbesondere aus dem Bereich der Wirtschaftskriminalität (zum Beispiel Korruptionsstraftaten, Geldwäsche), des Kartellrechts, des Versicherungsaufsichtsrechts, des Marktmissbrauchsrechts und des Datenschutzes, oder einen schwerwiegenden Verstoß gegen damit im Zusammenhang stehende interne Regelungen anonym melden.

Weiterführende Informationen zu diesen Themen finden Sie unter www.munichre.com/de/compliance.

UN Global Compact

Um unser Werteverständnis nach innen wie nach außen sichtbar zu machen, sind wir bereits 2007 dem Global Compact der Vereinten Nationen beigetreten. Die zehn Prinzipien dieser Erklärung (diese umfassen die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung) sind für uns Maßstab unseres Handelns in allen Geschäftsfeldern der Gruppe und bilden damit den grundlegenden Rahmen für unsere Corporate Responsibility. Auch der Munich Re Verhaltenskodex orientiert sich unter anderem an diesen Prinzipien.

Über die Umsetzung der Prinzipien unternehmerischer Verantwortung berichten wir jährlich in einem Fortschrittsbericht.

Principles for Responsible Investment

Wir gehörten 2006 als erstes deutsches Unternehmen zu den Unterzeichnern der Principles for Responsible Investment (PRI). Die Grundsätze für nachhaltiges Investment setzen wir über unseren Vermögensverwalter MEAG um. Über die Erfüllung dieser Grundsätze berichten wir jährlich.

Principles for Sustainable Insurance

Die Principles for Sustainable Insurance (PSI) – die wir aktiv mitgestaltet und denen wir uns 2012 als Erstunterzeichner verpflichtet haben – dienen uns als Orientierungsrahmen, um Umwelt- und Sozialaspekte sowie Aspekte der Unternehmensführung (sogenannte ESG-Kriterien: Environment, Social, Governance) entlang der Wertschöpfungskette in unserem Kerngeschäft zu verankern.

Weiterführende Informationen zu diesen freiwilligen Selbstverpflichtungen finden Sie auf unserem Corporate Responsibility Portal unter www.munichre.com/cr-de und www.munichre.com/freiwilligeselbstverpflichtungen.

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

In Umsetzung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen haben Aufsichtsrat und Vorstand der Münchener Rück AG die folgenden Zielgrößen und Fristen zur Erreichung der Zielgrößen beschlossen:

Der Aufsichtsrat hat ab 1. Januar 2016 für den Frauenanteil im Vorstand eine Zielgröße von mindestens 20 Prozent mit Frist bis zum 31. Dezember 2020 festgelegt.

Im Jahr 2018 betrug der Frauenanteil im Vorstand 12,5 Prozent. Der Aufsichtsrat hält weiterhin an der festgelegten Zielgröße von mindestens 20 Prozent mit Frist bis zum 31. Dezember 2020 fest.

Der Vorstand hat ab 1. Juli 2016 für den Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 4,0 Prozent und für den Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 20,1 Prozent, jeweils bis zum 31. Dezember 2020 festgelegt.

Aufsichtsrat und Vorstand haben damit jeweils die bei Fristbeginn erreichten Frauenanteile als Zielgröße festgelegt. Soweit das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in Unternehmen der Gruppe anwendbar ist, orientieren sich die Zielgrößen für den Frauenanteil grundsätzlich ebenfalls am Status quo zu Beginn des Fristzeitraumes. Dabei sind die Führungsebenen grundsätzlich wie folgt definiert: Eine Führungskraft der ersten Führungsebene berichtet an ein Vorstandsmitglied. Eine Führungskraft der zweiten Führungsebene berichtet an eine Führungskraft der ersten Führungsebene. Als Führungskräfte werden zu diesem Zweck ausschließlich Mitarbeiter mit disziplinarischer Verantwortung bezeichnet.

Nach dem Gesetz und den internen Kriterienkatalogen müssen darüber hinaus im Aufsichtsrat der Münchener Rück AG Frauen und Männer jeweils mit einem Anteil von mindestens 30 Prozent vertreten sein.

Der Aufsichtsrat der Münchener Rück AG war am 31. Dezember 2018 zu 55 Prozent mit Männern und zu 45 Prozent mit Frauen besetzt, davon vier Vertreterinnen der Anteilseignerseite und fünf Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite. Das gesetzliche Mindestanteilsgebot ist somit eingehalten.

Für die Münchener Rück AG gilt ferner eine auf Basis des MgVG (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei einer grenzüberschreitenden Verschmelzung) abgeschlossene Mitbestimmungsvereinbarung. Vereinbarungsgemäß stellen die Arbeitnehmer- und Anteilseignerseite die Einhaltung der gesetzlichen Geschlechterquoten im Aufsichtsrat künftig jeweils getrennt sicher.

Diversitätskonzepte zur Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Diversitätskonzept für den Vorstand

Der Aufsichtsrat achtet bei der Besetzung von Vorstandsfunktionen auf Diversität bezüglich des Berufs- und Bildungshintergrunds, der Internationalität, des Alters sowie des Geschlechts. Ziel ist es, eine möglichst vielfältige, sich gegenseitig ergänzende Zusammensetzung eines führungsstarken Vorstands sicherzustellen. Die Geschlechterdiversität ist in obigen Ausführungen zum

„Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ beschrieben.

Die Mitglieder des Vorstands tragen eine Einzelverantwortung für ihr jeweiliges Ressort und eine gemeinsame Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Neben den erforderlichen spezifischen Kenntnissen und Erfahrungen für das jeweilige Ressort müssen alle Vorstandsmitglieder über ein ausreichend breites Spektrum von Kenntnissen und Erfahrungen aller Bereiche verfügen, um eine gegenseitige Kontrolle zu gewährleisten. Die individuellen fachlichen Anforderungen sind für alle Vorstandsfunktionen in spezifischen Anforderungsprofilen niedergeschrieben.

Im Rahmen der versicherungsaufsichtsrechtlichen Regeln (Solvency II) haben Vorstand und Aufsichtsrat eine „Fit and Proper Policy“ verabschiedet, die Anforderungen an die fachliche Eignung und Zuverlässigkeit der Organmitglieder stellt. Diese fordert von der Gesamtheit der Vorstandsmitglieder angemessene Qualifikationen, Erfahrungen und Kenntnisse zumindest bezüglich des Geschäfts-, Wirtschafts- und Marktumfelds sowie der Geschäftsstrategie und des Geschäftsmodells der Münchener Rück AG, des Governance-Systems, der Finanzanalyse und versicherungsmathematischen Analyse, des regulatorischen Rahmens sowie des Risikomodells.

Bereits die Unterschiede zwischen den Geschäftsmodellen innerhalb der Gruppe sowie zwischen den Ressorts des Geschäftsfelds Rückversicherung erfordern einen vielfältigen Berufs- und Bildungshintergrund im Vorstand.

Der Vorstand weist in seiner derzeitigen Besetzung Diversität im Hinblick auf den Berufs- und Bildungshintergrund auf. Ihm gehören Absolventen unterschiedlicher Studien- und Ausbildungsgänge an (zum Beispiel Rechtswissenschaften, Betriebs-/Volkswirtschaftslehre, Mathematik). Die Lebensläufe der einzelnen Vorstandsmitglieder haben unterschiedlichste Schwerpunkte, namentlich im operativen Geschäft, in bestimmten Märkten oder Fachgebieten. Die verschiedenen Werdegänge und Persönlichkeiten innerhalb des Vorstands sind Ausdruck des vielseitigen Geschäftsmodells und spiegeln die komplexen an ihn gestellten Anforderungen wider.

Es wird zudem auf Internationalität innerhalb des Gremiums geachtet. Durch die weltweite Geschäftstätigkeit von Munich Re haben alle Vorstandsmitglieder internationale Führungserfahrung.

Der Altersdurchschnitt der Vorstandsmitglieder liegt zum Ende des Geschäftsjahrs 2018 bei 55 Jahren, wobei das jüngste Mitglied 52 Jahre und das älteste 60 Jahre alt ist. Die Altersgrenze im Vorstand ist auf 67 Jahre festgesetzt; Vorstandsmitglieder scheiden somit spätestens zum Ende des Kalenderjahres aus, in dem sie das Alter 67 erreichen.

Die Vorbereitung der Bestellung von Vorstandsmitgliedern obliegt – bis auf die vergütungsrelevanten Aspekte, die vom Vergütungsausschuss vorbereitet werden – dem Personalausschuss des Aufsichtsrats, der dem Gesamt-

gremium entsprechende Kandidatenvorschläge unterbreitet. Der Personalausschuss legt dabei die „Fit and Proper Policy“, die Diversitätsaspekte und die spezifischen Anforderungsprofile der jeweiligen Kandidaten zugrunde. Er ist – gemeinsam mit dem Vorstand – auch für die Nachfolgeplanung zuständig. Die Nachfolgeplanung für den Vorstand erfolgt systematisch und langfristig. Kandidaten werden unter anderem aus dem obersten Talentepool des Konzerns gewonnen, der sogenannten Group Management Platform. Hierbei wird auf eine ausgewogene Zusammensetzung von Erfahrungshintergründen, Geschlecht und Internationalität geachtet. In der jährlich stattfindenden Group Career Session wird die Nachfolgeplanung durch die teilnehmenden Leiter der Geschäftsfelder stetig aktualisiert.

Diversität ist wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur von Munich Re und in ihren Grundsätzen in der Diversity Policy niedergeschrieben. Diese gilt gruppenweit für sämtliche Mitarbeiter.

Die Lebensläufe der Vorstandsmitglieder finden Sie unter www.munichre.com/vorstand.

Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat

Auch der Aufsichtsrat verfolgt für seine Zusammensetzung ein Diversitätskonzept im Hinblick auf Berufs- und Bildungshintergrund, Internationalität, Alter und Geschlecht seiner Mitglieder. Die Geschlechterdiversität wird im Abschnitt „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ beschrieben. Zielsetzung des Diversitätskonzepts ist, durch ein Zusammenwirken von Aufsichtsratsmitgliedern mit unterschiedlichem Berufs- und Bildungshintergrund und einer Vielfalt in Hinblick auf Internationalität, Alter und Geschlecht einen pluralistischen Erfahrungsschatz im Aufsichtsrat zu schaffen und dadurch die Effizienz der Arbeit im Aufsichtsratsgremium zum Wohle der Gesellschaft zu optimieren.

Die Aufsichtsratsmitglieder der Münchener Rück AG müssen fachlich geeignet und zuverlässig („fit and proper“) sein. Um das Unternehmen professionell und qualifiziert überwachen und die Entwicklung des Unternehmens aktiv begleiten zu können, muss im Aufsichtsrat eine angemessene Vielfalt an Qualifikationen, Kenntnissen und einschlägigen Erfahrungen vorhanden sein.

Gemäß Kriterienkatalog des Nominierungsausschusses ist im Hinblick auf den Berufs- und Bildungshintergrund sicherzustellen, dass der Aufsichtsrat insgesamt über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen in den Märkten, Geschäftsabläufen, dem Wettbewerb und den Anforderungen der Rück- und Erstversicherung und der Kapitalanlage verfügt. Ferner sind angemessene Kenntnisse im Risikomanagement, in der Rechnungslegung, in Controlling und Revision, im Asset Liability Management sowie auf den Gebieten Recht, Aufsicht, Compliance und Steuern erforderlich. Der Katalog enthält zudem die Vorgabe eines guten Gesamtverständnisses für das Geschäftsmodell. Die Mitglieder müssen ferner in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft

tätig ist, vertraut sein. Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen. Darüber hinausgehende Anforderungen für spezielle Aufgaben werden im Einzelfall festgelegt.

Zudem umfasst der Kriterienkatalog weitere persönliche Eigenschaften der Aufsichtsratsmitglieder wie unternehmerische und internationale Erfahrungen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei seinen Vorschlägen zur Wahl von Mitgliedern des Aufsichtsrats ferner, dass diese in der Regel nicht älter als 70 Jahre sein sollten (Soll-Altersgrenze).

Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats wählt Kandidaten der Anteilseignerseite auf Basis dieses Kriterienkatalogs aus und bereitet die Wahlvorschläge des Aufsichtsratsplenums an die Hauptversammlung vor. Zu diesem Zwecke erstellt er ein Anforderungs- und Persönlichkeitsprofil, das der Kandidatenauswahl zugrunde liegt. Der Hauptversammlung werden mit der Einladung zur Hauptversammlung aussagekräftige Lebensläufe der jeweiligen Kandidaten zur Verfügung gestellt. Bei der Auswahl der Kandidaten wird mit Blick auf die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie die Erfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium auf die erforderliche Vielfalt geachtet.

Der Aufsichtsrat setzt sich zur Hälfte aus gewählten Vertretern von Mitarbeitern der Gruppe im Europäischen Wirtschaftsraum zusammen. Für die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat sind die besonderen Regeln der Mitbestimmung zu beachten, namentlich die Mitbestimmungsvereinbarung. Auch nach der Mitbestimmungsvereinbarung besteht ein entsprechender Kriterienkatalog, der entsprechende Diversitätskriterien enthält und als Grundlage für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat dient. Die nach der Mitbestimmungsvereinbarung für die Wahlvorschläge an das Europäische Wahlgremium

zuständigen Gremien sollen diesen im Rahmen der geltenden Regelungen berücksichtigen, um unter anderem die Umsetzung der Diversitätsvorgaben sicherzustellen.

Der Aufsichtsrat in seiner derzeitigen Besetzung weist Diversität in Bezug auf den Berufs- und Bildungshintergrund auf und verfügt infolgedessen insgesamt über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlich sind. Die Mitglieder haben unterschiedliche Berufs- und Ausbildungsschwerpunkte (zum Beispiel Rechtswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Mathematik, Naturwissenschaften, kaufmännische und versicherungsspezifische Ausbildungsberufe). Das Gremium verfügt unter anderem über Managementenerfahrungen aus verschiedenen Branchen (zum Beispiel Finanz- und Versicherungsindustrie, IT- und Chemiebranche, Automobilindustrie) sowie weitreichende Expertise aus Wissenschaft und Politik. Die unterschiedlichen Lebensläufe und Persönlichkeiten innerhalb des Aufsichtsrats spiegeln die vielfältigen Aufgaben des Aufsichtsrats wider und erfüllen die sich daraus ergebenden Anforderungen an das Aufsichtsratsgremium.

Nahezu alle Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen zudem über internationale Erfahrung. Dem Aufsichtsrat gehören Mitglieder verschiedener Nationalitäten an. Damit wird der internationalen Tätigkeit des Unternehmens Rechnung getragen.

Der Altersdurchschnitt der Aufsichtsratsmitglieder liegt zum Ende des Geschäftsjahrs 2018 bei 59 Jahren, wobei das jüngste Mitglied 45 Jahre und das älteste 71 Jahre alt ist. Somit liegt eine hinreichende Altersmischung im Aufsichtsrat vor. Auch die Soll-Altersgrenze für Wahlvorschläge ist erfüllt.

Die Lebensläufe der Aufsichtsratsmitglieder finden Sie unter www.munichre.com/Aufsichtsrat.