

Aktualisierte Übersicht zur Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung ab 2018

Der Aufsichtsrat der Münchener Rück AG hat in seiner Sitzung am 14. März 2018 über die Methodik zur Bewertung der Mehrjahres-Komponente „Total Shareholder Return (TSR) der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zu einer definierten Peer Group“ Beschluss gefasst und die heranzuziehende Skalierung festgelegt.

Die nachfolgende Übersicht zur Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung ab 2018 wurde entsprechend ergänzt und ersetzt die Übersicht auf Seite 41 im Konzerngeschäftsbericht 2017.

Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung ab 2018

(Ergänzungen gegenüber der im Konzerngeschäftsbericht 2017 veröffentlichten Version sind „kursiv“ dargestellt)

Bestandteil	Anteil ¹	Bemessungsgrundlage/ Parameter	Korridor	Bewertung	
Grundvergütung zzgl. Sachbezüge/ Nebenleistungen	50%	Funktion, Verantwortung, Dauer der Vorstands- zugehörigkeit	fix		
Variable Vergütung	50%	Gesamtergebnis des Unternehmens, Ergebnis des Geschäftsbereichs, Persönliche Leistung			
30% Jahresbonus (bei 100% Bewertung)		IFRS-Konzernergebnis	Lineare Skalierung: 0-200% (voll erreicht = 100%)	Erreichen des Jahresziels	Würdigung der Gesamtleistung:
Bonusplan mit Laufzeit über 1 Kalenderjahr					Anpassung der Ziel- erreichungen durch den Aufsichtsrat unter Be- rücksichtigung von u.a.
70% Mehrjahresbonus (bei 100% Bewertung)		Total Shareholder Return (TSR) der Münchener-Rück- Aktie im Vergleich zu einer definierten Peer Group	Lineare Skalierung ³ : 0-200% <i>0% = niedrigster TSR-Wert im Peer Group-Vergleich</i> <i>200% = höchster TSR-Wert im Peer Group-Vergleich</i>	Performance der Münchener-Rück- Aktie im Vergleich zur Peer Group	- individueller und kollektiver Manage- mentleistung - Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens
Bonusplan mit Laufzeit über 5 Kalenderjahre		(Peer Group: Allianz, Axa, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)			Zu-/Abschlag von bis zu 20%-Punkten
Altersversorgung					
Beitragsorientierte Pensionszusagen		Ziel-Gesamtdirekt- vergütung ²	Versorgungs- beitrag	> Pensionierung > Versorgungsfall > vorzeitige Beendigung	

1 Die Anteile ergeben sich bei 100% Bewertung bei der variablen Vergütung.

2 Die Ziel-Gesamtdirektvergütung setzt sich zusammen aus der Grundvergütung und der variablen Vergütung auf Basis 100% Bewertung.

3 Es existieren keine weiteren Performancehürden und Schwellenwerte, da die Peer Group mit sieben Gesellschaften (Hauptwettbewerber) sehr klein ist und sowohl Erst- als auch Rückversicherungsunternehmen umfasst. Ferner soll im Sinne eines soliden und wirksamen Risikomanagements vermieden werden, dass die Vorstandsmitglieder exzessive Risiken eingehen, um höhere Bonusbeträge zu erzielen. Die Bonushöhe soll die Performance der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zu den Hauptwettbewerbern entsprechend widerspiegeln.