

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht ist wie folgt gegliedert:

- Vergütungssystem für den Vorstand
- Gesamtbezüge des Vorstands
- Vergütungsstruktur der leitenden Angestellten
- Gesamtbezüge des Aufsichtsrats

Vergütungssystem für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand orientiert sich stark an langfristigen Zielen und schafft einen ausgeprägten Anreiz für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Es entspricht den seit 2014 geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und den Vorgaben der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (Versicherungsvergütungsverordnung – VersVergV) vom 6. Oktober 2010.

Das Aufsichtsratsplenum beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft es regelmäßig. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats, dem der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie je ein Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer angehören, bereitet die Beschlussvorschläge für das Aufsichtsratsplenum vor.

Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung

| Bestandteil | Anteil ¹ | Bemessungsgrundlage/ Parameter | Korridor | Voraussetzung für Zahlung | Auszahlung |
|--|---------------------|--|--|---|--|
| Grundvergütung zzgl. Sachbezüge/ Nebenleistungen | 30% | Funktion, Verantwortung, Dauer der Vorstands- zugehörigkeit | fix | vertragliche Regelungen | monatlich |
| Variable Vergütung | 70% | Gesamterfolg des Unternehmens, Erfolgsbeitrag der Organisationseinheit, individueller Erfolgsbeitrag | | | |
| 30% Jahres-Performance (bei 100% Zielerreichung/ Bewertung) | | Konzernziel, Geschäftsfeldziele, Ressortziele, persönliche Ziele, Gesamtleistung | 0-200% (voll erreicht = 100%) | Erreichen der Jahresziele | im 2. Jahr, davon für 50% des Nettoauszahlungs- betrags verpflichtendes Eigeninvestment in Aktien mit 4-jähriger Sperrfrist |
| 70% Mehrjahres-Performance (bei 100% Zielerreichung/ Bewertung) | | Ziele für die Geschäftsfelder - Rückversicherung - ERGO - Munich Health, persönliche Ziele, Gesamtleistung | 0-200% (voll erreicht = 100%) | Erreichen der Dreijahresziele | im 4. Jahr, davon für 25% des Nettoauszahlungs- betrags verpflichtendes Eigeninvestment in Aktien mit 2-jähriger Sperrfrist |
| Altersversorgung | | | | > Pensionierung > Versorgungsfall > Vorzeitige Beendigung oder Nichtver- längerung des Dienstvertrags unter bestimmten Voraussetzungen | |
| a) leistungsorientierte Pensionszusagen (vor 2009 bestellte Vorstands- mitglieder, die im Jahr 2008 das 55. Lebensjahr bereits vollendet hatten) | - | Pensionsfähige Grundvergütung (= 25% der Ziel-Gesamt- direktvergütung ²), Dienstjahre im Vorstand | Festbetrag | | - |
| b) beitragsorientierte Pensionszusagen (vor 2009 bestellte Vorstands- mitglieder, die im Jahr 2008 das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, und ab 2009 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder) | - | Ziel-Gesamtdirekt- vergütung ² | Versor- gungs- beitrag | | - |

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

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

Fixe Bestandteile

Die fixen Vergütungsbestandteile setzen sich aus der Grundvergütung sowie den Sachbezügen und Nebenleistungen zusammen.

Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine feste, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung und wird als monatliches Gehalt ausbezahlt.

Sachbezüge/Nebenleistungen

Sachbezüge und Nebenleistungen umfassen insbesondere Dienstwagen, Versicherungsleistungen, Sicherheitsmaßnahmen, Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen sowie Jubiläumsleistungen und sind im Vergleich zum Markt (DAX-30-Gesellschaften) angemessen. Die damit verbundenen geldwerten Vorteile werden individuell pro Vorstandsmitglied versteuert, die anfallende Lohnsteuer trägt die Gesellschaft. Sachbezüge und Nebenleistungen werden für den Ausweis im Geschäftsbericht nach Aufwand bewertet.

Variable Vergütung

Die variable Vergütungskomponente stellt auf den geschäftlichen Gesamterfolg des Konzerns, den Erfolg definierter Organisationseinheiten sowie auf die persönliche Leistung der einzelnen Mitglieder des Vorstands ab. Ausschlaggebend für die Höhe ist, inwieweit die jeweils jährlich neu festgelegten Ziele für den Jahres- und Mehrjahreszeitraum erreicht werden und wie die Komponente „Würdigung der Gesamtleistung“, mit der die Leistung einzelner Vorstandsmitglieder und des Vorstands bewertet wird, jeweils zum Tragen kommt.

Um die Zielvorgaben festzulegen und die Zielerreichungen zu bewerten, wurden Prozesse definiert, die auch eine Einbindung des Abschlussprüfers vorsehen. Dabei wird untersucht, wie bewertbar die vorgesehenen finanziellen Ziele sind und ob deren Erreichung in Übereinstimmung mit den von der Gesellschaft erstellten Leitlinien festgelegt wurde. Der Aufsichtsrat wird über die Ergebnisse der Prüfung informiert.

Die Zielerreichung und die Würdigung der Gesamtleistung werden jeweils nach Ende des einjährigen und des dreijährigen Betrachtungszeitraums festgelegt; während dieser Zeiträume findet keine Adjustierung der Ziele statt. Der Korridor für die Zielerreichung der einzelnen Ziele sowie für die Jahres- und Mehrjahres-Performance insgesamt liegt bei 0% bis 200%. Auszahlungen erfolgen jeweils nach Ablauf der Betrachtungszeiträume. Zur Unterstützung einer nachhaltigen Ausrichtung ihres Handelns werden die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, einen festen Teil der ausbezahlten variablen Vergütung in Aktien der Münchener Rück AG zu investieren.

Jahres- und Mehrjahresziele, Würdigung der Gesamtleistung und Aktieninvestment bilden zusammen ein ausgewogenes und ökonomisches, das heißt stark risikobasiert ausgerichtetes Anreizsystem. Des Weiteren wird großer Wert darauf gelegt, dass die Zielsetzung der Vorstandsmitglieder nicht zu einer Fehlsteuerung führt. Es werden keine garantierten variablen Vergütungsbestandteile gewährt.

Variable Vergütung basierend auf der Jahres-Performance

Für die an der Jahres-Performance ausgerichtete variable Vergütung werden zum einen Jahresziele festgelegt, die hinsichtlich ihrer Bemessungsgrundlagen auf das Konzernergebnis von Munich Re (Gruppe), die Geschäftsfelderergebnisse Rückversicherung und ERGO, die Ressortergebnisse sowie auf die persönliche Leistung abstellen. Zum anderen beurteilt der Aufsichtsrat die Gesamtleistung – insbesondere auch die in den Zielen nicht berücksichtigte Leistung – des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder und beachtet hierbei auch vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des Beurteilungszeitraums. Für die Jahres-Performance stehen bei einer Bewertung von insgesamt 100% (= voll erfüllt) 30% des Gesamtzielbetrags der variablen Vergütung zur Verfügung.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für die Jahres-Performance erfolgt nach Bewertung und Beschluss durch das Aufsichtsratsplenum jeweils im Jahr nach Ablauf des einjährigen Beurteilungszeitraums. 50% des Nettoauszahlungsbetrags müssen in Aktien der Gesellschaft mit vierjähriger Veräußerungssperre investiert werden.

Einzelheiten zu den Bemessungsgrundlagen für die Jahres-Performance können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Variable Vergütung basierend auf der Jahres-Performance

| Zielkategorie | Anteil ¹ | Bemessungsgrundlage | Parameter |
|-------------------------------------|---------------------|--|--|
| Kollektiver Erfolgsbeitrag | 25%-55% | | |
| Konzernziel | | Abgeleitet aus Kennzahlen der externen Rechnungslegung sowie weiteren wichtigen Bestands- und Erfolgsgrößen | Risikoadjustierte Eigenkapitalrendite (Return on Risk adjusted Capital, RoRaC ²) |
| Geschäftsfeldziele | | | |
| - Rückversicherung | | Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgrößen für - Rückversicherung Schaden/Unfall - Rückversicherung Leben | Komponenten der Economic Earnings ³ : - Wertbeitrag - Neugeschäftswert - Veränderung des Werts des Bestandsgeschäfts |
| - ERGO | | Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgröße | Economic Earnings ³ |
| Individueller Erfolgsbeitrag | 25%-55% | | |
| Ressortziele | | Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgrößen für - Rückversicherung Schaden/Unfall und Munich Health - Rückversicherung Leben | Komponenten der Economic Earnings ³ : - Wertbeitrag - Neugeschäftswert - Veränderung des Werts des Bestandsgeschäfts |
| Persönliche Ziele | | Persönliche Ziele je Vorstandsmitglied | Besondere Schwerpunkte, zum Beispiel - Preis- und Zyklusmanagement - Kundenmanagement - individuelles Führungsverhalten |
| Würdigung der Gesamtleistung | 20% | Gesamtleistung einzelner Vorstandsmitglieder und des Vorstandsgremiums | Beurteilung durch Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von § 87 AktG und DCGK |

¹ Gewichtung der Ziele erfolgt individuell entsprechend der Zuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder.

² Erläuterungen zum RoRaC finden Sie auf Seite 40.

³ Erläuterungen zu den „Economic Earnings“ finden Sie auf Seite 39 f.

Variable Vergütung basierend auf der Mehrjahres-Performance

Für die an der Mehrjahres-Performance ausgerichtete variable Vergütung werden jährlich Dreijahresziele festgelegt, die auf das finanzielle Ergebnis der Geschäftsfelder Rückversicherung, ERGO und Munich Health sowie auf die persönliche Leistung abstellen. Zusätzlich ist eine Beurteilung der Gesamtleistung des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vorgesehen. So kann auf vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des dreijährigen Beurteilungszeitraums reagiert und auch die in Zielvereinbarungen nicht erfasste Leistung entsprechend berücksichtigt werden. Für die Mehrjahres-Performance stehen bei einer Bewertung von insgesamt 100 % (= voll erfüllt) 70 % des Gesamtzielbetrags der variablen Vergütung zur Verfügung.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für die Mehrjahres-Performance erfolgt nach Bewertung und Beschluss durch das Aufsichtsratsplenum im Jahr nach Ablauf des dreijährigen Beurteilungszeitraums. 25 % des Nettoauszahlungsbetrags müssen in Aktien der Gesellschaft mit zweijähriger Veräußerungssperre investiert werden.

Einzelheiten zu den Bemessungsgrundlagen für die Mehrjahres-Performance können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Variable Vergütung basierend auf der Mehrjahres-Performance

| Zielkategorie | Anteil ¹ | Bemessungsgrundlage | Parameter |
|---|---------------------|--|---|
| Kollektiver Erfolgsbeitrag | 0%–60% | | |
| Geschäftsfeldziele (3-Jahres-Durchschnitt) | | | |
| - Rückversicherung | | Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgrößen für - Rückversicherung Schaden/Unfall - Rückversicherung Leben | Komponenten der Economic Earnings ² : - Wertbeitrag - Neugeschäftswert - Veränderung des Werts des Bestandsgeschäfts |
| - ERGO | | Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgröße | Economic Earnings ² |
| - Munich Health ³ | | Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgröße | Komponente der Economic Earnings ² : - Wertbeitrag |
| Individueller Erfolgsbeitrag | 20%–80% | | |
| Persönliche Ziele (3-Jahres-Zeitraum) | | Persönliche Ziele je Vorstandsmitglied | Besondere Schwerpunkte, zum Beispiel - strategische Ziele - Personalentwicklung, hier auch Diversity - nachhaltiges Wirtschaften, gesellschaftliche Aufgaben |
| Würdigung der Gesamtleistung | 20% | Gesamtleistung einzelner Vorstandsmitglieder und des Vorstandsgremiums | Beurteilung durch Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von § 87 AktG und DCGK |

1 Gewichtung der Ziele erfolgt individuell entsprechend der Zuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder.

2 Erläuterungen zu den „Economic Earnings“ finden Sie auf Seite 39 f.

3 Das Geschäftsfeldziel für Munich Health stellt für das verantwortliche Vorstandsmitglied einen „individuellen Erfolgsbeitrag“ dar.

Anteilige Gewährung der variablen Vergütung

Vorstandsmitglieder, die nicht das volle Kalenderjahr dem Vorstand angehören, erhalten eine anteilige variable Vergütung (pro rata temporis). Die auf der Jahres-Performance basierende Komponente wird für die Monate der einjährigen Planlaufzeit gewährt, in denen das Vorstandsmitglied tätig war. Bei der variablen Vergütung für die Mehrjahres-Performance ist ausschließlich das erste Jahr der jeweils dreijährigen Planlaufzeit für die anteilige Gewährung entscheidend, das heißt, das Vorstandsmitglied erhält nur für die Monate, in denen es im ersten der drei Planjahre tätig war, eine anteilige variable Vergütung. Die anteilige Gewährung findet auch Anwendung bei Übertritt in den Ruhestand, eintretender Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder Tod.

Gewichtung der Vergütungsbestandteile

Bei Bewertung der Ziele und der Gesamtleistung mit 100% stellen sich die Anteile der einzelnen Komponenten an den Gesamtbezügen wie folgt dar: Grundvergütung 30%, variable Vergütung 70%, davon 30% basierend auf der Jahres-Performance und 70% basierend auf der Mehrjahres-Performance.

Aktienbasierte Vergütungsvereinbarungen, die während der Berichtsperiode zu Auszahlungen führten

Langfristiger Incentive-Plan

Diese Komponente mit langfristiger Anreizwirkung zielte auf die nachhaltige Steigerung des Aktienkurses ab. Der langfristige Incentive-Plan wurde für die Mitglieder des Vorstands von 1999 bis 2009 jährlich aufgelegt. Die Berechtigten erhielten eine bestimmte Anzahl von Wertsteigerungsrechten, die nur ausgeübt werden konnten, wenn eine zweijährige Sperrfrist eingehalten wurde, die Münchener-Rück-Aktie seit Planbeginn um mindestens 20% gestiegen war und die Entwicklung des EURO STOXX 50-Index wenigstens zweimal über einen Zeitraum von drei Monaten während der Planlaufzeit geschlagen wurde.

→
Weitere Informationen zum langfristigen Incentive-Plan finden Sie im Konzernanhang auf Seite 282 ff.

Ausübung und Erlös hingen von der Aktienkursentwicklung und der Erfüllung der Ausübungsbedingungen ab. Die Höhe des Ertrags aus den Wertsteigerungsrechten war begrenzt. Die Vorstandsmitglieder konnten aus den Plänen, die 1999 und 2003 bis 2009 aufgelegt wurden, Wertsteigerungsrechte ausüben. Im Berichtsjahr existierten keine ausübenden Wertsteigerungsrechte mehr, es erfolgten jedoch noch Auszahlungen aufgrund von Ausübungen Ende 2013.

Fortzahlung der Bezüge bei Arbeitsunfähigkeit

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder infolge anderer Gründe, die das Vorstandsmitglied nicht zu vertreten hat, werden die Bezüge bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags weitergezahlt. Die Gesellschaft kann den Anstellungsvertrag vorzeitig beenden, wenn das Vorstandsmitglied länger als zwölf Monate arbeitsunfähig und voraussichtlich auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen (dauernde Arbeitsunfähigkeit). In diesem Fall erhält das Vorstandsmitglied eine Arbeitsunfähigkeitsrente.

Sonstiges

Mandatsvergütungen

Vergütungen aus Mandaten sind an die Gesellschaft abzuführen oder werden bei der Verdienstabrechnung abgezogen. Ausgenommen sind lediglich Vergütungen aus Mandaten, die vom Aufsichtsrat ausdrücklich als persönlich anerkannt werden.

Abfindungs-Cap und Change of Control

Die Mitglieder des Vorstands haben keinen dienstvertraglichen Anspruch auf Abfindungszahlungen. Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit gilt für gegebenenfalls zu leistende Zahlungen, dass diese insgesamt den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen (bei Kontrollerwerb oder Kontrollwechsel im Sinne von § 29 Abs. 2 des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes – WpÜG: drei Jahresgesamtvergütungen) nicht übersteigen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten dürfen. Sofern der Anstellungsvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Für die Berechnung ist auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abzustellen.

Altersversorgung

Die Mitglieder des Vorstands erhielten bis einschließlich 2008 eine leistungsorientierte Pensionszusage, also die Zusage eines festen Pensionsbetrags, dessen Höhe sich nach ihrer Grundvergütung und ihren Dienstjahren im Vorstand richtete. Der Versorgungsgrad begann bei 30 % und konnte maximal 60 % der jährlichen Grundvergütung erreichen.

Mit Beginn des Jahres 2009 wurde die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder auf ein beitragsorientiertes System umgestellt. Wesentliches Ziel dieser Umstellung war, alle versorgungsspezifischen Risiken möglichst komplett aus der Bilanz der Münchener Rück AG auszulagern. Diese sehr weitgehende Risikoauslagerung wurde dadurch erreicht, dass Anwartschaftszuwächse ausschließlich durch die Einzahlung von Beiträgen in eine Rückdeckungsversicherung finanziert werden. Die Leistungen aus der Altersversorgung sind insoweit nicht mehr von der Gesellschaft zu tragen, sondern ergeben sich aus der Rückdeckungsversicherung. Das Langlebkeitsrisiko, die biometrischen Risiken vorzeitiger Versorgungsfälle wie Invalidität und Tod des aktiven Vorstandsmitglieds sowie das Kapitalmarktrisiko wurden damit auf den Rückdeckungsversicherer und das einzelne Vorstandsmitglied übertragen.

Seit 2009 erhalten somit erstmals bestellte Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte Pensionszusage. Hierfür stellt die Gesellschaft während der Laufzeit des Anstellungsvertrags des Vorstandsmitglieds für jedes Kalenderjahr (Beitragsjahr) einen Versorgungsbeitrag zur Verfügung, der sich an der Ziel-Gesamtdirektvergütung orientiert und einheitlich 25,5 % beträgt. Der Versorgungsbeitrag wird an den Rückdeckungsversicherer abgeführt. Die garantierte Verzinsung des Rückdeckungsversicherers beträgt 2,25 % p.a.

(für ab 2012 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder 1,75 % p. a.). Die Versicherungsleistung, die aus den Beitragszahlungen an den Rückdeckungsversicherer resultiert, sagt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied als Leistung zu.

Vorstandsmitglieder, die zum Ende des Jahres 2008 das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, behielten die zum Überleitungszeitpunkt am 31. Dezember 2008 bestehende Anwartschaft aus der bisherigen leistungsorientierten Pensionszusage (Festbetrag in Euro), die als Besitzstandsrente festgeschrieben wurde. Seit 1. Januar 2009 erhalten diese Vorstandsmitglieder für die künftigen Dienstjahre eine beitragsorientierte Pensionszusage (Zuwachsrente), die sich grundsätzlich am beitragsorientierten System für erstmals ab 2009 bestellte Vorstandsmitglieder orientiert. Da die Umstellung des Versorgungssystems im Rahmen laufender Vorstandsverträge erfolgte, wurden die Versorgungsbeiträge so berechnet, dass die Summe aus Besitzstands-, Versorgungskassen- und Zuwachsrente bei realistischer Einschätzung die erwartete Rente im 60. Lebensjahr nach vorheriger Pensionsregelung ergibt.

Vorstandsmitglieder, die zum Umstellungszeitpunkt das 55. Lebensjahr bereits vollendet hatten, wurden nicht auf das beitragsorientierte System umgestellt und erhalten weiterhin eine leistungsorientierte Pensionszusage nach dem vorherigen System. Bei der Festsetzung der leistungsorientierten Pensionszusage wird auf die „pensionsfähige Grundvergütung“ abgestellt, die 25 % der Ziel-Gesamtdirektvergütung entspricht.

Für die Versorgungszusagen aus leistungs- und beitragsorientierter Altersversorgung bestimmt der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – und berücksichtigt den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen.

Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

Altersruhegeld

Ein Vorstandsmitglied, das vor dem 1. April 2012 erstmals bestellt wurde, hat Anspruch auf Ruhegeld, wenn es nach Vollendung des 60. Lebensjahres, spätestens jedoch am Ende des Kalenderjahres, in dem es das 65. Lebensjahr vollendet, aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheidet.

Ein Vorstandsmitglied, das ab dem 1. April 2012 erstmals bestellt wird, hat Anspruch auf Ruhegeld, wenn es nach Vollendung des 62. Lebensjahres, spätestens jedoch am Ende des Kalenderjahres, in dem es das 67. Lebensjahr vollendet, aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheidet.

Höhe der Leistung:

- Für sechs Monate bisherige monatliche Grundvergütung (nur für Vorstandsmitglieder, die vor 2006 bestellt wurden).
- Bei beitragsorientierten Zusagen für ab 2009 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder: Verrentung des Deckungskapitals, das sich aus der Rückdeckungsversicherung ergibt, oder Auszahlung des Deckungskapitals als Einmalbetrag.
- Bei kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen: Besitzstandsrente aus leistungsorientierter Pensionszusage bis 2008 sowie Verrentung oder Auszahlung des Deckungskapitals aus beitragsorientiertem System.
- Bei leistungsorientierten Zusagen: Pensionszusage zwischen 30 % und 60 % der pensionsfähigen Grundvergütung.

Ruhegeld aufgrund Arbeitsunfähigkeit

Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf Ruhegeld, wenn der Vertrag wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit einvernehmlich aufgehoben, von der Gesellschaft gekündigt oder infolge Nichtverlängerung oder Widerrufs der Vorstandsbestellung beendet wird. Dauernde Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied länger als zwölf Monate arbeitsunfähig und voraussichtlich auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen.

Höhe der Leistung:

- Für sechs Monate bisherige monatliche Grundvergütung (nur für Vorstandsmitglieder, die vor 2006 bestellt wurden).
- Bei beitragsorientierten Zusagen für ab 2009 bzw. ab dem 1. April 2012 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder: 80 % des versicherten Altersruhegelds bis Alter 59 bzw. 61 mit anschließendem Altersruhegeld.
- Bei kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen: Besitzstandsrente aus leistungsorientierter Pensionszusage bis 2008 sowie 80 % des versicherten Altersruhegelds bis Alter 59 mit anschließendem Altersruhegeld nach beitragsorientiertem System.

Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld

Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf Ruhegeld, wenn der Vertrag infolge Nichtverlängerung oder Widerrufs der Vorstandsbestellung beendet wird, ohne dass das Vorstandsmitglied durch eine grobe Verletzung seiner Pflichten oder seinen eigenen Wunsch dazu Veranlassung gegeben hat. Voraussetzung hierfür ist, dass das Vorstandsmitglied das 50. Lebensjahr bereits überschritten hat, bei Vertragsende seit mehr als zehn Jahren in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft stand und die Vorstandsbestellung schon mindestens einmal verlängert worden war.

Höhe der Leistung:

- Für sechs Monate bisherige monatliche Grundvergütung (nur für Vorstandsmitglieder, die vor 2006 bestellt wurden).
- Bei beitragsorientierten Zusagen für ab 2009 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder: Verrentung des Deckungskapitals, das sich aus der Rückdeckungsversicherung ergibt, oder Auszahlung des Deckungskapitals als Einmalbetrag zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme.
- Bei kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen: Anwartschaft zwischen 30 % und 60 % der pensionsfähigen Grundvergütung, die um 2 % für jedes angefangene Jahr vor Vollendung des 65. Lebensjahres gekürzt wird. Die Differenz zwischen monatlichem Ruhegeld und monatlicher Zuwachsrente aus der Rückdeckungsversicherung übernimmt die Gesellschaft.

Unverfallbare Anwartschaft auf Alters-, Arbeitsunfähigkeits- und Hinterbliebenenversorgung

Leistungen aus unverfallbaren Anwartschaften werden bei Vollendung des 60. bzw. 62. Lebensjahres, bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Tod des Vorstandsmitglieds gezahlt.

Unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG): Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz, wenn es vor Vollendung des 60. bzw. 62. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet und die Versorgungszusage zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens fünf Jahre bestanden hat.

Höhe der Leistung:

- Bei beitragsorientierten Zusagen für ab 2009 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder: Verrentung des Deckungskapitals, das sich aus der Rückdeckungsversicherung ergibt, oder Auszahlung des Deckungskapitals als Einmalbetrag zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls.

- Bei kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen: Die Anwartschaft aus der Besitzstandsrente entspricht demjenigen Teil der Besitzstandsrente, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der festen Altersgrenze entspricht (m/n-tel-Verfahren, § 2 Abs. 1 BetrAVG). Die Anwartschaft aus der Zuwachsrente entspricht den nach dem Versicherungsvertrag zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles ausfinanzierten Versorgungsleistungen auf der Grundlage der bis zum Ausscheiden erbrachten Versorgungsbeiträge (§ 2 Abs. 5a BetrAVG). Diese Anwartschaft wird verrentet oder als Einmalbetrag ausbezahlt.

Verbesserte unverfallbare Anwartschaft: Die verbesserte unverfallbare Anwartschaft wird gewährt, wenn der Anstellungsvertrag aufgrund Nichtverlängerung (durch die Gesellschaft) endet und weder grobe Pflichtverletzung noch eine Eigenkündigung vorliegen. Weiterhin wird vorausgesetzt, dass das Vorstandsmitglied vor Vollendung des 60. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet und der Beginn der Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens zehn Jahre zurückliegt.

Die verbesserte unverfallbare Anwartschaft besteht nicht für Vorstandsmitglieder, die seit 2009 erstmals bestellt werden. Bei Vorstandsmitgliedern mit kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen gilt die verbesserte unverfallbare Anwartschaft nur für den Teil der Altersversorgung, der sich aus der leistungsorientierten Pensionszusage ergibt.

Höhe der Leistung:

- Im Anschluss an das Ausscheiden für sechs Monate bisherige monatliche Grundvergütung (nur für Vorstandsmitglieder, die vor 2006 bestellt wurden).
- Für den Anteil aus der leistungsorientierten Zusage: Pensionszusage zwischen 30 % und 60 % der pensionsfähigen Grundvergütung, die um je 2 % für jedes angefangene Jahr vor Vollendung des 60. Lebensjahres gekürzt wird.

Hinterbliebenenversorgung

Bei Tod eines Vorstandsmitglieds während der aktiven Dienstzeit erhalten die Hinterbliebenen für die Dauer von sechs Monaten die bisherige monatliche Grundvergütung, wenn der Verstorbene vor 2006 in den Vorstand berufen wurde. Bei Vorstandsmitgliedern, die ab 2006 bestellt wurden, wird für drei Monate die bisherige monatliche Grundvergütung an die Berechtigten gezahlt. Bei Tod eines Vorstandsmitglieds nach der Pensionierung erhalten die Hinterbliebenen für die Dauer von drei Monaten das bisherige monatliche Ruhegeld, wenn die Eheschließung/Eintragung der Lebenspartnerschaft oder die Geburt des Kindes vor Beginn des Ruhegeldbezugs erfolgte. Wurde das Ruhegeld des Vorstandsmitglieds wegen vorzeitiger Pensionierung gekürzt, errechnen sich die Hinterbliebenenleistungen aus dem gekürzten Ruhegeld.

Die Hinterbliebenen eines Vorstandsmitglieds, das während der aktiven Dienstzeit oder nach der Pensionierung verstorben ist, erhalten anschließend diese Leistungen:

- Witwen-/Witwerrente oder Rente der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners in Höhe von 60 % der leistungsorientierten Pensionszusage oder des versicherten Ruhegelds. Ist die Ehefrau/der Ehemann oder die eingetragene Lebenspartnerin/der eingetragene Lebenspartner mehr als zehn Jahre jünger als das Vorstandsmitglied, so wird die Hinterbliebenenversorgung aus der Besitzstandsrente für jedes Jahr des Altersunterschieds um 2 % gekürzt, jedoch höchstens um 50 %.
- Waisenrente in Höhe von 20 % der leistungsorientierten Pensionszusage oder des versicherten Ruhegelds pro Waise.
- Verdoppelung der Waisenrente, wenn keine Witwen-/Witwerrente oder Rente der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners zu bezahlen ist.
- Die Hinterbliebenenleistungen dürfen zusammen das Ruhegeld des Vorstandsmitglieds nicht übersteigen. Gegebenenfalls werden die Waisenrenten anteilig gekürzt.

Die Hinterbliebenenversorgung entfällt für die Witwe/den Witwer oder die eingetragene Lebenspartnerin/den eingetragenen Lebenspartner, wenn die Ehe/eingetragene Lebenspartnerschaft erst zu einem Zeitpunkt geschlossen wurde, zu dem das Vorstandsmitglied bereits Ruhegeld bezog, und für Waisen, wenn sie erst nach diesem Zeitpunkt geboren wurden. Der Anspruch für Waisen entfällt mit der Vollendung des 18. Lebensjahres (20. Lebensjahres für Waisen von Vorstandsmitgliedern mit kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen). Für Waisen, die in Schul- oder Berufsausbildung, Wehr- oder Zivildienst sind oder bei denen eine körperliche oder geistige Behinderung vorliegt, verlängert sich der Anspruch bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (27. Lebensjahres für Waisen von Vorstandsmitgliedern mit kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen). Die Hinterbliebenenversorgung aus der beitragsorientierten Zusage entfällt, wenn dem Vorstandsmitglied die Rente daraus in Form eines Einmalbetrags ausbezahlt wurde. Die Hinterbliebenenversorgung entfällt für die Hinterbliebenen mit deren Tod.

Anpassung Altersversorgung

Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung für vor 2009 bestellte Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene werden überprüft, wenn die Tarifgehälter der Versicherungswirtschaft nach dem Durchschnitt der Endgehälter aller Tarifklassen seit der letzten Festsetzung um mehr als 12% gestiegen sind oder wenn seit der letzten Festsetzung drei Jahre vergangen sind. Dabei ist eine Anpassung mindestens in Höhe der Steigerung der Lebenshaltungskosten nach dem Verbraucherpreisindex vorzusehen. Diese Regelung gilt auch für Vorstandsmitglieder, die in der Zeit von 1. Januar 2009 bis 31. März 2012 erstmals bestellt wurden und die erstmalig vor dem 1. Januar 1999 eine Pensionszusage von der Gesellschaft erhalten haben. Ruhegeld und Hinterbliebenenversorgung für ab 2009 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder, die vor dem 1. Januar 1999 keine Pensionszusage von der Gesellschaft erhielten, und für ab 1. April 2012 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder werden ab Bezug des Ruhegelds oder der Hinterbliebenenversorgung gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG um jährlich 1% angepasst. Unverfallbare Anwartschaften werden nicht angepasst.

Gesamtbezüge des Vorstands

Die Höhe der Ziel-Gesamtdirektvergütung (= Grundvergütung + variable Vergütung auf Basis 100% Gesamtbewertung) der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenum auf Vorschlag des Personalausschusses des Aufsichtsrats festgesetzt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dessen persönliche Leistung, die Leistung des Vorstands als Ganzes, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten bei der Münchener Rück AG gilt. Der Aufsichtsrat berücksichtigt hierbei das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung und legt für die Gegenüberstellung fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind. Zur Prüfung der Angemessenheit der Vergütung werden ferner die Daten von Gesellschaften im Vergleichsumfeld (DAX-30-Gesellschaften) erhoben. Neue Vorstandsmitglieder werden so eingestuft, dass in den ersten drei Jahren ausreichend Potenzial für eine Entwicklung der Vergütung zur Verfügung steht.

Der Ausweis der Vorstandsvergütung erfolgt nach zwei unterschiedlichen Regelwerken: auf Basis des Deutschen Rechnungslegungs Standards Nr. 17 - DRS 17 (geändert 2010) sowie der seit Geschäftsjahr 2014 geltenden neuen Vorschriften des Deutschen Corporate Governance Kodex. Dadurch kommt es bei einzelnen Vergütungsbestandteilen und den Gesamtbezügen zu Abweichungen.

Vorstandsvergütung nach DRS 17

Nach DRS 17 wird die Vergütung für die Jahres-Performance 2014 mit den dafür gebildeten Rückstellungen unter Berücksichtigung des Mehr-/Minderaufwands für das Vorjahr ausgewiesen, da die zugrunde liegende Tätigkeit bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde und der erforderliche Organbeschluss bereits absehbar ist. Die Vergütung für die Mehrjahres-Performance 2011–2013 ist nach DRS 17 im Jahr der Auszahlung, also 2014, einzubeziehen.

Höhe der fixen und variablen Vergütung

Die Gesamtbezüge des Vorstands der Münchener Rück AG für die Wahrnehmung seiner Aufgaben im Mutterunternehmen und in den Tochterunternehmen betragen im Geschäftsjahr 24,1 (22,9) Millionen €. Sie erhöhten sich somit gegenüber den Vorjahresbezügen, die um die Vergütung eines zum 1. Januar 2014 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds bereinigt wurden, um rund 1,2 Millionen €. Davon entfallen 0,7 Millionen € auf die Grundvergütung und die Sachbezüge/Nebenleistungen sowie 0,7 Millionen € auf die Mehrjahres-Performance. Zudem reduziert sich die Auszahlung für die Jahres-Performance voraussichtlich um 0,2 Millionen €, da die Zielerreichung nach aktueller Schätzung niedriger ausfällt als im Vorjahr.

Bezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder gemäß DRS 17 (geändert 2010)
(nach § 285 Satz 1 Nr. 9a Satz 5–8 HGB bzw. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 5–8 HGB)

| Name | Geschäfts- jahr | Grund- vergütung € | Sach- bezüge/ Neben- leistungen € | Jahres- Perfor- mance ¹ € | Mehrjahres- Perfor- mance ² € | Gesamt € |
|------------------------------|--------------------|--------------------------|---|---|---|-------------|
| Nikolaus von Bomhard | 2014 | 1.230.000 | 31.669 | 895.361 | 2.569.560 | 4.726.590 |
| | 2013 | 1.200.000 | 30.992 | 1.038.240 | 2.158.156 | 4.427.388 |
| Giuseppina Albo ³ | 2014 | 121.875 | 61.323 | 92.199 | - | 275.397 |
| | 2013 | - | - | - | - | - |
| Ludger Arnoldussen | 2014 | 600.000 | 46.133 | 370.524 | 1.246.119 | 2.262.776 |
| | 2013 | 570.000 | 46.856 | 505.333 | 1.313.935 | 2.436.124 |
| Thomas Blunck | 2014 | 600.000 | 40.860 | 402.244 | 1.287.720 | 2.330.824 |
| | 2013 | 570.000 | 37.862 | 413.763 | 1.296.981 | 2.318.606 |
| Georg Daschner | 2014 | 600.000 | 34.678 | 466.179 | 1.414.140 | 2.514.997 |
| | 2013 | 585.000 | 32.692 | 485.871 | 1.443.050 | 2.546.613 |
| Doris Höpke | 2014 | 325.000 | 17.086 | 184.731 | - | 526.817 |
| | 2013 | - | - | - | - | - |
| Torsten Jeworrek | 2014 | 870.000 | 34.293 | 615.620 | 1.885.520 | 3.405.433 |
| | 2013 | 855.000 | 34.418 | 690.070 | 1.898.750 | 3.478.238 |
| Peter Röder ⁴ | 2014 | 600.000 | 134.808 | 471.114 | 1.246.119 | 2.452.041 |
| | 2013 | 570.000 | 37.459 | 467.528 | 1.230.880 | 2.305.867 |
| Jörg Schneider | 2014 | 870.000 | 36.180 | 659.249 | 1.838.970 | 3.404.399 |
| | 2013 | 855.000 | 177.690 | 719.397 | 1.567.020 | 3.319.107 |
| Joachim Wenning | 2014 | 600.000 | 34.585 | 418.152 | 1.152.480 | 2.205.217 |
| | 2013 | 570.000 | 33.695 | 416.619 | 1.063.300 | 2.083.614 |
| Gesamt | 2014 | 6.416.875 | 471.615 | 4.575.373 | 12.640.628 | 24.104.491 |
| | 2013 | 5.775.000 | 431.664 | 4.736.821 | 11.972.072 | 22.915.557 |

1 Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahres-Performance 2014 vor. Der Ausweis der Vergütung für die Jahres-Performance erfolgt auf Basis von Schätzungen und der entsprechend gebildeten Rückstellungen.

Für die Jahres-Performance 2013 wurden insgesamt 224.510 € mehr ausbezahlt als im Geschäftsjahr 2013 zurückgestellt. Der Mehr-/Minderaufwand betrug für: von Bomhard 78.960 €, Arnoldussen -27.930 €, Blunck 15.760 €, Daschner 12.285 €, Jeworrek 14.962 €, Röder 27.930 €, Schneider 58.653 €, Wenning 43.890 €.

Danach ergeben sich folgende tatsächliche Bonuszahlungen für 2013:

von Bomhard 1.075.200 €, Arnoldussen 498.750 €, Blunck 498.750 €, Daschner 552.825 €, Jeworrek 748.125 €, Röder 542.640 €, Schneider 754.110 €, Wenning 450.870 €.

Die für die Jahres-Performance 2014 ausgewiesenen Beträge setzen sich zusammen aus der jeweiligen Rückstellung für 2014 und dem entsprechenden Mehr-/Minderaufwand für 2013.

2 Die 2014 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2011–2013.

3 Sachbezüge/Nebenleistungen 2014 einschließlich Reisekosten für Familienheimflüge im Rahmen der doppelten Haushaltsführung.

4 Sachbezüge/Nebenleistungen 2014 einschließlich Jubiläumzahlung.

Die Zusagebeträge für die variable Vergütung können Sie der folgenden Tabelle entnehmen:

Zusagebeträge für die variable Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder bei Bewertung mit 100% gemäß DRS 17 (geändert 2010), Korridor 0–200%

| Name | | | Jahres- Performance ^{1, 3} | Mehrjahres- Performance ^{2, 3} | Summe Zusagen |
|----------------------|--------|------|--|--|------------------|
| | Zusage | für | € | € | € |
| Nikolaus von Bomhard | 2014 | 2015 | 861.000 | 2.009.000 | 2.870.000 |
| | 2013 | 2014 | 861.000 | 2.009.000 | 2.870.000 |
| Giuseppina Albo | 2014 | 2015 | 341.250 | 796.250 | 1.137.500 |
| | 2014 | 2014 | 85.313 | 199.063 | 284.376 |
| Ludger Arnoldussen | 2014 | 2015 | 420.000 | 980.000 | 1.400.000 |
| | 2013 | 2014 | 420.000 | 980.000 | 1.400.000 |
| Thomas Blunck | 2014 | 2015 | 420.000 | 980.000 | 1.400.000 |
| | 2013 | 2014 | 420.000 | 980.000 | 1.400.000 |
| Georg Daschner | 2014 | 2015 | - | - | - |
| | 2013 | 2014 | 420.000 | 980.000 | 1.400.000 |
| Doris Höpke | 2014 | 2015 | 341.250 | 796.250 | 1.137.500 |
| | 2014 | 2014 | 227.500 | 530.833 | 758.333 |
| Torsten Jeworrek | 2014 | 2015 | 609.000 | 1.421.000 | 2.030.000 |
| | 2013 | 2014 | 609.000 | 1.421.000 | 2.030.000 |
| Peter Röder | 2014 | 2015 | 420.000 | 980.000 | 1.400.000 |
| | 2013 | 2014 | 420.000 | 980.000 | 1.400.000 |
| Jörg Schneider | 2014 | 2015 | 609.000 | 1.421.000 | 2.030.000 |
| | 2013 | 2014 | 609.000 | 1.421.000 | 2.030.000 |
| Joachim Wenning | 2014 | 2015 | 420.000 | 980.000 | 1.400.000 |
| | 2013 | 2014 | 420.000 | 980.000 | 1.400.000 |
| Gesamt | 2014 | 2015 | 4.441.500 | 10.363.500 | 14.805.000 |
| | 2013 | 2014 | 4.491.813 | 10.480.896 | 14.972.709 |

1 Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für 2014 vor. Der Ausweis der Vergütung für die Jahres-Performance erfolgt auf Basis von Schätzungen und der entsprechend gebildeten Rückstellungen in der Tabelle auf Seite 59.

2 Die für 2014 zugesagte Vergütung für die Mehrjahres-Performance ist zahlbar 2017, die für 2015 zugesagte Vergütung 2018.

3 Die Angaben zu den Bemessungsgrundlagen und Parametern auf Seite 52 f. für die Zusagen für 2014 gelten auch für die Zusagen für 2015.

Pensionsanwartschaften

Um die Pensionsanwartschaften für aktive Vorstandsmitglieder zu finanzieren, entstanden im Geschäftsjahr Personalaufwendungen in Höhe von 4,9 (4,4) Millionen €, wovon 1,2 Millionen € auf die leistungsorientierten Pensionszusagen und 3,7 Millionen € auf die beitragsorientierten Pensionszusagen entfallen. Durch die Risikoauslagerung an einen externen Rückdeckungsversicherer im Rahmen des beitragsorientierten Systems sind die sichtbaren Kosten der Altersversorgung seit 2009 markant höher. Die Gesellschaft nimmt diese Kostensteigerung in Kauf, um spätere Aufwandserhöhungen zu vermeiden und langfristige versorgungsspezifische Risiken auszuschließen. Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands ergeben sich folgende Zusagen, Barwerte, Beitragssätze und Personalaufwendungen:

Pensionsanwartschaften

| Leistungsorientierte Pensionszusagen | | | | |
|--------------------------------------|--------------------|----------------------------------|--------------------------|---|
| Name | Geschäfts- jahr | Pensions- zusage ¹ | Barwert | Personal- |
| | | | per 31.12. des Jahres | aufwand Rück- stellungen ² |
| | | €/Jahr | € | € |
| Nikolaus von Bomhard ^{3, 4} | 2014 | 407.100 | 15.617.525 | 372.943 |
| | 2013 | 407.100 | 10.474.789 | 384.766 |
| Giuseppina Albo ^{4, 5} | 2014 | - | - | - |
| | 2013 | - | - | - |
| Ludger Arnoldussen ^{4, 6} | 2014 | 157.500 | 3.265.461 | 257.315 |
| | 2013 | 157.500 | 1.850.243 | 269.261 |
| Thomas Blunck ^{4, 7} | 2014 | 120.000 | 2.862.476 | 113.941 |
| | 2013 | 120.000 | 1.670.842 | 120.889 |
| Georg Daschner ⁸ | 2014 | 250.000 | 8.259.886 | 0 |
| | 2013 | 234.000 | 6.544.532 | 0 |
| Doris Höpke ^{4, 5} | 2014 | - | - | 1.856 |
| | 2013 | - | - | - |
| Torsten Jeworrek ^{4, 6} | 2014 | 171.000 | 5.314.770 | 141.610 |
| | 2013 | 171.000 | 3.324.450 | 149.074 |
| Peter Röder ^{4, 6} | 2014 | 90.000 | 2.894.574 | 75.812 |
| | 2013 | 90.000 | 1.832.183 | 78.369 |
| Jörg Schneider ^{4, 6} | 2014 | 275.000 | 9.575.691 | 244.725 |
| | 2013 | 275.000 | 6.222.950 | 253.987 |
| Joachim Wenning ^{4, 6} | 2014 | - | - | 1.021 |
| | 2013 | - | - | 20.316 |
| Gesamt | 2014 | 1.470.600 | 47.790.383 | 1.209.223 |
| | 2013 | 1.454.600 | 31.919.989 | 1.276.662 |

Fußnoten siehe Tabelle auf nächster Seite.

Pensionsanwartschaften

| Name | Geschäfts- jahr | Beitragsorientierte Pensionszusagen | | | |
|--------------------------------------|--------------------|---|---|-------------------------------------|----------------------|
| | | Versorgungs- beitragssatz der Ziel- Gesamtdirekt- vergütung | Pensions- zusage per 31.12. des Jahres | Barwert per 31.12. des Jahres | Personal- aufwand |
| | | % | €/Jahr | € | € |
| Nikolaus von Bomhard ^{3, 4} | 2014 | 17,00 | 159.165 | 6.828.230 | 697.000 |
| | 2013 | 17,00 | 131.714 | 4.009.204 | 680.000 |
| Giuseppina Albo ^{4, 5} | 2014 | 25,50 | 3.505 | - ⁹ | 103.594 |
| | 2013 | - | - | - | - |
| Ludger Arnoldussen ^{4, 6} | 2014 | 14,75 | 69.383 | 3.060.380 | 295.000 |
| | 2013 | 14,75 | 57.111 | 1.662.863 | 280.250 |
| Thomas Blunck ^{4, 7} | 2014 | 16,25 | 81.600 | 3.609.722 | 325.000 |
| | 2013 | 16,25 | 67.373 | 1.882.123 | 308.750 |
| Georg Daschner ⁸ | 2014 | - | - | - | - |
| | 2013 | - | - | - | - |
| Doris Höpke ^{4, 5} | 2014 | 25,50 | 9.846 | - ⁹ | 276.250 |
| | 2013 | - | - | - | - |
| Torsten Jeworrek ^{4, 6} | 2014 | 19,50 | 135.157 | 5.908.988 | 565.500 |
| | 2013 | 19,50 | 111.923 | 3.233.034 | 555.750 |
| Peter Röder ^{4, 6} | 2014 | 20,25 | 89.589 | 3.948.345 | 405.000 |
| | 2013 | 20,25 | 73.236 | 2.193.184 | 384.750 |
| Jörg Schneider ^{4, 6} | 2014 | 16,50 | 112.249 | 4.846.279 | 478.500 |
| | 2013 | 16,50 | 93.303 | 2.782.075 | 470.250 |
| Joachim Wenning ^{4, 6} | 2014 | 25,50 | 95.448 | - ⁹ | 510.000 |
| | 2013 | 25,50 | 76.807 | - | 484.500 |
| Gesamt | 2014 | | 755.942 | 28.201.944 | 3.655.844 |
| | 2013 | | 611.467 | 15.762.483 | 3.164.250 |

- 1 Wert entspricht bei kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen festgeschriebener jährlicher Besitzstandsrente zum 31.12.2008, bei Daschner leistungsorientierter Pensionszusage zum 31.12. des Berichtsjahres.
- 2 Aufwand für leistungsorientiertes System inkl. Rückstellung für Lohnfortzahlung für Hinterbliebene.
- 3 Hat bei vorzeitiger Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld, bei regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf Altersruhegeld.
- 4 Hat bei Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit aufgrund Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Ruhegeld.
- 5 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung ihrer Tätigkeit Anspruch auf unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz.
- 6 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld.
- 7 Hat bei vorzeitiger Beendigung seiner Tätigkeit bis 7.3.2015 Anspruch auf unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz, bei vorzeitiger Beendigung ab 8.3.2015 oder regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld.
- 8 Keine Umstellung auf beitragsorientiertes System, da zum Umstellungszeitpunkt bereits das 55. Lebensjahr vollendet war. Ist zum 1.1.2015 in den Ruhestand getreten und hat Anspruch auf Ruhegeld in Höhe von 255.000 € p.a.
- 9 Defined Contribution-Plan im Sinne des IAS 19: Leistungen an Arbeitnehmer, daher kein Barwert angegeben.

Vorstandsvergütung nach DCGK

Nach den Vorgaben des DCGK zeigen die nachfolgenden Tabellen die jedem einzelnen Vorstandsmitglied für das Berichtsjahr gewährten Zuwendungen sowie die für das Berichtsjahr zugeflossene Vergütung.

Grundvergütung, Sachbezüge/Nebenleistungen und Versorgungsaufwand (Summe aus Personalaufwand für leistungsorientierte und beitragsorientierte Pensionszusagen) stimmen mit den Angaben nach DRS 17 überein. Abweichungen ergeben sich zum Teil bei der variablen Vergütung für die Jahres- und Mehrjahres-Performance. Zusätzlich müssen nach DCGK die Erlöse aus der Ausübung von Wertsteigerungsrechten aus den langfristigen Incentive-Plänen ausgewiesen werden. Nach DRS 17 hingegen erfolgt kein Ausweis dieser Ausübungserlöse.

Gewährte Zuwendungen gem. DCGK

| € | Nikolaus von Bomhard Vorsitzender des Vorstands | | | | Giuseppina Albo Mitglied des Vorstands Eintritt: 1.10.2014 | | | |
|----------------------------------|--|------------------|------------------|------------------|--|----------------|----------------|----------|
| | 2014 | 2014 (Min) | 2014 (Max) | 2013 | 2014 | 2014 (Min) | 2014 (Max) | 2013 |
| Grundvergütung | 1.230.000 | 1.230.000 | 1.230.000 | 1.200.000 | 121.875 | 121.875 | 121.875 | - |
| Sachbezüge/Nebenleistungen | 31.669 | 31.669 | 31.669 | 30.992 | 61.323 | 61.323 | 61.323 | - |
| Summe | 1.261.669 | 1.261.669 | 1.261.669 | 1.230.992 | 183.198 | 183.198 | 183.198 | - |
| Einjährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Jahres-Performance 2013 | | | | 840.000 | | | | - |
| Jahres-Performance 2014 | 861.000 | 0 | 1.722.000 | | 85.313 | 0 | 170.625 | |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Mehrjahres-Performance 2013-2015 | | | | 1.960.000 | | | | - |
| Mehrjahres-Performance 2014-2016 | 2.009.000 | 0 | 4.018.000 | | 199.063 | 0 | 398.125 | |
| Summe | 4.131.669 | 1.261.669 | 7.001.669 | 4.030.992 | 467.574 | 183.198 | 751.948 | - |
| Versorgungsaufwand | 1.069.943 | 1.069.943 | 1.069.943 | 1.064.766 | 103.594 | 103.594 | 103.594 | - |
| Gesamtvergütung | 5.201.612 | 2.331.612 | 8.071.612 | 5.095.758 | 571.168 | 286.792 | 855.542 | - |

| € | Ludger Arnoldussen Mitglied des Vorstands | | | | Thomas Blunck Mitglied des Vorstands | | | |
|----------------------------------|--|------------------|------------------|------------------|---|------------------|------------------|------------------|
| | 2014 | 2014 (Min) | 2014 (Max) | 2013 | 2014 | 2014 (Min) | 2014 (Max) | 2013 |
| Grundvergütung | 600.000 | 600.000 | 600.000 | 570.000 | 600.000 | 600.000 | 600.000 | 570.000 |
| Sachbezüge/Nebenleistungen | 46.133 | 46.133 | 46.133 | 46.856 | 40.860 | 40.860 | 40.860 | 37.862 |
| Summe | 646.133 | 646.133 | 646.133 | 616.856 | 640.860 | 640.860 | 640.860 | 607.862 |
| Einjährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Jahres-Performance 2013 | | | | 399.000 | | | | 399.000 |
| Jahres-Performance 2014 | 420.000 | 0 | 840.000 | | 420.000 | 0 | 840.000 | |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Mehrjahres-Performance 2013-2015 | | | | 931.000 | | | | 931.000 |
| Mehrjahres-Performance 2014-2016 | 980.000 | 0 | 1.960.000 | | 980.000 | 0 | 1.960.000 | |
| Summe | 2.046.133 | 646.133 | 3.446.133 | 1.946.856 | 2.040.860 | 640.860 | 3.440.860 | 1.937.862 |
| Versorgungsaufwand | 552.315 | 552.315 | 552.315 | 549.511 | 438.941 | 438.941 | 438.941 | 429.639 |
| Gesamtvergütung | 2.598.448 | 1.198.448 | 3.998.448 | 2.496.367 | 2.479.801 | 1.079.801 | 3.879.801 | 2.367.501 |

| € | Georg Daschner Mitglied des Vorstands Austritt: 31.12.2014 | | | | Doris Höpke Mitglied des Vorstands Eintritt: 1.5.2014 | | | |
|----------------------------------|--|----------------|------------------|------------------|---|----------------|------------------|----------|
| | 2014 | 2014 (Min) | 2014 (Max) | 2013 | 2014 | 2014 (Min) | 2014 (Max) | 2013 |
| Grundvergütung | 600.000 | 600.000 | 600.000 | 585.000 | 325.000 | 325.000 | 325.000 | - |
| Sachbezüge/Nebenleistungen | 34.678 | 34.678 | 34.678 | 32.692 | 17.086 | 17.086 | 17.086 | - |
| Summe | 634.678 | 634.678 | 634.678 | 617.692 | 342.086 | 342.086 | 342.086 | - |
| Einjährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Jahres-Performance 2013 | | | | 409.500 | | | | - |
| Jahres-Performance 2014 | 420.000 | 0 | 840.000 | | 227.500 | 0 | 455.000 | |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Mehrjahres-Performance 2013-2015 | | | | 955.500 | | | | - |
| Mehrjahres-Performance 2014-2016 | 980.000 | 0 | 1.960.000 | | 530.833 | 0 | 1.061.667 | |
| Summe | 2.034.678 | 634.678 | 3.434.678 | 1.982.692 | 1.100.419 | 342.086 | 1.858.753 | - |
| Versorgungsaufwand | 0 | 0 | 0 | 0 | 278.106 | 278.106 | 278.106 | - |
| Gesamtvergütung | 2.034.678 | 634.678 | 3.434.678 | 1.982.692 | 1.378.525 | 620.192 | 2.136.859 | - |

Fortsetzung auf der nächsten Seite.

| → | Torsten Jeworrek | | | | Peter Röder | | | |
|----------------------------------|------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Mitglied des Vorstands | | | | Mitglied des Vorstands | | | |
| € | 2014 | 2014 (Min) | 2014 (Max) | 2013 | 2014 | 2014 (Min) | 2014 (Max) | 2013 |
| Grundvergütung | 870.000 | 870.000 | 870.000 | 855.000 | 600.000 | 600.000 | 600.000 | 570.000 |
| Sachbezüge/Nebenleistungen | 34.293 | 34.293 | 34.293 | 34.418 | 134.808 | 134.808 | 134.808 | 37.459 |
| Summe | 904.293 | 904.293 | 904.293 | 889.418 | 734.808 | 734.808 | 734.808 | 607.459 |
| Einjährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Jahres-Performance 2013 | | | | 598.500 | | | | 399.000 |
| Jahres-Performance 2014 | 609.000 | 0 | 1.218.000 | | 420.000 | 0 | 840.000 | |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Mehrjahres-Performance 2013-2015 | | | | 1.396.500 | | | | 931.000 |
| Mehrjahres-Performance 2014-2016 | 1.421.000 | 0 | 2.842.000 | | 980.000 | 0 | 1.960.000 | |
| Summe | 2.934.293 | 904.293 | 4.964.293 | 2.884.418 | 2.134.808 | 734.808 | 3.534.808 | 1.937.459 |
| Versorgungsaufwand | 707.110 | 707.110 | 707.110 | 704.824 | 480.812 | 480.812 | 480.812 | 463.119 |
| Gesamtvergütung | 3.641.403 | 1.611.403 | 5.671.403 | 3.589.242 | 2.615.620 | 1.215.620 | 4.015.620 | 2.400.578 |

| → | Jörg Schneider | | | | Joachim Wenning | | | |
|----------------------------------|------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Mitglied des Vorstands | | | | Mitglied des Vorstands | | | |
| € | 2014 | 2014 (Min) | 2014 (Max) | 2013 | 2014 | 2014 (Min) | 2014 (Max) | 2013 |
| Grundvergütung | 870.000 | 870.000 | 870.000 | 855.000 | 600.000 | 600.000 | 600.000 | 570.000 |
| Sachbezüge/Nebenleistungen | 36.180 | 36.180 | 36.180 | 177.690 | 34.585 | 34.585 | 34.585 | 33.695 |
| Summe | 906.180 | 906.180 | 906.180 | 1.032.690 | 634.585 | 634.585 | 634.585 | 603.695 |
| Einjährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Jahres-Performance 2013 | | | | 598.500 | | | | 399.000 |
| Jahres-Performance 2014 | 609.000 | 0 | 1.218.000 | | 420.000 | 0 | 840.000 | |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Mehrjahres-Performance 2013-2015 | | | | 1.396.500 | | | | 931.000 |
| Mehrjahres-Performance 2014-2016 | 1.421.000 | 0 | 2.842.000 | | 980.000 | 0 | 1.960.000 | |
| Summe | 2.936.180 | 906.180 | 4.966.180 | 3.027.690 | 2.034.585 | 634.585 | 3.434.585 | 1.933.695 |
| Versorgungsaufwand | 723.225 | 723.225 | 723.225 | 724.237 | 511.021 | 511.021 | 511.021 | 504.816 |
| Gesamtvergütung | 3.659.405 | 1.629.405 | 5.689.405 | 3.751.927 | 2.545.606 | 1.145.606 | 3.945.606 | 2.438.511 |

Vergütungstabelle - Zufluss gem. DCGK

| | Nikolaus von Bomhard | | Giuseppina Albo | | Ludger Arnoldussen | |
|--|----------------------------|------------------|---|----------|------------------------|------------------|
| | Vorsitzender des Vorstands | | Mitglied des Vorstands Eintritt: 1.10.2014 | | Mitglied des Vorstands | |
| € | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 |
| Grundvergütung | 1.230.000 | 1.200.000 | 121.875 | - | 600.000 | 570.000 |
| Sachbezüge/Nebenleistungen | 31.669 | 30.992 | 61.323 | - | 46.133 | 46.856 |
| Summe | 1.261.669 | 1.230.992 | 183.198 | - | 646.133 | 616.856 |
| Einjährige variable Vergütung | | | | | | |
| Jahres-Performance 2013 | | 1.075.200 | | - | | 498.750 |
| Jahres-Performance 2014 ¹ | 816.401 | | 92.199 | | 398.454 | |
| Mehrfährige variable Vergütung | | | | | | |
| Mehrjahres-Performance 2011-2013 | | 2.569.560 | - | - | | 1.246.119 |
| Mehrjahres-Performance 2012-2014 ² | 2.272.032 | | - | - | 1.228.222 | |
| Langfristiger Incentive-Plan 2006 ³ | | 679.078 | - | - | | 61.184 |
| Langfristiger Incentive-Plan 2007 ³ | 577.433 | | - | - | 208.088 | |
| Langfristiger Incentive-Plan 2008 ³ | | 805.364 | - | - | | 318.501 |
| Langfristiger Incentive-Plan 2009 ³ | | 1.020.099 | - | - | | |
| Summe | 4.927.535 | 7.380.293 | 275.397 | - | 2.480.897 | 2.741.410 |
| Versorgungsaufwand | 1.069.943 | 1.064.766 | 103.594 | - | 552.315 | 549.511 |
| Gesamtvergütung | 5.997.478 | 8.445.059 | 378.991 | - | 3.033.212 | 3.290.921 |

| → | Thomas Blunck | | Georg Daschner | | Doris Höpke | |
|--|------------------------|------------------|--|------------------|--|----------|
| | Mitglied des Vorstands | | Mitglied des Vorstands Austritt: 31.12.2014 | | Mitglied des Vorstands Eintritt: 1.5.2014 | |
| € | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 |
| Grundvergütung | 600.000 | 570.000 | 600.000 | 585.000 | 325.000 | - |
| Sachbezüge/Nebenleistungen | 40.860 | 37.862 | 34.678 | 32.692 | 17.086 | - |
| Summe | 640.860 | 607.862 | 634.678 | 617.692 | 342.086 | - |
| Einjährige variable Vergütung | | | | | | |
| Jahres-Performance 2013 | | 498.750 | | 552.825 | | - |
| Jahres-Performance 2014 ¹ | 386.484 | | 453.894 | | 184.731 | |
| Mehrfährige variable Vergütung | | | | | | |
| Mehrjahres-Performance 2011-2013 | | 1.287.720 | | 1.414.140 | - | - |
| Mehrjahres-Performance 2012-2014 ² | 1.228.222 | | 1.260.544 | | - | - |
| Langfristiger Incentive-Plan 2006 ³ | | 244.715 | | 326.286 | - | - |
| Langfristiger Incentive-Plan 2007 ³ | 242.774 | | 312.119 | | - | - |
| Langfristiger Incentive-Plan 2008 ³ | | 364.008 | | 409.516 | - | - |
| Langfristiger Incentive-Plan 2009 ³ | | | | 698.796 | - | - |
| Summe | 2.498.340 | 3.003.055 | 2.661.235 | 4.019.255 | 526.817 | - |
| Versorgungsaufwand | 438.941 | 429.639 | 0 | 0 | 278.106 | - |
| Gesamtvergütung | 2.937.281 | 3.432.694 | 2.661.235 | 4.019.255 | 804.923 | - |

Fußnoten siehe Tabelle auf nächster Seite.

| → | Torsten Jeworrek | | Peter Röder | |
|--|------------------------|------------------|------------------------|------------------|
| | Mitglied des Vorstands | | Mitglied des Vorstands | |
| € | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 |
| Grundvergütung | 870.000 | 855.000 | 600.000 | 570.000 |
| Sachbezüge/Nebenleistungen | 34.293 | 34.418 | 134.808 | 37.459 |
| Summe | 904.293 | 889.418 | 734.808 | 607.459 |
| Einjährige variable Vergütung | | | | |
| Jahres-Performance 2013 | | 748.125 | | 542.640 |
| Jahres-Performance 2014 ¹ | 600.658 | | 443.184 | |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | |
| Mehrjahres-Performance 2011-2013 | | 1.885.520 | | 1.246.119 |
| Mehrjahres-Performance 2012-2014 ² | 1.842.332 | | 1.228.222 | |
| Langfristiger Incentive-Plan 2006 ³ | | 407.857 | | |
| Langfristiger Incentive-Plan 2007 ³ | 381.490 | | 52.029 | |
| Langfristiger Incentive-Plan 2008 ³ | | 518.703 | | 273.019 |
| Langfristiger Incentive-Plan 2009 ³ | | 856.600 | 392.406 | 227.590 |
| Summe | 3.728.773 | 5.306.223 | 2.850.649 | 2.896.827 |
| Versorgungsaufwand | 707.110 | 704.824 | 480.812 | 463.119 |
| Gesamtvergütung | 4.435.883 | 6.011.047 | 3.331.461 | 3.359.946 |

| → | Jörg Schneider | | Joachim Wenning | |
|--|------------------------|------------------|------------------------|------------------|
| | Mitglied des Vorstands | | Mitglied des Vorstands | |
| € | 2014 | 2013 | 2014 | 2013 |
| Grundvergütung | 870.000 | 855.000 | 600.000 | 570.000 |
| Sachbezüge/Nebenleistungen | 36.180 | 177.690 | 34.585 | 33.695 |
| Summe | 906.180 | 1.032.690 | 634.585 | 603.695 |
| Einjährige variable Vergütung | | | | |
| Jahres-Performance 2013 | | 754.110 | | 450.870 |
| Jahres-Performance 2014 ¹ | 600.596 | | 374.262 | |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | |
| Mehrjahres-Performance 2011-2013 | | 1.838.970 | | 1.152.480 |
| Mehrjahres-Performance 2012-2014 ² | 1.618.822 | | 1.163.579 | |
| Langfristiger Incentive-Plan 2006 ³ | | 489.429 | | |
| Langfristiger Incentive-Plan 2007 ³ | 416.176 | | | |
| Langfristiger Incentive-Plan 2008 ³ | | 568.766 | | |
| Langfristiger Incentive-Plan 2009 ³ | 586.057 | 577.584 | | 428.300 |
| Summe | 4.127.831 | 5.261.549 | 2.172.426 | 2.635.345 |
| Versorgungsaufwand | 723.225 | 724.237 | 511.021 | 504.816 |
| Gesamtvergütung | 4.851.056 | 5.985.786 | 2.683.447 | 3.140.161 |

1 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahres-Performance 2014 vor.

Der Ausweis der Vergütung für die Jahres-Performance 2014 erfolgt auf Basis von Schätzungen und der entsprechend gebildeten Rückstellungen.

2 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Mehrjahres-Performance 2012-2014 vor.

Der Ausweis der Vergütung für die Mehrjahres-Performance 2012-2014 erfolgt auf Basis von Schätzungen und der entsprechend gebildeten Rückstellungen.

3 Erlöse aus Ausübung von Wertsteigerungen, die zwischen 2006 und 2009 gewährt wurden.