Munich Re

Vorabinformation: Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab 1. Januar 2026

Hinweis:
Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab 1. Januar 2026 wird der Hauptversammlung der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München am 30. April 2025 zur Billigung vorgelegt werden.

Munich RE

Überarbeitetes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ab 1. Januar 2026

Munich RE

- Das weiterentwickelte Vergütungssystem für den Vorstand wird der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt.
- Der Aufsichtsrat hat 2024 das seit 1. Januar 2021 gültige Vergütungssystem überprüft und hierbei Empfehlungen von Investoren und Stimmrechtsberatern berücksichtigt.
- Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem, das zum 1. Januar 2026 umgesetzt werden soll, umfasst im Wesentlichen folgende Änderungen:
  - Jahresbonus: Erweiterung auf mindestens zwei quantitative Leistungskriterien
  - Mehrjahresbonus: Einführung einer Auszahlungshürde und stärkere Berücksichtigung von Outperformance
  - Geringfügige Anpassungen im Hinblick auf den frühesten Zeitpunkt der Pensionierung
  - Anpassung der Maximalvergütung
- Nähere Informationen zur durchgeführten Überprüfung und zu den verabschiedeten Änderungen sind den folgenden Folien zu entnehmen.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab 2026

Zusammenfassung der wesentlichen Anpassungen

Munich RE

Vergütungssystem 2021	Bestandteile	Vergütungssystem 2026
▪ Nur **ein** quantitatives Leistungskriterium: IFRS-Konzernergebnis ▪ Leistungskriterium und Skalierung **bereits im Vergütungssystem festgelegt**	Jahresbonus	▪ Mindestens **zwei** quantitative Leistungskriterien ▪ Konkrete **Leistungskriterien, Gewichtung** und **Skalierung** vom Aufsichtsrat jeweils **vor Beginn** des **Geschäftsjahres** festzulegen
▪ **Berücksichtigung** von Munich Re bei Festlegung der 0 %- und 200 %-Werte ▪ Keine Auszahlungshürde ▪ Maximale Zielerreichung 200 %	Mehrjahresbonus (TSR-Komponente)	▪ **Keine** Berücksichtigung von Munich Re bei Festlegung der 0 %- und 200 %-Werte ▪ **Auszahlungshürde** i. H. v. **mind. 50 % Zielerreichung** ▪ **Stärkere Berücksichtigung von Outperformance**: maximale Zielerreichung bis zu **250 %**
▪ Pensionierung frühestens **nach Vollendung** des 60./62. Lebensjahres	betriebliche Altersversorgung (bAV) (sofern gewährt)	▪ Pensionierung frühestens zu **Beginn** des **Kalenderjahres** der Vollendung des 60./62. Lebensjahres
▪ VV: 9,5 Mio. € ▪ oVM: 7 Mio. €	Maximalvergütung	▪ VV: 12 Mio. € ▪ oVM: 9 Mio. €

Überprüfung des Vergütungssystems und Entscheidungen (1/3)

Munich RE

Bestandteil	Diskussionspunkt	Entscheidungen des Aufsichtsrats	Gründe/nähere Informationen
Grundvergütung	Anteil der Grundvergütung (50 %)	Beibehaltung des bisherigen Verhältnisses von festen zu variablen Vergütungsbestandteilen	→ Derzeitige Gewichtung erlaubt flexible, leistungsbezogene Bonuspolitik mit der Möglichkeit, keine variable Vergütung zu zahlen → Keine Anreize zum Eingehen exzessiver Risiken
Jahresbonus (JB)	Kennzahlen für JB	JB sollte mindestens zwei Kennzahlen umfassen – dies schafft Flexibilität hinsichtlich der Zielfestlegung	→ Mindestens zwei quantitative Ziele, die ➢ operativen Erfolg innerhalb des gesetzten strategischen Rahmens incentivieren ➢ im Zusammenhang mit der extern kommunizierten Ambition stehen → Bis auf Weiteres bleibt IFRS-Konzernergebnis integraler Bestandteil der Jahresziele → Ziele und ihre Gewichtungen werden zu Beginn des Geschäftsjahres bekannt gegeben
Mehrjahresbonus (MJB)	Relative TSR-Komponente	Einführung einer Auszahlungshürde, um TSR-Komponente ambitionierter zu gestalten – stärkere Berücksichtigung von Outperformance	→ Erhöhung der Ambition der TSR-Komponente durch Einführung einer Auszahlungshürde von mindestens 50 % Zielerreichung → Bisher: Munich Re wird bei Festlegung des 0 %- und 200 %-Wertes miteinbezogen, d. h. bei Ermittlung des niedrigsten bzw. höchsten TSR-Wertes wird neben den TSR-Werten der Peers auch derjenige von Munich Re berücksichtigt → Künftig: keine Einbeziehung von Munich Re bei Festlegung des 0 %- und 200 %-Wertes, d. h. es werden nur die TSR-Werte der Peer Group berücksichtigt → Würdigung der Munich Re-Performance bis maximal 250 %, um Outperformance stärker zu berücksichtigen und materielle Wertigkeit des Bonusplans zu wahren
	Peer Group für relative TSR-Komponente	Peer Group bleibt unverändert; weiterhin Möglichkeit, Zusammensetzung der Peer Group bei Bedarf anzupassen	→ Analyse hat ergeben, dass Peer Group weiterhin passend ist → Ausgewogene Zusammensetzung ➢ Unternehmen auch einzeln als Wettbewerber anzusehen ➢ alle Geschäftsfelder und Segmente von Munich Re enthalten
	Kennzahlen für MJB	Bereits genügend Kennzahlen im MJB vorgesehen	→ MJB umfasst bereits mehrere Bemessungsgrundlagen (80 % TSR, 20 % ESG-Ziel(e))

Überprüfung des Vergütungssystems und Entscheidungen (2/3)

Munich RE

Bestandteil	Diskussionspunkt	Entscheidungen des Aufsichtsrats	Gründe/nähere Informationen
Würdigung der Gesamtleistung für JB und MJB	Umfang der Ermessenskomponente beim JB und MJB	Ermessenskomponente ist angemessen; fortgesetzte Selbstverpflichtung zur vollständigen Transparenz hinsichtlich ihrer Anwendung	→ Ermessenskomponente bildet integralen Bestandteil des JB und MJB → Möglichkeit für Aufsichtsrat, in Zielen nicht berücksichtigte Leistung zu bewerten und außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen → Sehr zurückhaltende Anwendung (zuletzt 2016) → Vollständige Transparenz im Vergütungsbericht über Zu- und Abschläge (einschließlich Höhe und Gründen)
Aktienhalte-verpflichtung	Umfang der Aktienhalteverpflichtung des Vorstandsvorsitzenden	Derzeitige Aktienhalteverpflichtung ist nach wie vor angemessen	→ Interessen der Aktionäre und Vorstandsmitglieder durch aktuelle Aktienhalteverpflichtung und TSR-Komponente im MJB ausreichend angeglichen → Vorstandsvorsitzender und weitere Vorstandsmitglieder halten freiwillig deutlich mehr Aktien als gefordert
	Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)	Geringfügige Änderungen zur Klarstellung	→ War der maßgebliche Aktienbestand zu einem Prüfungszeitraum bereits erreicht, gilt die Aktienhalteverpflichtung bei unveränderter Grundvergütung auch bei Unterschreitung infolge von Kursschwankungen weiterhin als erfüllt ➢ Klarstellung, dass diese Bestimmung nur dann gilt, wenn das Vorstandsmitglied zwischenzeitlich keine Aktien veräußert hat

Überprüfung des Vergütungssystems und Entscheidungen (3/3)

Munich RE

Bestandteil	Diskussionspunkt	Entscheidungen des Aufsichtsrats	Gründe/nähere Informationen
Arbeitgeber-finanzierte Altersversorgung	Versorgungsbeiträge und -leistungen	Versorgungsbeiträge und -leistungen bleiben unverändert	→ Seit 2021 keine arbeitgeberfinanzierte bAV für Neueintritte in den Vorstand → Nur vier der zehn Vorstandsmitglieder mit bAV, d. h. Thema erledigt sich im Zeitablauf → Änderung laufender Verträge nur in beiderseitigem Einvernehmen möglich → Bei Reduzierung des Versorgungsbeitrags wäre Ausgleich erforderlich; Kosten für das Unternehmen würden deshalb gleich bleiben
	Pensionierung	Geringfügige Anpassung hinsichtlich Zeitpunkt Pensionierung	→ **Bisher**: Pensionierung frühestens nach Vollendung des 60./62. Lebensjahres → **Künftig**: Pensionierung frühestens zu Beginn des Kalenderjahres der Vollendung des 60./62. Lebensjahres → Dadurch Flexibilität bei der Nachfolgeplanung → Keine zusätzlichen Kosten für die Gesellschaft, da beitragsorientierte Pensionszusage über Versicherungslösung

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ab 2026

(ohne bAV; Änderungen in Grün)[1]

Munich RE

	Relativer Anteil	Bestandteil	Leistungskriterien	Zielkorridor	Bewertung		Auszahlung (Form, Zeitpunkt)
Feste Vergütung	~ 49 %	**Grundvergütung**	• Funktion • Verantwortung • Dauer der Vorstandszugehörigkeit	-	-		Barvergütung, monatlich
	~ 1 %	**Laufende Nebenleistungen/Sachbezüge**					
Variable Vergütung (bei 100 % Bewertung)	~ 15 %	**Jahresbonus (JB)**	**Mindestens zwei quantitative Leistungskriterien,** die ⇨ den operativen Erfolg innerhalb des gesetzten strategischen Rahmens incentivieren ⇨ im Zusammenhang mit der extern kommunizierten Ambition stehen (bis auf Weiteres bleibt das IFRS-Konzernergebnis ein integraler Bestandteil der Jahresziele; andere Leistungskriterien können z. B. sein: • Teilgrößen des IFRS-Konzernergebnisses • Bemessungsgrundlagen, die auf eine bestimmte Region/Sparte abstellen und besonders berücksichtigt werden sollen) Leistungskriterien einschließlich Gewichtung und Skalierung werden vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt und anschließend veröffentlicht.	**Skalierung 0–200 %** 100 % = volle Zielerreichung	Erreichen Jahresziele	**Würdigung der Gesamtleistung für JB + MJB (Bonus-/Malus-Aspekte)** Aufsichtsrat kann die Zielerreichung unter Berücksichtigung der individuellen und kollektiven Managementleistung anpassen durch Zu-/Abschlag von bis zu je 10 Prozentpunkten auf Basis von • **ESG-Kriterien** • **Erfolgs- und Leistungskriterien** (inkl. Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten der Munich Re Gruppe)	Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der einjährigen Planlaufzeit
	~ 35 % (davon ~ 28 % TSR, ~ 7 % ESG)	**Mehrjahresbonus (MJB)** Laufzeit: 4 Jahre	**80 % Total Shareholder Return** („TSR“) der Munich-Re-Aktie **im Vergleich zu** einer definierten **Peer Group** (Peer Group: Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group) ⇨ kann bei Bedarf vom Aufsichtsrat überprüft und angepasst werden	**Lineare Skalierung 0–250 %** 0 % = niedrigster TSR-Wert der Peer Group 200 % = höchster TSR-Wert der Peer Group ⇨ In Zukunft soll der TSR-Wert von Munich Re bei der Bestimmung der 0 %- und 200 %-Werte nicht mehr berücksichtigt werden. **Auszahlungshürde:** mindestens 50 %-Zielerreichung	Performance TSR Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group		Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit
			20 % ESG-Ziel(e)	**Skalierung 0–200 %** 100 % = volle Zielerreichung	Erreichen Mehrjahresziel(e)		
		Nachträgliche Adjustierung der Zielwerte/Vergleichsparameter für JB und MJB ist ausgeschlossen					
	100 %	**Ziel-Gesamtvergütung** (Gesamtvergütung bei Bewertung der variablen Vergütungsbestandteile mit 100 %)					
	Maximalvergütung: Die festgelegte Maximalvergütung für die Vorstandsfunktionsgruppen VV (12 Mio. €) und oV (9 Mio. €) begrenzt jeweils die Gesamtvergütung, die einem Geschäftsjahr zuzurechnen sind.						

[1] **Vorstandsmitglieder, die bis zum 1.1.2019 in den Vorstand eingetreten sind, haben dasselbe Vergütungssystem und zusätzlich eine beitragsorientierte bAV. Nur vier der zehn Vorstandsmitglieder sind bAV-berechtigt.**

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ab 2026
(inhaltliche Änderungen in Grün)

Munich RE

Betriebliche Altersversorgung	
Durchführungsweg	beitragsorientierte Pensionszusage über Versicherungslösung (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2009 dem Vorstand angehörten, haben zudem eine leistungsorientierte Besitzstandsrente)
Versorgungsbeitrag	jährlicher Beitrag zwischen 16,25 % und 25,5 % der Ziel-Gesamtdirektvergütung (= Grundvergütung + variable Vergütung auf Basis 100 % Gesamtbewertung) während Laufzeit des Anstellungsvertrags; Beitrag wird an Rückdeckungsversicherer abgeführt
Pensionierung	~~60. oder 62. Lebensjahr, spätestens 67. Lebensjahr~~ frühestens zu Beginn des Kalenderjahres, in dem das Vorstandsmitglied das 60. oder 62. Lebensjahr vollendet, spätestens am Ende des Kalenderjahres, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird
Leistungsarten	→ Altersruhegeld (optional: Kapitalauszahlung) → Ruhegeld aufgrund Invalidität (80 % des versicherten Altersruhegelds) → Hinterbliebenenrente (60 % des versicherten Ruhegelds für Ehe- und eingetragene Lebenspartner, 20/40 % des versicherten Ruhegelds für Halb- bzw. Vollwaisen)
Leistungshöhe	Versicherungsleistung, die sich aus Beitragszahlungen ergibt, bzw. Besitzstandsrente
Vorübergehend erhöhte Leistungen (einzelne Vorstandsmitglieder mit entsprechenden vertraglichen Sondervereinbarungen)	→ für die ersten 6 oder 3 Monate nach Pensionierung Ruhegeld in Höhe der bisherigen monatlichen Grundvergütung → für die ersten 6 oder 3 Monate nach Tod des Vorstandsmitglieds Hinterbliebenenleistung in Höhe der bisherigen monatlichen Grundvergütung (Tod vor Pensionierung) oder in Höhe des bisherigen Ruhegeldes (Tod nach Pensionierung)
Unverfallbare Anwartschaft bei Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft	Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Betriebsrentengesetz
Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2017 dem Vorstand angehörten und noch keinen Anspruch auf Altersruhegeld haben)	Wenn Vertrag seitens Gesellschaft ohne wichtigen Grund beendet wird, das Vorstandsmitglied älter als 50 Jahre und mehr als 10 Jahre im Unternehmen ist sowie die Vorstandsbestellung schon mindestens einmal verlängert wurde.

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ab 2026
(lediglich redaktionell geändert)

Munich RE

Weitere Komponenten und Elemente der Ausgestaltung	
Beurteilung Üblichkeit Gesamtvergütung	→ im Vergleich zum Markt: DAX40-Gesellschaften → innerhalb der Gesellschaft: oberer Führungskreis und Belegschaft insgesamt (auch zeitliche Entwicklung)
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Leistungen	→ im Rahmen von Neueintritten in den Vorstand können z. B. Kosten im Zusammenhang mit einem Umzug übernommen und Zahlungen für entfallende Vorarbeitgeber-Boni gewährt werden → bei mehreren Tätigkeitsstätten sowie im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit können zusätzliche angemessene und marktübliche Leistungen entstehen bzw. zugesagt werden
Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)	**100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung** → während der Zugehörigkeit zum Vorstand → Aufbauphase 5 Jahre → regelmäßige Überprüfung durch die Gesellschaft
Vergütungen aus Mandaten	an Gesellschaft abzuführen
Malus/Clawback	Einbehalt und Kompensation variabler Vergütung möglich
Abfindungs-Cap	zwei Jahresvergütungen, jedoch nicht mehr als Restlaufzeit des Vertrags
Optional: nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Anrechnung etwaiger Abfindungen auf Karenzentschädigung

Darstellung der bisherigen relativen TSR-Komponente – Beispiel TSR 2018–2021

Munich RE

Die konkreten Werte für die Bemessung der Zielerreichung werden am Ende der Planlaufzeit bestimmt:
Lineare Skalierung 0–200 %: 0 % = niedrigster TSR-Wert Peer Group ***und Munich Re***
200 % = höchster TSR-Wert Peer Group ***und Munich Re***

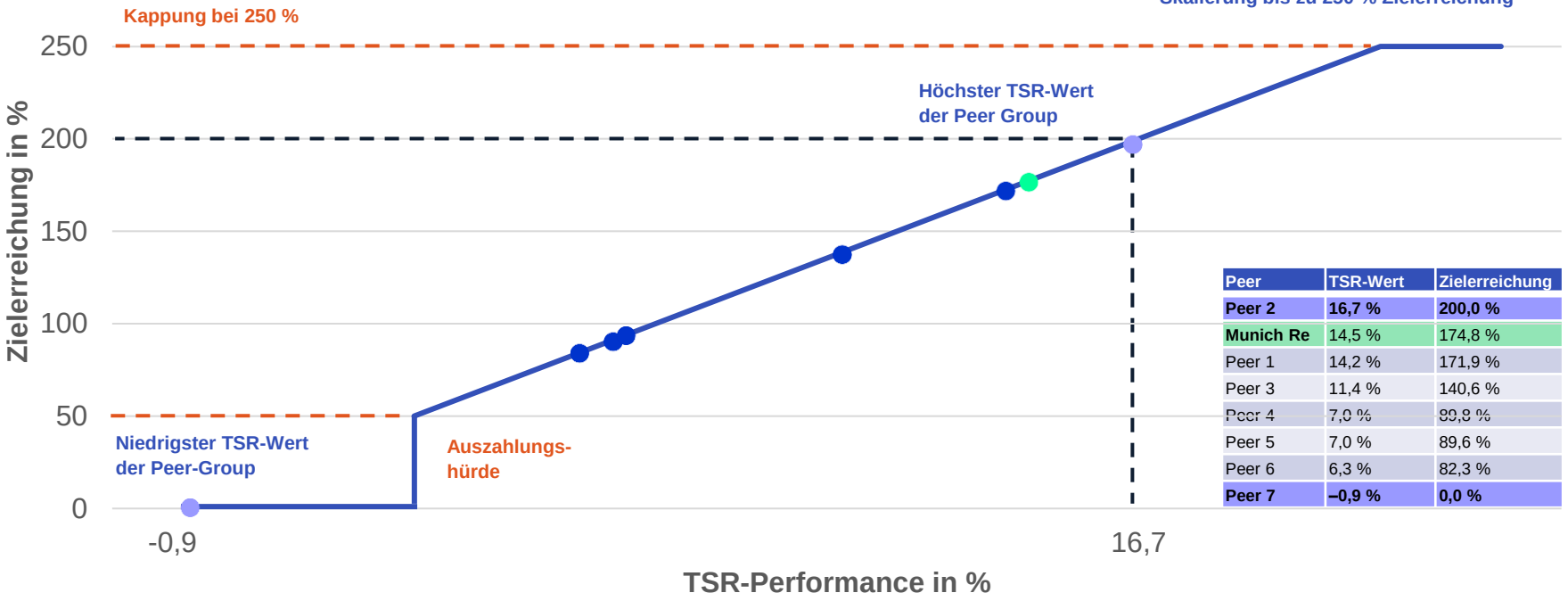
Peer	TSR-Wert	Zielerreichung
Peer 2	**16,7 %**	**200,0 %**
Munich Re	14,5 %	174,8 %
Peer 1	14,2 %	171,9 %
Peer 3	11,4 %	140,6 %
Peer 4	7,0 %	89,8 %
Peer 5	7,0 %	89,6 %
Peer 6	6,3 %	82,3 %
Peer 7	**–0,9 %**	**0,0 %**

Darstellung der künftigen relativen TSR-Komponente – Beispiel TSR 2018–2021

Munich RE

Die konkreten Werte für die Bemessung der Zielerreichung werden am Ende der Planlaufzeit bestimmt:
Lineare Skalierung 0–200 %: 0 % = niedrigster TSR-Wert der Peer Group
200 % = höchster TSR-Wert der Peer Group

Incentivierung der Outperformance von Munich Re bis zu +50 %-Punkten (d. h., falls TSR-Wert von Munich Re den höchsten TSR-Wert der Peer Group übersteigt) – lineare Skalierung bis zu 250 % Zielerreichung



Peer	TSR-Wert	Zielerreichung
Peer 2	**16,7 %**	**200,0 %**
Munich Re	14,5 %	174,8 %
Peer 1	14,2 %	171,9 %
Peer 3	11,4 %	140,6 %
Peer 4	7,0 %	89,8 %
Peer 5	7,0 %	89,6 %
Peer 6	6,3 %	82,3 %
Peer 7	**–0,9 %**	**0,0 %**

Darstellung der bisherigen relativen TSR-Komponente – Beispiel TSR 2019–2022

Munich RE

Die konkreten Werte für die Bemessung der Zielerreichung werden am Ende der Planlaufzeit bestimmt:
Lineare Skalierung 0–200 %: 0 % = niedrigster TSR-Wert Peer Group ***und Munich Re***
200 % = höchster TSR Peer Group ***und Munich Re***

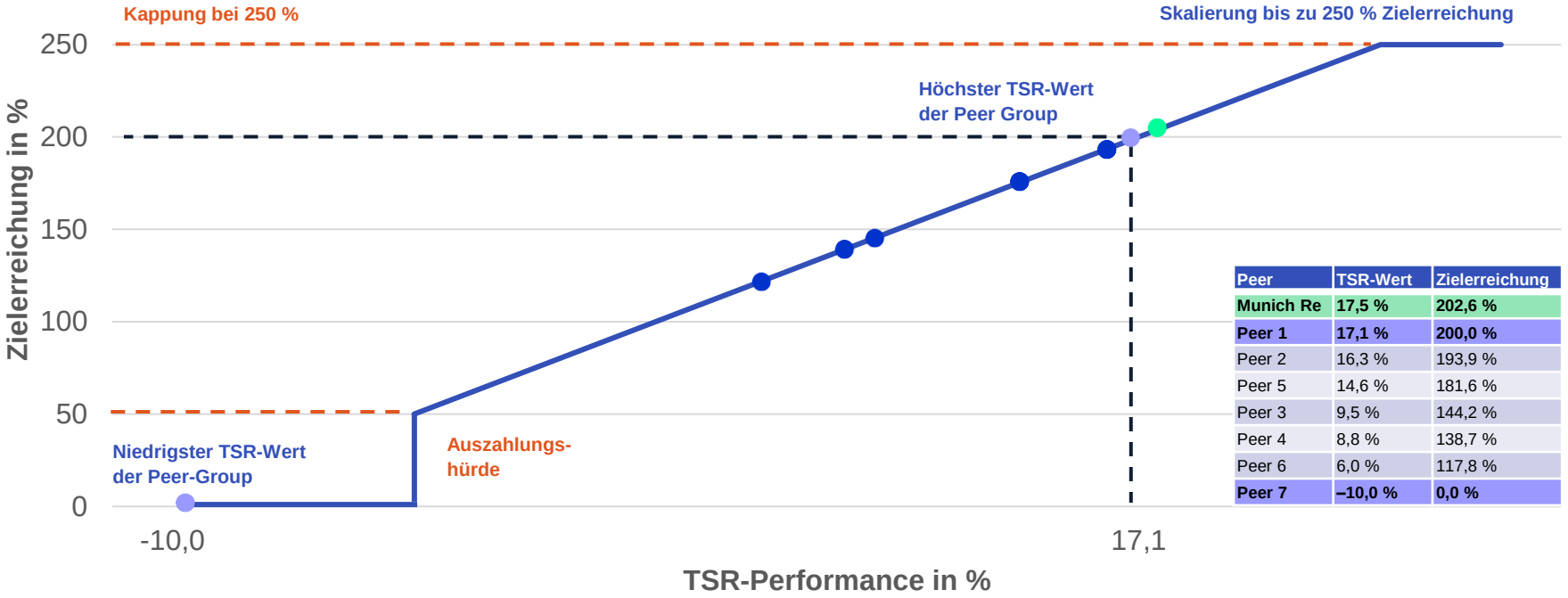
Peer	TSR-Wert	Zielerreichung
Munich Re	**17,5 %**	**200,0 %**
Peer 1	17,1 %	197,4 %
Peer 2	16,3 %	191,4 %
Peer 5	14,6 %	179,2 %
Peer 3	9,5 %	142,3 %
Peer 4	8,8 %	136,9 %
Peer 6	6,0 %	116,3 %
Peer 7	**–10,0 %**	**0,0 %**

Darstellung der künftigen relativen TSR-Komponente – Beispiel TSR 2019–2022

Munich RE

Die konkreten Werte für die Bemessung der Zielerreichung werden am Ende der Planlaufzeit bestimmt:
Lineare Skalierung 0–200 %: 0 % = niedrigster TSR-Wert der Peer Group
200 % = höchster TSR-Wert der Peer Group

Incentivierung der Outperformance von Munich Re bis zu +50 %-Punkten (d. h., falls TSR-Wert von Munich Re den höchsten TSR-Wert der Peer Group übersteigt) – lineare Skalierung bis zu 250 % Zielerreichung



Peer	TSR-Wert	Zielerreichung
Munich Re	**17,5 %**	**202,6 %**
Peer 1	**17,1 %**	**200,0 %**
Peer 2	16,3 %	193,9 %
Peer 5	14,6 %	181,6 %
Peer 3	9,5 %	144,2 %
Peer 4	8,8 %	138,7 %
Peer 6	6,0 %	117,8 %
Peer 7	**–10,0 %**	**0,0 %**

Gründe für die relative TSR-Komponente auf Basis einer Mindestzielerreichung

Munich RE

- Um die TSR-Komponente ambitioniert auszugestalten, wird eine **Auszahlungshürde** eingeführt, wonach erst ab **mindestens 50 % Zielerreichung** ein Bonus gezahlt wird. Um 50 % zu erreichen, muss die TSR-Performance erheblich besser sein als die des letztplatzierten Unternehmens.
- Eine Mindestzielerreichung (z. B. 50 %) wird im Vergleich zum Median als angemessenere Basis für die Bonuszahlung angesehen:
  - Bei Bonuszahlungen ab dem Median liegt der Fokus stärker auf dem „**Ranking**“ als auf der „**relativen Performance**“. Aus Sicht von Munich Re ist ein Verfahren, das die TSR-Performance der jeweiligen Gesellschaften vergleicht und als Basis für Bonuszahlungen heranzieht, ein genauerer Leistungsindikator und damit aussagekräftiger als ein Ranking.
  - Die Bonuszahlung richtet sich nach der **Performance** von Munich Re: Bei einer Top-Leistung werden höhere Boni gezahlt, bei einer unterdurchschnittlichen Performance niedrigere. Maßgeblich ist die Performance der Gesellschaft im Vergleich zu den Peers. Bei einer **Minderleistung** greift entweder die **Auszahlungshürde** oder der Bonus fällt sehr gering aus.
  - Bei einer Bonuszahlung ab dem **Median** könnten Vorstandsmitglieder versucht sein, **exzessive Risiken** einzugehen, um einen (möglichst hohen) Bonus zu erhalten.
  - Bei einer Auszahlung ab dem Median könnte eine **Abweichung** von 0,1 % beim TSR darüber entscheiden, ob im betreffenden Jahr ein Bonus gewährt wird oder nicht. Zudem wäre es möglich, dass selbst bei **erfolgreicher Wertschaffung** für die Aktionäre und starker Performance **kein** Bonus gewährt wird.
  - Bonuszahlungen ab dem Median erscheinen nur dann sinnvoll, wenn die Peer Group **eine deutlich höhere Zahl von Gesellschaften umfasst** (z. B. 20 oder mehr). Munich Re hält die derzeitige Peer Group aus den sieben wichtigsten europäischen Wettbewerbern mit vergleichbarer Geschäftstätigkeit und Größe weiterhin für am geeignetsten.

Kriterien für die Würdigung der Gesamtleistung (1/2): Berücksichtigung zusätzlicher ESG-Kriterien beim JB und MJB

Munich RE

Für die Munich Re Gruppe besonders relevante ESG-Kriterien (bis zu 10 Prozentpunkte Zu-/Abschlag), z. B.

Ökologische Gesichtspunkte

- Reduktion des CO_2-Fußabdrucks gemäß der Klimastrategie der Munich Re Gruppe bei Assets, Liabilities und Eigenemissionen

Governancebezogene Gesichtspunkte

- Führungsqualität
- Diversity
- Einhalten von Richtlinien/Compliance-Anforderungen
- Angemessene Einrichtung der Governance-Funktionen
- Cybersicherheit

Soziale Gesichtspunkte

- Zugang zu medizinischer Versorgung & Gesundheitsmaßnahmen
- Weiterbildungskosten und -tage
- Krankenquote

Kriterien für die Würdigung der Gesamtleistung (2/2): Diskretionäre Bewertung von Erfolg und Leistung anhand geeigneter Kriterien

Munich RE

Erfolgs- und Leistungskriterien (bis zu 10 Prozentpunkte Zu-/Abschlag), z. B.

Kollektive Managementleistung
- Ergebnis des Geschäftsfelds (Rückversicherung und/oder Erstversicherung)
- Reaktion auf besondere Marktumstände und nicht absehbare Entwicklungen

Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten der Munich Re Gruppe
- Wirtschaftliche Situation der Munich Re Gruppe
- Kurz- und langfristige Ertragsaussichten
- Marktumfeld (Zinsniveau, Branchensituation etc.)

Individuelle Managementleistung
- Ergebnisse des Ressorts/Geschäftsbereichs, Beitrag zum Gesamterfolg
- Persönliche Leistung (qualitativ und/oder quantitativ)
- Berücksichtigung besonderer Marktumstände und unerwarteter Entwicklungen
- Umsetzung der Strategie, Organisations- und Prozessverbesserung, Innovation