

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 5. Mai 2015 geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und den Vorgaben der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (Versicherungs-Vergütungsverordnung – 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 Nettoaus- zahlungsbetrags ver- pflichtendes Eigen- investment 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 Nettoaus- zahlungsbetrags ver- pflichtendes Eigen- investment in Aktien mit 2-jähriger Sperrfrist
Altersversorgung					
Beitragsorientierte Pensionszusagen		Ziel-Gesamtdirekt- vergütung ²	Versorgungs- beitrag	> Pensionierung > Versorgungsfall > Vorzeitige Beendigung	

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, Versicherungsbeiträge sowie Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen und werden regelmäßig mit der Marktpraxis verglichen. 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“ jeweils zum Tragen kommt.

Um die Zielvorgaben festzulegen und die Zielerreichungen zu bewerten, wurden Prozesse etabliert, 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 für die 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 Geschäftsfeldergebnisse 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%-60%		
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	20%-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 42.

³ Erläuterungen zu den „Economic Earnings“ finden Sie auf Seite 41 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 ³		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 - Investitionsziele - Ziele der Personalentwicklung, hier auch Diversity - nachhaltiges Wirtschaften - allgemeine Aufgaben im Kontext des Geschäfts
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 41 f.

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

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.

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“ eingestuft werden.

Abfindungs-Cap und Change of Control

Die Mitglieder des Vorstands haben keinen dienstvertraglichen Anspruch auf Abfindungszahlungen. Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund 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. Sofern der Anstellungsvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Die Berechnung der Zahlung erfolgt auf Basis der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr.

Altersversorgung

Die Mitglieder des Vorstands erhielten bis einschließlich 2008 eine leistungsorientierte Pensionszusage, also die Zusage eines festen Pensionsbetrags.

Seit 2009 erhalten neue Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte Pensionszusage. Hierfür stellt die Gesellschaft während der Laufzeit des Anstellungsvertrags für jedes Kalenderjahr (Beitragsjahr) einen Versorgungsbeitrag zur Verfügung, der einheitlich 25,5% der Ziel-Gesamtdirektvergütung (= Grundvergütung + variable Vergütung auf Basis 100% Gesamtbewertung) beträgt. Dieser Versorgungsbeitrag wird an einen Rückdeckungsversicherer abgeführt. Die aus den Beitragszahlungen resultierende Versicherungsleistung sagt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied als Pensionsleistung zu.

Die vor 2009 bestellten Vorstandsmitglieder wurden in das neue System übergeleitet. Sie behielten die zum Überleitungszeitpunkt am 31. Dezember 2008 bestehende Anwartschaft aus der bisherigen leistungsorientierten Pensionszusage (Festbetrag in Euro), die als Besitzstandsrente festgeschrieben wurde. Für die Dienstjahre ab 1. Januar 2009 erhalten sie eine beitragsorientierte Pensionszusage (Zuwachsrente).

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.

Darüber hinaus gehören die Mitglieder des Vorstands der Münchener Rück Versorgungskasse an, die beitragsorientierte Pensionszusagen für sie bereitstellt.

Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

Vorstandsmitglieder, die vor 2006 bestellt wurden, erhalten für die ersten sechs Monate nach Pensionierung oder Ausscheiden ihre bisherige monatliche Grundvergütung, sofern ein Anspruch auf Altersruhegeld, Ruhegeld aufgrund Arbeitsunfähigkeit, vorgezogenes gekürztes Ruhegeld oder verbesserte unverfallbare Anwartschaft besteht.

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 wurde, 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.

Leistung:

- Bei beitragsorientierten Zusagen: Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung als Einmalbetrag.
- Bei kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen: Besitzstandsrente aus leistungsorientierter Pensionszusage sowie Verrentung des Deckungskapitals aus beitragsorientiertem System oder Auszahlung als Einmalbetrag.

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.

Leistung:

- Bei beitragsorientierten Zusagen: 80 % des versicherten Altersruhegelds bis Alter 59 bzw. 61 mit anschließendem Altersruhegeld.
- Bei kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen: Besitzstandsrente aus leistungsorientierter Pensionszusage 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.

Leistung:

- Bei beitragsorientierten Zusagen: Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung 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.

Leistung:

- Bei beitragsorientierten Zusagen: Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung 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 Versorgungsfalls ausfinanzierten Versorgungsleistungen auf der Grundlage der bis zum Ausscheiden erbrachten Versorgungsbeiträge (§ 2 Abs. 5a BetrAVG). Letztere wird verrentet oder als Einmalbetrag ausbezahlt.

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. Hinterbliebene Ehe- und eingetragene Lebenspartner erhalten im Regelfall 60 %, Halbwaisen 20 % und Vollwaisen 40 % der leistungsorientierten Pensionszusage oder des versicherten Ruhegelds als Rente, wobei die Gesamtsumme das Ruhegeld des Vorstandsmitglieds nicht übersteigen darf. Wurde das Ruhegeld des Vorstandsmitglieds wegen vorzeitiger Pensionierung gekürzt, errechnen sich die Hinterbliebenenleistungen aus dem gekürzten Ruhegeld.

Gesamtbezüge des Vorstands

Die Höhe der Ziel-Gesamtdirektvergütung 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 des DCGK. 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 2015 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 2012-2014 ist nach DRS 17 im Jahr der Auszahlung, also 2015, 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 23,4 (21,6) Millionen €. Sie erhöhten sich somit gegenüber den Vorjahresbezügen, die um die Vergütung eines mit Ablauf des 31. Dezember 2014 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds bereinigt wurden, um rund 1,8 Millionen €. Der Anstieg der Gesamtbezüge beruht insbesondere darauf, dass seit September 2015 dem Vorstand ein zusätzliches Mitglied angehört und zwei 2014 unterjährig bestellte Vorstandsmitglieder 2015 erstmals mit ihren jeweiligen Bezügen für das volle Jahr einzubeziehen sind.

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	Mehr- jahres- Perfor- mance ²	Sonstiges	Gesamt
		€	€	€	€	€	€
Nikolaus von Bomhard	2015	1.230.000	33.564	1.035.093	2.214.800		4.513.457
	2014	1.230.000	31.669	895.361	2.569.560		4.726.590
Giuseppina Albo ³	2015	487.500	96.010	439.538			1.023.048
	2014	121.875	61.323	92.199			275.397
Ludger Arnoldussen	2015	600.000	38.717	461.160	1.163.750		2.263.627
	2014	600.000	46.133	370.524	1.246.119		2.262.776
Thomas Blunck	2015	600.000	33.996	432.390	1.173.060		2.239.446
	2014	600.000	40.860	402.244	1.287.720		2.330.824
Doris Höpke	2015	487.500	29.884	312.925			830.309
	2014	325.000	17.086	184.731			526.817
Torsten Jeworrek ⁴	2015	870.000	182.311	737.803	1.745.625		3.535.739
	2014	870.000	34.293	615.620	1.885.520		3.405.433
Markus Rieß ⁵ (Eintritt 16.9.2015) davon für Münchener Rück AG	2015	280.365	7.430	176.488		750.000	1.214.283
		94.063	801	72.691		750.000	917.555
Peter Röder	2015	600.000	34.932	543.690	1.173.060		2.351.682
	2014	600.000	134.808	471.114	1.246.119		2.452.041
Jörg Schneider	2015	870.000	34.627	723.614	1.592.010		3.220.251
	2014	870.000	36.180	659.249	1.838.970		3.404.399
Joachim Wenning	2015	600.000	33.699	523.950	1.093.680		2.251.329
	2014	600.000	34.585	418.152	1.152.480		2.205.217
Gesamt	2015	6.625.365	525.170	5.386.651	10.155.985	750.000	23.443.171
	2014	5.816.875	436.937	4.109.194	11.226.488		21.589.494

- 1 Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahres-Performance 2015 vor. Der Ausweis der Vergütung für die Jahres-Performance erfolgt auf Basis von Schätzungen, d. h. der entsprechend gebildeten Rückstellungen und dem Mehr-/Minderaufwand für 2014. Für die Jahres-Performance 2014 wurden insgesamt 151.775 € mehr ausbezahlt als im Geschäftsjahr 2014 zurückgestellt. Der Mehr-/Minderaufwand betrug für: von Bomhard 44.599 €, Albo 4.205 €, Arnoldussen -20.454 €, Blunck -25.284 €, Höpke 51.869 €, Jeworrek 20.522 €, Röder 23.016 €, Schneider 32.764 €, Wenning 20.538 €. Danach ergeben sich folgende tatsächliche Bonuszahlungen für 2014: von Bomhard 861.000 €, Albo 96.404 €, Arnoldussen 378.000 €, Blunck 361.200 €, Höpke 236.600 €, Jeworrek 621.180 €, Röder 466.200 €, Schneider 633.360 €, Wenning 394.800 €. 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 2015 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2012-2014, die 2014 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2011-2013.
- 3 Sachbezüge/Nebenleistungen einschließlich Reisekosten für Familienheimflüge im Rahmen der doppelten Haushaltsführung sowie Umzugskosten.
- 4 Sachbezüge/Nebenleistungen 2015 einschließlich Jubiläumzahlung.
- 5 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Versicherungsgruppe AG erhielt. Sonstiges: Ausgleich für die beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung, der in vier gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird.

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	2015	2016	882.000	2.058.000	2.940.000
	2014	2015	861.000	2.009.000	2.870.000
Giuseppina Albo	2015	2016	388.500	906.500	1.295.000
	2014	2015	341.250	796.250	1.137.500
Ludger Arnoldussen	2015	2016	430.500	1.004.500	1.435.000
	2014	2015	420.000	980.000	1.400.000
Thomas Blunck	2015	2016	430.500	1.004.500	1.435.000
	2014	2015	420.000	980.000	1.400.000
Doris Höpke	2015	2016	388.500	906.500	1.295.000
	2014	2015	341.250	796.250	1.137.500
Torsten Jeworrek	2015	2016	619.500	1.445.500	2.065.000
	2014	2015	609.000	1.421.000	2.030.000
Markus Rieß ⁴ (Eintritt 16.9.2015) davon für Münchener Rück AG	2015	2016	592.125	1.381.625	1.973.750
			236.250	551.250	787.500
	2015	2015	169.641	395.828	565.469
davon für Münchener Rück AG			65.844	153.635	219.479
Peter Röder	2015	2016	430.500	1.004.500	1.435.000
	2014	2015	420.000	980.000	1.400.000
Jörg Schneider	2015	2016	619.500	1.445.500	2.065.000
	2014	2015	609.000	1.421.000	2.030.000
Joachim Wenning	2015	2016	430.500	1.004.500	1.435.000
	2014	2015	420.000	980.000	1.400.000
Gesamt	2015	2016	5.212.125	12.161.625	17.373.750
	2014	2015	4.611.141	10.759.328	15.370.469

1 Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für 2015 vor. Der Ausweis der Vergütung für die Jahres-Performance erfolgt auf Basis von Schätzungen, d. h. den entsprechend gebildeten Rückstellungen und dem Mehr-/Minderaufwand für 2014, in der Tabelle auf Seite 57.

2 Die für 2015 zugesagte Vergütung für die Mehrjahres-Performance ist zahlbar 2018, die für 2016 zugesagte Vergütung 2019.

3 Die Angaben zu den Bemessungsgrundlagen und Parametern für die Zusagen für 2015 auf Seite 52 f. gelten auch für die Zusagen für 2016.

4 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Versicherungsgruppe AG erhält.

Pensionsanwartschaften

Um die Pensionsanwartschaften für aktive Vorstandsmitglieder zu finanzieren, entstanden im Geschäftsjahr Personalaufwendungen in Höhe von 6,1 (4,9) Millionen €, wovon 1,8 Millionen € auf die leistungsorientierten Pensionszusagen und 4,3 Millionen € auf die beitragsorientierten Pensionszusagen entfallen. Durch die Risikoauslagerung an einen externen Rückdeckungsversicherer im Rahmen des beitragsorientierten Systems liegen 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, Beitragsätze und Personalaufwendungen:

Pensionsanwartschaften

Name	Leistungsorientierte Pensionszusagen			
	Geschäfts- jahr	Pensions- zusage ¹ €/Jahr	Barwert	Personal-
			per 31.12. des Jahres €	aufwand Rück- stellungen ² €
Nikolaus von Bomhard ^{3, 4}	2015	407.100	15.054.562	527.633
	2014	407.100	15.617.525	372.943
Giuseppina Albo ^{4, 5}	2015	-	-	686
	2014	-	-	-
Ludger Arnoldussen ^{4, 6}	2015	157.500	3.311.629	393.528
	2014	157.500	3.265.461	257.315
Thomas Blunck ^{4, 6}	2015	120.000	2.705.000	180.249
	2014	120.000	2.862.476	113.941
Doris Höpke ^{4, 5}	2015	-	-	604
	2014	-	-	1.856
Torsten Jeworrek ^{4, 6}	2015	171.000	5.000.570	213.884
	2014	171.000	5.314.770	141.610
Markus Rieß ^{4, 5, 7} (Eintritt 16.9.2015) davon für Münchener Rück AG	2015	-	-	-
		-	-	-
Peter Röder ^{3, 4}	2015	90.000	2.760.386	113.204
	2014	90.000	2.894.574	75.812
Jörg Schneider ^{4, 6}	2015	275.000	9.151.294	356.457
	2014	275.000	9.575.691	244.725
Joachim Wenning ^{4, 6}	2015	-	-	1.395
	2014	-	-	1.021
Gesamt	2015	1.220.600	37.983.441	1.787.640
	2014	1.220.600	39.530.497	1.209.223

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}	2015	17,00	186.676	7.371.076	697.000
	2014	17,00	159.165	6.828.230	697.000
Giuseppina Albo ^{4, 5}	2015	25,50	17.442	- ⁸	414.375
	2014	25,50	3.505	- ⁸	103.594
Ludger Arnoldussen ^{4, 6}	2015	14,75	81.462	3.138.144	295.000
	2014	14,75	69.383	3.060.380	295.000
Thomas Blunck ^{4, 6}	2015	16,25	95.599	3.623.503	325.000
	2014	16,25	81.600	3.609.722	325.000
Doris Höpke ^{4, 5}	2015	25,50	24.428	- ⁸	414.375
	2014	25,50	9.846	- ⁸	276.250
Torsten Jeworrek ^{4, 6}	2015	19,50	158.167	6.092.019	565.500
	2014	19,50	135.157	5.908.988	565.500
Markus Rieß ^{4, 5, 7} (Eintritt 16.9.2015) davon für Münchener Rück AG	2015	25,19	6.056	148.851 ⁹	213.026
		25,50	2.261	- ⁸	79.953
Peter Röder ^{3, 4}	2015	20,25	105.744	4.159.381	405.000
	2014	20,25	89.589	3.948.345	405.000
Jörg Schneider ^{4, 6}	2015	16,50	131.119	5.119.359	478.500
	2014	16,50	112.249	4.846.279	478.500
Joachim Wenning ^{4, 6}	2015	25,50	113.759	- ⁸	510.000
	2014	25,50	95.448	- ⁸	510.000
Gesamt	2015		920.452	29.652.333	4.317.776
	2014		755.942	28.201.944	3.655.844

1 Wert entspricht bei übergeleiteten Vorstandsmitgliedern festgeschriebener jährlicher Besitzstandsrente zum 31.12.2008.

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 seiner/ihrer Tätigkeit Anspruch auf unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz.

6 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld.

7 Die Versorgungsleistungen umfassen auch die Leistungen, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Versicherungsgruppe AG erhält.

8 Defined Contribution-Plan im Sinne des IAS 19: Leistungen an Arbeitnehmer, daher kein Barwert angegeben.

9 Münchener Rück AG: siehe Fußnote 8; ERGO Versicherungsgruppe AG: kein Defined Contribution-Plan im Sinne des IAS 19, daher 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.

Nachfolgend die Tabellen für Zufluss und Zuwendung gemäß DCGK.

Gewährte Zuwendungen gem. DCGK

€	Nikolaus von Bomhard Vorsitzender des Vorstands				Giuseppina Albo Mitglied des Vorstands			
	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014
Grundvergütung	1.230.000	1.230.000	1.230.000	1.230.000	487.500	487.500	487.500	121.875
Sachbezüge/Nebenleistungen	33.564	33.564	33.564	31.669	96.010	96.010	96.010	61.323
Summe	1.263.564	1.263.564	1.263.564	1.261.669	583.510	583.510	583.510	183.198
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2014				861.000				85.313
Jahres-Performance 2015	861.000	0	1.722.000		341.250	0	682.500	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2014-2016				2.009.000				199.063
Mehrjahres-Performance 2015-2017	2.009.000	0	4.018.000		796.250	0	1.592.500	
Sonstiges								
Summe	4.133.564	1.263.564	7.003.564	4.131.669	1.721.010	583.510	2.858.510	467.574
Versorgungsaufwand	1.224.633	1.224.633	1.224.633	1.069.943	415.061	415.061	415.061	103.594
Gesamtvergütung	5.358.197	2.488.197	8.228.197	5.201.612	2.136.071	998.571	3.273.571	571.168

€	Ludger Arnoldussen Mitglied des Vorstands				Thomas Blunck Mitglied des Vorstands			
	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014
Grundvergütung	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000	600.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	38.717	38.717	38.717	46.133	33.996	33.996	33.996	40.860
Summe	638.717	638.717	638.717	646.133	633.996	633.996	633.996	640.860
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2014				420.000				420.000
Jahres-Performance 2015	420.000	0	840.000		420.000	0	840.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2014-2016				980.000				980.000
Mehrjahres-Performance 2015-2017	980.000	0	1.960.000		980.000	0	1.960.000	
Sonstiges								
Summe	2.038.717	638.717	3.438.717	2.046.133	2.033.996	633.996	3.433.996	2.040.860
Versorgungsaufwand	688.528	688.528	688.528	552.315	505.249	505.249	505.249	438.941
Gesamtvergütung	2.727.245	1.327.245	4.127.245	2.598.448	2.539.245	1.139.245	3.939.245	2.479.801

€	Doris Höpke Mitglied des Vorstands				Torsten Jeworrek Mitglied des Vorstands			
	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014
Grundvergütung	487.500	487.500	487.500	325.000	870.000	870.000	870.000	870.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	29.884	29.884	29.884	17.086	182.311	182.311	182.311	34.293
Summe	517.384	517.384	517.384	342.086	1.052.311	1.052.311	1.052.311	904.293
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2014				227.500				609.000
Jahres-Performance 2015	341.250	0	682.500		609.000	0	1.218.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2014-2016				530.833				1.421.000
Mehrjahres-Performance 2015-2017	796.250	0	1.592.500		1.421.000	0	2.842.000	
Sonstiges								
Summe	1.654.884	517.384	2.792.384	1.100.419	3.082.311	1.052.311	5.112.311	2.934.293
Versorgungsaufwand	414.979	414.979	414.979	278.106	779.384	779.384	779.384	707.110
Gesamtvergütung	2.069.863	932.363	3.207.363	1.378.525	3.861.695	1.831.695	5.891.695	3.641.403

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Markus Rieß								
Mitglied des Vorstands (Eintritt: 16.9.2015)								
→	insgesamt ¹				davon für Münchener Rück AG			
€	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014
Grundvergütung	280.365	280.365	280.365	-	94.063	94.063	94.063	-
Sachbezüge/Nebenleistungen	7.430	7.430	7.430	-	801	801	801	-
Summe	287.795	287.795	287.795	-	94.864	94.864	94.864	-
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2014				-				-
Jahres-Performance 2015	169.641	0	339.281		65.844	0	131.688	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2014-2016				-				-
Mehrjahres-Performance 2015-2017	395.828	0	791.656		153.635	0	307.270	
Sonstiges ²	750.000	750.000	750.000		750.000	750.000	750.000	
Summe	1.603.264	1.037.795	2.168.732	-	1.064.343	844.864	1.283.822	-
Versorgungsaufwand	213.026	213.026	213.026	-	79.953	79.953	79.953	-
Gesamtvergütung	1.816.290	1.250.821	2.381.758	-	1.144.296	924.817	1.363.775	-

Peter Röder								
Mitglied des Vorstands								
→	Peter Röder				Jörg Schneider			
€	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014
Grundvergütung	600.000	600.000	600.000	600.000	870.000	870.000	870.000	870.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	34.932	34.932	34.932	134.808	34.627	34.627	34.627	36.180
Summe	634.932	634.932	634.932	734.808	904.627	904.627	904.627	906.180
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2014				420.000				609.000
Jahres-Performance 2015	420.000	0	840.000		609.000	0	1.218.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2014-2016				980.000				1.421.000
Mehrjahres-Performance 2015-2017	980.000	0	1.960.000		1.421.000	0	2.842.000	
Sonstiges								
Summe	2.034.932	634.932	3.434.932	2.134.808	2.934.627	904.627	4.964.627	2.936.180
Versorgungsaufwand	518.204	518.204	518.204	480.812	834.957	834.957	834.957	723.225
Gesamtvergütung	2.553.136	1.153.136	3.953.136	2.615.620	3.769.584	1.739.584	5.799.584	3.659.405

Joachim Wenning								
Mitglied des Vorstands								
→	Joachim Wenning							
€	2015	2015 (Min)	2015 (Max)	2014				
Grundvergütung	600.000	600.000	600.000	600.000				
Sachbezüge/Nebenleistungen	33.699	33.699	33.699	34.585				
Summe	633.699	633.699	633.699	634.585				
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2014				420.000				
Jahres-Performance 2015	420.000	0	840.000					
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2014-2016				980.000				
Mehrjahres-Performance 2015-2017	980.000	0	1.960.000					
Sonstiges								
Summe	2.033.699	633.699	3.433.699	2.034.585				
Versorgungsaufwand	511.395	511.395	511.395	511.021				
Gesamtvergütung	2.545.094	1.145.094	3.945.094	2.545.606				

- 1 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsleistungen, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Versicherungsgruppe AG erhielt.
2 Markus Rieß: Ausgleich für die beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung, der in vier gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird.

Vergütungstabelle - Zufluss gem. DCGK

€	Nikolaus von Bomhard		Giuseppina Albo		Ludger Arnoldussen	
	Vorsitzender des Vorstands		Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Grundvergütung	1.230.000	1.230.000	487.500	121.875	600.000	600.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	33.564	31.669	96.010	61.323	38.717	46.133
Summe	1.263.564	1.261.669	583.510	183.198	638.717	646.133
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2014 ¹		861.000		96.404		378.000
Jahres-Performance 2015 ²	990.494		435.333		481.614	
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2012-2014 ¹		2.214.800		-		1.163.750
Mehrjahres-Performance 2013-2015 ³	1.958.138		-		974.943	
Langfristiger Incentive-Plan 2007 ⁴		577.433				208.088
Langfristiger Incentive-Plan 2009 ⁴						
Sonstiges						
Summe	4.212.196	4.914.902	1.018.843	279.602	2.095.274	2.395.971
Versorgungsaufwand	1.224.633	1.069.943	415.061	103.594	688.528	552.315
Gesamtvergütung	5.436.829	5.984.845	1.433.904	383.196	2.783.802	2.948.286

→ €	Thomas Blunck		Doris Höpke		Torsten Jeworrek	
	Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Grundvergütung	600.000	600.000	487.500	325.000	870.000	870.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	33.996	40.860	29.884	17.086	182.311	34.293
Summe	633.996	640.860	517.384	342.086	1.052.311	904.293
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2014 ¹		361.200		236.600		621.180
Jahres-Performance 2015 ²	457.674		261.056		717.281	
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2012-2014 ¹		1.173.060		-		1.745.625
Mehrjahres-Performance 2013-2015 ³	974.943		-		1.462.415	
Langfristiger Incentive-Plan 2007 ⁴		242.774				381.490
Langfristiger Incentive-Plan 2009 ⁴						
Sonstiges						
Summe	2.066.613	2.417.894	778.440	578.686	3.232.007	3.652.588
Versorgungsaufwand	505.249	438.941	414.979	278.106	779.384	707.110
Gesamtvergütung	2.571.862	2.856.835	1.193.419	856.792	4.011.391	4.359.698

Fußnoten siehe Tabelle auf nächster Seite

→	Markus Rieß				Peter Röder	
	Mitglied des Vorstands (Eintritt 16.9.2015)				Mitglied des Vorstands	
		insgesamt ⁵	davon für Münchener Rück AG			
€	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Grundvergütung	280.365	-	94.063	-	600.000	600.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	7.430	-	801	-	34.932	134.808
Summe	287.795	-	94.864	-	634.932	734.808
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2014 ¹		-		-		466.200
Jahres-Performance 2015 ²	176.488	-	72.691		520.674	
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2012-2014 ¹		-		-		1.173.060
Mehrjahres-Performance 2013-2015 ³	-		-		974.943	
Langfristiger Incentive-Plan 2007 ⁴						52.029
Langfristiger Incentive-Plan 2009 ⁴						392.406
Sonstiges ⁶	750.000		750.000			
Summe	1.214.283	-	917.555	-	2.130.549	2.818.503
Versorgungsaufwand	213.026	-	79.953	-	518.204	480.812
Gesamtvergütung	1.427.309	-	997.508	-	2.648.753	3.299.315

→	Jörg Schneider		Joachim Wenning	
	Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
	2015	2014	2015	2014
€				
Grundvergütung	870.000	870.000	600.000	600.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	34.627	36.180	33.699	34.585
Summe	904.627	906.180	633.699	634.585
Einjährige variable Vergütung				
Jahres-Performance 2014 ¹		633.360		394.800
Jahres-Performance 2015 ²	690.850		503.412	
Mehrjährige variable Vergütung				
Mehrjahres-Performance 2012-2014 ¹		1.592.010		1.093.680
Mehrjahres-Performance 2013-2015 ³	1.395.173		974.943	
Langfristiger Incentive-Plan 2007 ⁴		416.176		
Langfristiger Incentive-Plan 2009 ⁴		586.057		
Sonstiges				
Summe	2.990.650	4.133.783	2.112.054	2.123.065
Versorgungsaufwand	834.957	723.225	511.395	511.021
Gesamtvergütung	3.825.607	4.857.008	2.623.449	2.634.086

- 1 Im Geschäftsbericht 2014 wurden die Auszahlungsbeträge für Jahres-Performance 2014 und Mehrjahres-Performance 2012-2014 auf Basis der Rückstellungen ausgewiesen, da noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die tatsächlichen Bonusbeträge vorlag. Im Geschäftsbericht 2015 werden für 2014 die vom Aufsichtsrat beschlossenen tatsächlichen Auszahlungsbeträge ausgewiesen.
- 2 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahres-Performance 2015 vor. Der Ausweis der Vergütung für die Jahres-Performance 2015 erfolgt auf Basis von Schätzungen und den entsprechend gebildeten Rückstellungen.
- 3 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Mehrjahres-Performance 2013-2015 vor. Der Ausweis der Vergütung für die Mehrjahres-Performance 2013-2015 erfolgt auf Basis von Schätzungen und den entsprechend gebildeten Rückstellungen.
- 4 Erlöse aus Ausübung von Wertsteigerungsrechten, die 2007 und 2009 gewährt wurden.
- 5 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsleistungen, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Versicherungsgruppe AG erhielt.
- 6 Markus Rieß: Ausgleich für die beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung, der in vier gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird.

Vergütungsstruktur der leitenden Angestellten

Die leitenden Angestellten der Münchener Rück AG erhalten als fixe Bestandteile eine feste jährliche Grundvergütung, die als monatliches Gehalt ausbezahlt wird, sowie marktübliche Sachbezüge und Nebenleistungen (insbesondere Dienstwagen und betriebliche Altersversorgung). Die variablen Bestandteile setzen sich zusammen aus den kurzfristigen Komponenten Leistungsvariable und Company-Result-Bonus sowie der längerfristigen aktienkursbasierten Komponente Mid-Term Incentive Plan.

Für die Leistungsvariable bilden quantitative und qualitative Zielvorgaben die Basis. Bei den quantitativen Zielen kommen Größen aus der operativen Planung zum Einsatz, für den qualitativen Anteil werden persönliche Ziele vereinbart.

Beim Company-Result-Bonus handelt es sich um eine Beteiligung am Unternehmenserfolg. Für den Company-Result-Bonus wird der RoRaC als Bezugsgröße verwendet. Die Vorgaben entsprechen dem Konzernziel bei der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder. Hier wird je nach Zielerreichung des RoRaC eine Gesamtsumme ermittelt, die als Bonus an die Mitarbeiter ausgeschüttet werden kann. Mit steigender Managementebene nimmt der Anteil des Company-Result-Bonus zu. Seine Funktionsweise stellt sicher, dass der Konzernerfolg systematisch in die Vergütung der Mitarbeiter einfließt und die Bonussumme in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Gesamtunternehmens steht.

Der Mid-Term Incentive Plan mit einer Laufzeit von drei Jahren legt die gleichen quantitativen Zielvorgaben zugrunde wie der Mehrjahresbonus der Vorstandsmitglieder der Münchener Rück AG. Darüber hinaus wird die Entwicklung des Total Shareholder Return berücksichtigt. Neben den leitenden Angestellten in München nehmen auch ausgewählte Führungskräfte der Auslandsorganisation der Münchener Rück AG am Mid-Term Incentive Plan teil.

Die einzelnen variablen Komponenten werden in unterschiedlicher Gewichtung auf allen Managementebenen gewährt. Ausgehend von der Gesamtvergütung (Fixum und alle variablen Vergütungsbestandteile) beträgt der Anteil aller variablen Vergütungsbestandteile für die erste Führungsebene unter dem Vorstand mehr als 50 %; dieser Anteil nimmt auf den folgenden Managementebenen sukzessive ab und beträgt für die unterste Managementebene ca. ein Drittel. Die kurz- und langfristigen Komponenten stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander. Bei der ersten Führungsebene unter dem Vorstand beträgt der Anteil des Mid-Term Incentive Plans als längerfristiger Vergütungsbestandteil ca. 25 % der Gesamtvergütung. Dies entspricht mehr als 50 % der variablen Vergütung insgesamt, sodass ein nachhaltiges Anreizsystem sichergestellt ist. Auf variable Vergütungsbestandteile besteht keine Garantie.

Gesamtbezüge des Aufsichtsrats

Die seit dem Geschäftsjahr 2014 geltende Regelung sieht eine reine Festvergütung vor. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine jährliche Vergütung von jeweils 90.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung von 180.000 €, sein erster Stellvertreter eine jährliche Vergütung von 135.000 €.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten jeweils zusätzlich 45.000 €, die Mitglieder des Personalausschusses jeweils zusätzlich 27.000 € und die Mitglieder des Ständigen Ausschusses jeweils zusätzlich 13.500 €. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten jeweils das Zweifache der genannten Beträge. Für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss und im Vermittlungsausschuss wird keine zusätzliche Vergütung gewährt.

Für die Teilnahme an den Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse – mit Ausnahme des Vermittlungsausschusses – erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jeden Sitzungstag einmalig ein Sitzungsgeld von 1.000 €.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 15 der Satzung¹

Name	Geschäfts- jahr	Jährlich €	Feste Vergütung ²	Gesamt €
			Für Ausschuss- tätigkeiten €	
Bernd Pischetsrieder Vorsitzender	2015	187.000	135.000	322.000
	2014	186.000	136.000	322.000
Marco Nörenberg stellvertr. Vorsitzender	2015	142.000	13.500	155.500
	2014	129.750	27.125	156.875
Ann-Kristin Achleitner	2015	97.000	1.000	98.000
	2014	96.000	-	96.000
Frank Fassin	2015	97.000	-	97.000
	2014	96.000	-	96.000
Benita Ferrero-Waldner	2015	96.000	-	96.000
	2014	95.000	-	95.000
Christian Fuhrmann	2015	96.000	51.000	147.000
	2014	96.000	51.000	147.000
Ursula Gather	2015	96.000	-	96.000
	2014	71.500	-	71.500
Peter Gruss	2015	96.000	-	96.000
	2014	95.000	-	95.000
Gerd Häusler	2015	97.000	-	97.000
	2014	71.500	-	71.500
Anne Horstmann	2015	97.000	51.000	148.000
	2014	71.500	37.750	109.250
Ina Hosenfelder	2015	97.000	-	97.000
	2014	70.500	-	70.500
Henning Kagermann	2015	96.000	110.500	206.500
	2014	96.000	111.500	207.500
Wolfgang Mayrhuber	2015	97.000	42.500	139.500
	2014	95.000	42.500	137.500
Beate Mensch	2015	96.000	-	96.000
	2014	70.500	-	70.500
Ulrich Plottke	2015	97.000	-	97.000
	2014	71.500	-	71.500
Anton van Rossum	2015	95.000	51.000	146.000
	2014	95.000	51.000	146.000
Andrés Ruiz Feger	2015	97.000	13.500	110.500
	2014	96.000	10.125	106.125
Gabriele Sinz-Toporzyssek	2015	97.000	-	97.000
	2014	71.500	-	71.500
Ron Sommer	2015	97.000	-	97.000
	2014	96.000	-	96.000
Angelika Wirtz	2015	96.000	29.000	125.000
	2014	71.500	20.250	91.750
Gesamt ³	2015	2.066.000	498.000	2.564.000
	2014	1.841.750	487.250	2.329.000

1 Jeweils zuzüglich Umsatzsteuer gem. § 15 Abs. 6 der Satzung.

2 Jeweils einschließlich Sitzungsgeld gem. § 15 Abs. 4 der Satzung.

3 Die Vorjahresangaben beinhalten nicht die Vergütung der im Geschäftsjahr 2014 ausgeschiedenen Mitglieder.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für Aufsichtsrats Tätigkeiten bei Tochterunternehmen der Münchener Rück AG
gemäß deren jeweiligen Satzungsbestimmungen¹

Name	Geschäftsjahr	Jährlich ² €	Feste Vergütung	Gesamt €
			Für Ausschusstätigkeiten ² €	
Frank Fassin	2015	29.822	-	29.822
	2014	35.000	-	35.000
Anne Horstmann	2015	44.110	5.932	50.042
	2014	35.000	-	35.000
Marco Nörenberg	2015	33.849	2.425	36.274
	2014	35.000	7.500	42.500
Ulrich Plottke	2015	21.575	10.260	31.835
	2014	-	-	-
Gabriele Sinz-Toporzsek	2015	15.000	-	15.000
	2014	9.990	-	9.990
Gesamt	2015	144.356	18.617	162.973
	2014	114.990	7.500	122.490

1 Jeweils zuzüglich Umsatzsteuer gemäß den entsprechenden Satzungsbestimmungen der jeweiligen Konzerngesellschaften.

2 Jeweils einschließlich Sitzungsgeld, soweit dies gemäß den entsprechenden Satzungsbedingungen für die Teilnahme an Sitzungen vorgesehen ist.