



Vergütungsbericht 2022

Munich Re

Inhalt

VORSTANDSVERGÜTUNG	3
VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS	3
DAS GESCHÄFTSJAHR 2022.....	7
AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	31
VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS.....	31
DAS GESCHÄFTSJAHR 2022.....	33
VERGLEICHENDE DARSTELLUNG	35
BESCHLUSS DER HAUPTVERSAMMLUNG NACH § 120a Abs. 4 AktG	38
PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS DURCH DEN ABSCHLUSSPRÜFER	38

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick zur Struktur und Systematik der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Münchener Rück AG und enthält detaillierte Informationen zur individuellen Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Der Vergütungsbericht wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt.

Weitere Details zu den Vergütungssystemen von Vorstand und Aufsichtsrat sind den Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft zu entnehmen:

[Vergütungssystem Vorstand](http://www.munichre.com/vorstand) (www.munichre.com/vorstand)

[Vergütungssystem Aufsichtsrat](http://www.munichre.com/aufsichtsrat) (www.munichre.com/aufsichtsrat)

VORSTANDSVERGÜTUNG

VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder – ohne und mit betrieblicher Altersversorgung („bAV“) – wurde von der Hauptversammlung am 28. April 2021 mit einer Mehrheit von 86,25 % gebilligt.

Mit seinen strategisch relevanten und vom Vorstand beeinflussbaren Kennzahlen in Jahres- und Mehrjahresbonus unterstützt das Vergütungssystem die Förderung der Geschäftsstrategie sowie die nachhaltige und langfristige Wertentwicklung der Gesellschaft. Gleichzeitig wird im Sinne eines soliden und wirksamen Risikomanagements vermieden, dass die Vorstandsmitglieder unangemessen hohe Risiken eingehen, um höhere Bonusbeträge zu erzielen. Insgesamt wird streng darauf geachtet, dass mit dem Vergütungssystem die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder in Einklang gebracht werden.

Für die Konzeption und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems werden keine externen Vergütungsberater in Anspruch genommen.

Das Vergütungssystem soll im nächsten Jahr überprüft und 2025 der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt werden. Die Anmerkungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern zum aktuellen System betreffen Themen wie Auszahlungshürden für variable Vergütungsbestandteile und die Anzahl von Kenngrößen. Diese Anregungen wurden zur Kenntnis genommen und werden im Rahmen der nächsten Überprüfung des Vergütungssystems umfassend analysiert.

Vergütungsbestandteile

Die Vergütung besteht aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Bestandteilen. Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand bereits vor 2021 angehörten und sich im Rahmen des Wahlrechts für den Verbleib im System mit bAV entschieden haben, erhalten weiterhin Versorgungsleistungen gemäß den Bestimmungen für die bAV.

STRUKTUR UND SYSTEMATIK DER VORSTANDSVERGÜTUNG						
Bestandteil ¹		Leistungskriterien	Zielkorridor	Bewertung		Auszahlung (Form/Zeitpunkt)
Feste Vergütung	Grundvergütung	▪ Funktion ▪ Verantwortung ▪ Dauer der Vorstandszugehörigkeit	-	-		Barvergütung, monatlich
	Laufende Nebenleistungen/Sachbezüge					
	Beitragsorientierte bAV ▪ Altersruhegeld/vorgezogenes gekürztes Ruhegeld ▪ Ruhegeld aufgrund Invalidität ▪ Hinterbliebenenversorgung (für Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand vor 2021 angehörten und sich im Rahmen eines Wahlrechts für den Verbleib im System mit bAV entschieden haben)					
Variable Vergütung (bei 100 % Bewertung)	Jahresbonus (JB)	IFRS-Konzernergebnis	Skalierung 0-100 %/100-200 % 0 % = T - (2*X) 100 % = T 200 % = T + X T = Target/Ziel in Mio. € X = Abweichung in Mio. € (T und X werden jährlich festgelegt)	Erreichen Jahresziel	Würdigung der Gesamtleistung für JB + MJB (Bonus-/Malus-Aspekte) Anpassung der Zielerreichungen durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von individueller und kollektiver Managementleistung ➤ Zu-/Abschlag von bis zu 10 %-Punkten auf Basis von ESG-Kriterien ➤ Zu-/Abschlag von bis zu 10 %-Punkten auf Basis von Erfolgs- und Leistungskriterien (einschließlich Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens)	Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der einjährigen Planlaufzeit
	Mehrjahresbonus (MJB) Laufzeit: 4 Jahre	80 % Total Shareholder Return (TSR) der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zu einer definierten Peer Group (Peer Group: Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)	Lineare Skalierung 0-200 % 0 % = niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich 200 % = höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich	Performance Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group		Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit
		20 % ESG-Ziel(e) (ökologische, soziale oder governance-bezogene Ziele)	Skalierung 0-200 % 100 % = Ziel	Erreichen Mehrjahresziel(e)		
	Nachträgliche Adjustierung der Zielwerte/Vergleichsparameter für Jahres- und Mehrjahresbonus ist ausgeschlossen.					
Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei Bewertung der variablen Vergütungsbestandteile mit 100 %)						
Die festgelegte Maximalvergütung für die Vorstandsfunktionsgruppen Vorstandsvorsitzender (9,5 Mio. €) und ordentliches Vorstandsmitglied (7,0 Mio. €) begrenzt jeweils die Gesamtvergütung (inkl. unregelmäßiger/anlassbezogener Nebenleistungen , z.B. Umzugskosten, Ablöse Vorarbeitgeber-Boni), die einem Geschäftsjahr zuzurechnen ist.						

¹ Die Gewichtungen der einzelnen Vergütungskomponenten sind den Tabellen zur Zielvergütung zu entnehmen.

WEITERE KOMPONENTEN DER GESTALTUNG	
Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)	▪ 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung ▪ während der Zugehörigkeit zum Vorstand ▪ Aufbauphase 5 Jahre oder 2 Jahre bei Zugehörigkeit zu Vorstand vor 2019 ▪ Nachweispflicht
Beurteilung Üblichkeit Gesamtvergütung	▪ im Vergleich zum Markt → Benchmark auf Basis von DAX40-Gesellschaften ▪ innerhalb der Gesellschaft → oberer Führungskreis und Belegschaft insgesamt (auch zeitliche Entwicklung)
Malus/Clawback	→ Einbehalt und Kompensation variabler Vergütung möglich
Vergütungen aus Mandaten	→ grundsätzlich an Gesellschaft abzuführen
Abfindungs-Cap	→ zwei Jahresvergütungen, nicht mehr als Restlaufzeit Vertrag, wenn diese kürzer
Wenn nachvertragliches Wettbewerbsverbot	→ Anrechnung etwaiger Abfindungen auf Karenzentschädigung

Die beiden variablen Vergütungskomponenten sind zukunftsbezogen und aufgrund der stärkeren Gewichtung des Mehrjahresbonus gegenüber dem Jahresbonus insgesamt überwiegend aktienkursbasiert. Basis für die volle und zeitanteilige Gewährung der variablen Vergütung ist jeweils das 1. Jahr. Es wird somit die Dauer der aktiven Tätigkeit im 1. Planjahr herangezogen (pro rata temporis).

Im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung hat der Aufsichtsrat beim Jahres- und Mehrjahresbonus die Möglichkeit, die Umsetzung von Nachhaltigkeitsgesichtspunkten („ESG-Kriterien“) sowie die in den Zielen nicht berücksichtigte Leistung zu bewerten und außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen.

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich keine garantierte variable Vergütung. Nur wenn ein neues Vorstandsmitglied einen Bonus des Vorarbeitgebers verliert, werden in Ausnahmefällen und gegen entsprechenden Nachweis Sign-on- bzw. Recruitment-Boni bezahlt. Der Ausgleich verlorener variabler Vergütungsbestandteile des Vorarbeitgebers erfolgt in mehreren Teilzahlungen und ist an Auszahlungsvoraussetzungen geknüpft.

Im Zusammenhang mit dem Beginn oder der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit und im Falle von mehreren Tätigkeitsstätten können zusätzlich angemessene und marktübliche Leistungen entstehen und zugesagt werden, wie Umzugskosten und Zahlungen für entfallende Variable des Vorarbeitgebers.

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder andere durch das Vorstandsmitglied nicht verschuldete Gründe werden die Bezüge bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags weitergezahlt.

Den Vorstandsmitgliedern werden keine Aktien gewährt und es existieren keine Aktienoptionsprogramme oder ähnliche Anreizsysteme.

Vorstandsmitglieder mit Anspruch auf bAV erhalten Leistungen entsprechend der folgenden Übersicht:

Arbeitgeberfinanzierte bAV	
Durchführungsweg	Beitragsorientierte Pensionszusage über Versicherungslösung (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2009 dem Vorstand angehörten, haben zudem eine leistungsorientierte Besitzstandsrente und somit kombinierte Zusagen)
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
Pensionierungsalter	60. oder 62. Lebensjahr, spätestens 67. Lebensjahr
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 („UVA“) bei Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft	Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Betriebsrentengesetz Beitragsorientierte Zusage: Anwartschaft entspricht dem Deckungskapital zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls Kombinierte leistungs- und beitragsorientierte Zusage: - 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) - Anwartschaft aus der Zuwachsrente entspricht dem Deckungskapital zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls
Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2017 dem Vorstand angehörten)	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 Beitragsorientierte Zusage: Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung als Einmalbetrag zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme Kombinierte leistungs- und beitragsorientierte Zusage: 30-60 % der pensionsfähigen Grundvergütung (= 25 % der Grundvergütung + variable Vergütung bei 100 % Bewertung) abzüglich 2 % für jedes Jahr vor Vollendung des 65. Lebensjahres

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichung von dem durch die Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem des Vorstands.

Mit einem im Jahr 2022 neu bestellten Vorstandsmitglied wurde eine Ausgleichszahlung für verfallene variable Vergütung beim Vorarbeitgeber vereinbart, die an bestimmte Auszahlungsvoraussetzungen geknüpft ist. Details sind unter gewährter und geschuldeter Vergütung 2022 gemäß § 162 AktG aufgeführt.

Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat setzte in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem Ende 2021 für das bevorstehende Geschäftsjahr (= Berichtsjahr 2022) die Ziel-Gesamtvergütung (= Gesamtvergütung bei Bewertung sämtlicher variabler Vergütungsbestandteile mit 100 %) für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Im Rahmen eines horizontalen und vertikalen Angemessenheitsvergleichs wurde vorab die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zum Markt und innerhalb der Gesellschaft beurteilt.

Horizontaler Angemessenheitsvergleich

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten von DAX40-Gesellschaften zugrunde gelegt, die aus einer jährlich durchgeführten Studie abgeleitet werden. Beim Vergleich stellt der Aufsichtsrat insbesondere auf die Marktkapitalisierung ab. Im Rahmen des horizontalen Angemessenheitsvergleichs erscheint eine auf die gleiche Region bezogene Vergleichsgruppe geeigneter als eine internationale Branchen-Vergleichsgruppe, die hinsichtlich Vergütungshöhe und Marktüblichkeit zwangsläufig sehr heterogen ist.

Vertikaler Angemessenheitsvergleich

Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat – auch in der zeitlichen Entwicklung – das Verhältnis der Vergütung des Vorstands zur Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft und der Belegschaft insgesamt. Hierbei wird auf Deutschland abgestellt. Der obere Führungskreis umfasst die Leitenden Angestellten, die Belegschaft insgesamt setzt sich aus den Leitenden Angestellten sowie den außertariflichen und tariflichen Mitarbeitern zusammen.

Im Rahmen des Angemessenheitsvergleichs hat sich gezeigt, dass die zum 1.1.2020 zuletzt angepassten Bezüge unter Berücksichtigung der Marktgegebenheiten, des Verbraucherpreisindex und der Entwicklung der Mitarbeiterbezüge anzuheben sind. Zum 1.1.2022 wurden daher die Bezüge der Vorstandsmitglieder, die im gesamten Berichtsjahr aktiv tätig waren, um 4,3 % erhöht.

Folgende Tabellen (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigen die vom Aufsichtsrat festgelegte Gesamtvergütung bei 100 % sowie 0 % und 200 % Zielerreichung (freiwillige Angabe):

	Joachim Wenning				Thomas Blunck			
	Vorsitzender des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2022		2021		2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.425.000	40 %	2.325.000	40 %	1.173.000	42 %	1.125.000	42 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	2 %
bAV-Beitrag	1.236.750	20 %	1.185.750	20 %	381.225	14 %	365.625	14 %
Summe feste Vergütung	3.701.750		3.550.750		1.594.225		1.530.625	
Jahresbonus (100 %)	727.500	12 %	697.500	12 %	351.900	13 %	337.500	13 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.697.500	28 %	1.627.500	28 %	821.100	30 %	787.500	30 %
Gesamtvergütung (100 %)	6.126.750	100 %	5.875.750	100 %	2.767.225	100 %	2.655.625	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	3.701.750		3.550.750		1.594.225		1.530.625	
Jahresbonus (200 %)	1.455.000		1.395.000		703.800		675.000	
Mehrjahresbonus (200 %)	3.395.000		3.255.000		1.642.200		1.575.000	
Gesamtvergütung (200 %)	8.551.750		8.200.750		3.940.225		3.780.625	

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside				Stefan Golling			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2022		2021		2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.472.115	49 %	1.411.875	49 %	1.472.115	49 %	1.411.875	49 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag								
Summe feste Vergütung	1.512.115		1.451.875		1.512.115		1.451.875	
Jahresbonus (100 %)	441.635	15 %	423.563	15 %	441.635	15 %	423.563	15 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.030.481	35 %	988.313	35 %	1.030.481	35 %	988.313	35 %
Gesamtvergütung (100 %)	2.984.230	100 %	2.863.750	100 %	2.984.230	100 %	2.863.750	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	1.512.115		1.451.875		1.512.115		1.451.875	
Jahresbonus (200 %)	883.269		847.125		883.269		847.125	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.060.961		1.976.625		2.060.961		1.976.625	
Gesamtvergütung (200 %)	4.456.345		4.275.625		4.456.345		4.275.625	

	Doris Höpke (bis 30.4.2022)				Torsten Jeworrek			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2022		2021		2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	375.000	39 %	1.125.000	39 %	1.695.000	41 %	1.625.000	41 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	13.333	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag	191.250	20 %	573.750	20 %	661.050	16 %	633.750	16 %
Summe feste Vergütung	579.583		1.738.750		2.396.050		2.298.750	
Jahresbonus (100 %)	112.500	12 %	337.500	12 %	508.500	12 %	487.500	12 %
Mehrjahresbonus (100 %)	262.500	27 %	787.500	27 %	1.186.500	29 %	1.137.500	29 %
Gesamtvergütung (100 %)	954.583	100 %	2.863.750	100 %	4.091.050	100 %	3.923.750	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	579.583		1.738.750		2.396.050		2.298.750	
Jahresbonus (200 %)	225.000		675.000		1.017.000		975.000	
Mehrjahresbonus (200 %)	525.000		1.575.000		2.373.000		2.275.000	
Gesamtvergütung (200 %)	1.329.583		3.988.750		5.786.050		5.548.750	

	Christoph Jurecka				Achim Kassow			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2022		2021		2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.695.000	39 %	1.625.000	39 %	1.472.115	49 %	1.411.875	49 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag	864.450	20 %	828.750	20 %				
Summe feste Vergütung	2.599.450		2.493.750		1.512.115		1.451.875	
Jahresbonus (100 %)	508.500	12 %	487.500	12 %	441.635	15 %	423.563	15 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.186.500	28 %	1.137.500	28 %	1.030.481	35 %	988.313	35 %
Gesamtvergütung (100 %)	4.294.450	100 %	4.118.750	100 %	2.984.230	100 %	2.863.750	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	2.599.450		2.493.750		1.512.115		1.451.875	
Jahresbonus (200 %)	1.017.000		975.000		883.269		847.125	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.373.000		2.275.000		2.060.961		1.976.625	
Gesamtvergütung (200 %)	5.989.450		5.743.750		4.456.345		4.275.625	

	Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)			
	Mitglied des Vorstands			
	2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	122.676	49 %		
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	3.333	1 %		
bAV-Beitrag				
Summe feste Vergütung	126.009			
Jahresbonus (100 %)	36.803	15 %		
Mehrjahresbonus (100 %)	85.873	35 %		
Gesamtvergütung (100 %)	248.686	100 %		
Jahresbonus (0 %)	0			
Mehrjahresbonus (0 %)	0			
Gesamtvergütung (0 %)	126.009			
Jahresbonus (200 %)	73.606			
Mehrjahresbonus (200 %)	171.747			
Gesamtvergütung (200 %)	371.362			

Markus Rieß ²						
Mitglied des Vorstands						
	2022 gesamt relativer Anteil		2022 davon Münchener Rück AG relativer Anteil		2021 gesamt relativer Anteil	
	€		€		€	
Grundvergütung	2.907.500	68 %	482.500	39 %	2.787.500	68 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	40.000	1 %	40.000	3 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag	852.325	20 %	246.075	20 %	817.125	20 %
Summe feste Vergütung	3.799.825		768.575		3.644.625	
Jahresbonus (100 %)	144.750	3 %	144.750	12 %	138.750	3 %
Mehrjahresbonus (100 %)	337.750	8 %	337.750	27 %	323.750	8 %
Gesamtvergütung (100 %)	4.282.325	100 %	1.251.075	100 %	4.107.125	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	3.799.825		768.575		3.644.625	
Jahresbonus (200 %)	289.500		289.500		277.500	
Mehrjahresbonus (200 %)	675.500		675.500		647.500	
Gesamtvergütung (200 %)	4.764.825		1.733.575		4.569.625	

¹ Vom Aufsichtsrat festgelegter Orientierungswert.

² Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhält. Das Vergütungssystem der ERGO Group AG sieht keine variable Komponente vor. Die Entwicklung der Bezüge ist so festgelegt, dass Markus Rieß in Summe von beiden Gesellschaften eine Ziel-Gesamtdirektvergütung erhält, mit einer Aufteilung zwischen ERGO Group AG und Münchener Rück AG von ca. 2/3 zu 1/3.

Feste und variable Vergütungsbestandteile stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander. Der feste Bestandteil hat einen ausreichend hohen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung, so dass es dem Unternehmen ermöglicht wird, eine flexible Bonuspolitik anzuwenden, einschließlich der Möglichkeit, überhaupt keine variable Vergütung zu zahlen. Vorstandsmitglieder haben so keinen Anreiz, zugunsten höherer Bonuszahlungen unangemessen hohe Risiken einzugehen.

Bei der Festsetzung der variablen Vergütungsbestandteile im Verhältnis zur Ziel-Gesamtvergütung stellt der Aufsichtsrat sicher, dass der Anteil der langfristig variablen Vergütung den der kurzfristig variablen Vergütung übersteigt.

Vergütungsrelationen (Pay Ratios)

Im Berichtsjahr betrug die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden das 41-Fache (2021: 39-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter der Gesellschaft (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder belief sich auf das 26-Fache (2021: 24-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand). Der Anstieg der Relationen liegt insbesondere daran, dass zahlreiche langjährige Mitarbeiter in 2022 über Altersteilzeit aus dem Unternehmen ausgeschieden sind und neue – oft jüngere – Mitarbeiter zum Teil geringere Bezüge erhalten.

Bemessungsgrundlagen für die variable Vergütung

Jahresbonus

Die Geschäftsstrategie von Munich Re ist auf profitables Wachstum und eine erfolgreiche Positionierung im Wettbewerb ausgerichtet. Das IFRS-Konzernergebnis als etabliertes Ergebnisaggregat und relevante Messgröße für den Kapitalmarkt trägt im Rahmen der einjährigen variablen Vergütungskomponente der Bedeutung einer hohen und stabilen Ergebniskraft Rechnung. Der Zielwert für das IFRS-Konzernergebnis folgt der jährlichen Planung, die die strategische Ambition widerspiegelt.

Mehrjahresbonus

Der Mehrjahresbonus stellt zu 80 % auf die relative TSR-Entwicklung und zu 20 % auf ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziele ab.

Auf Basis ihrer langfristigen strategischen Ausrichtung und der ökonomischen Steuerung des Konzerns möchte Munich Re nachhaltig Wert für ihre Aktionäre in Form des TSR schaffen. Der TSR berücksichtigt neben der Kursentwicklung auch die Dividendenzahlungen. Die Steigerung des TSR im Vergleich zur Peer Group stellt als mehrjährige Komponente den größten Teil der variablen Vergütung für den Vorstand dar. Aus Sicht der Gesellschaft ist der relative TSR gut geeignet, die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder in Einklang zu bringen. Die TSR-Entwicklung über mehrere Jahre bildet die relative Entwicklung der langfristigen Performance von Munich Re ab. Eine im Vergleich zur Peer Group überdurchschnittliche TSR-Entwicklung ist auf lange Sicht nicht vorstellbar, ohne nachhaltig gute Geschäftsergebnisse zu erzielen und damit auch für die Aktionäre Wert zu schaffen. Die Leistung der Wettbewerber zu übertreffen, liegt selbst in einem schwachen Marktumfeld im Aktionärsinteresse.

Munich Re verfolgt seit jeher einen vorausschauenden, umsichtigen und verantwortungsvollen Geschäftsansatz. Durch die weltweite Übernahme einer Vielzahl von Risiken schafft Munich Re langfristig Wert und ist überzeugt, dass dieses Geschäftskonzept durch nachhaltiges Handeln auch in Zukunft erfolgreich sein wird.

Deshalb ist „Nachhaltigkeit“ ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. In ihrer Ambition 2025 hat Munich Re eine umfassende Dekarbonisierungsstrategie beschlossen und sich ehrgeizige Klimaziele für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und den eigenen operativen Betrieb gesetzt. Zudem wurde festgelegt, wie viele Führungspositionen unterhalb des Vorstands mit Frauen besetzt sein sollen. ESG-Themen sind aber auch im konzernweiten Verhaltenskodex, den Zeichnungsrichtlinien und anderen Richtlinien des

Unternehmens fest verankert. Die Nachhaltigkeitsziele der Vorstandsmitglieder werden schwerpunktmäßig aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und berücksichtigen mindestens eine der Dimensionen Umwelt, Soziales oder Governance.

Würdigung der Gesamtleistung

Nach Vorliegen der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat sowohl beim Jahres- als auch beim Mehrjahresbonus die Möglichkeit, im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung die Managementleistung der einzelnen Vorstandsmitglieder und des Vorstands insgesamt sowie Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens zu berücksichtigen. Dies erfolgt durch Zu- und Abschläge von bis zu insgesamt 20 %-Punkten auf Basis beispielhafter Bonus-/Malus-Aspekte, die vom Aufsichtsrat festgelegt werden und auch auf Zeiträume zurückgehen können, die vor dem jeweiligen Beurteilungszeitraum liegen.

Für Bonuspläne, die bis einschließlich 2020 aufgelegt wurden, werden folgende Bewertungskriterien für die 20 %-Punkte Zu-/Abschlag im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung zugrunde gelegt:

Individuelle Managementleistung	– Ergebnis des Ressorts/Geschäftsbereichs, Beitrag zum Gesamterfolg – Persönliche Leistung (qualitativ und/oder quantitativ) – ESG-Kriterien (ökologische, soziale und governancebezogene Aspekte) – Mitarbeiter-Zufriedenheit – Berücksichtigung besonderer Marktumstände und unerwarteter Entwicklungen – Umsetzung der Strategie, Organisations- und Prozessverbesserung, Innovation – Verhalten (Führung, Vorbildrolle, Einhalten von Richtlinien/Compliance-Anforderungen, Zusammenarbeit mit Kollegen und Aufsichtsrat)
Kollektive Managementleistung	

Für Bonuspläne, die seit dem Jahr 2021 aufgelegt werden, sind folgende Bewertungskriterien für die Würdigung der Gesamtleistung festgelegt:

Bis zu 10 %-Punkte Zu-/Abschlag auf Basis ESG-Kriterien



Bis zu 10 %-Punkte Zu-/Abschlag auf Basis folgender Erfolgs- und Leistungskriterien



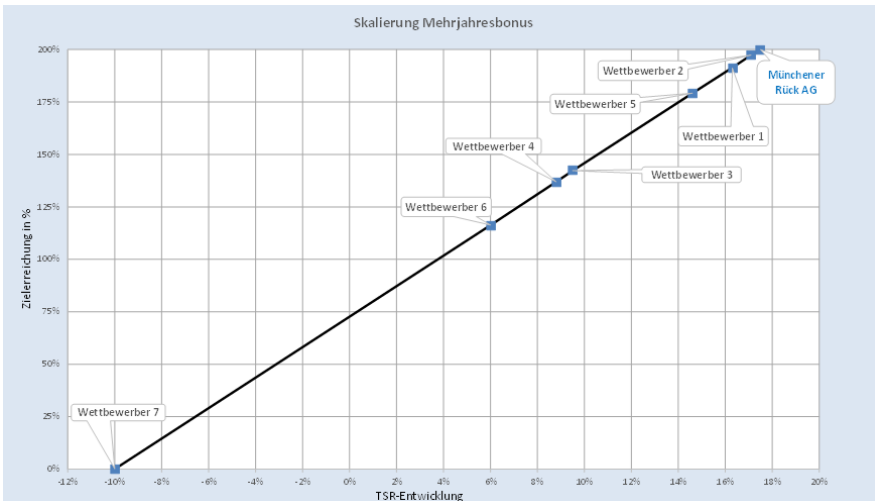
Zielwerte/Zielerreichungen für Jahres- und Mehrjahresbonus

Die folgende Tabelle zeigt für die Jahresbonuspläne 2021, 2022 und 2023 die konkreten Zielvorgaben und – soweit vorliegend – die Zielerreichungen und finalen Bewertungen:

Jahresbonus für Geschäftsjahr 2021 – Gewährung 2022	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	IFRS-Konzernergebnis: 1.800 Mio. € = 0 % 2.800 Mio. € = 100 % 3.300 Mio. € = 200 %
Zielerreichung	IFRS-Konzernergebnis = 2.932 Mio. € = 126 %
Würdigung der Gesamtleistung	Die Abwägung des Aufsichtsrats auf Basis der vorab definierten Kriterien hat zu dem Ergebnis geführt, dass keine Zu- oder Abschlüsse auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
Gesamtbewertung	126 %
Jahresbonus für Geschäftsjahr 2022 – Gewährung 2023 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	IFRS-Konzernergebnis: 2.100 Mio. € = 0 % 3.300 Mio. € = 100 % 3.900 Mio. € = 200 %
Zielerreichung	IFRS-Konzernergebnis = 3.419 Mio. € = 120 %
Würdigung der Gesamtleistung	Die Abw

Die folgenden Tabellen zeigen für die Mehrjahresbonuspläne, die von 2018 bis 2023 aufgelegt wurden, die Zielvorgaben und – soweit vorliegend – die Zielerreichungen und finalen Bewertungen:

MJB 2018-2021 – Gewährung 2022	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group) Lineare Skalierung 0-200 %: Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 % Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht. Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).
Zielerreichung	TSR-Entwicklung Münchener Rück AG: 14,5 % (geometrisches Mittel/Rendite p.a.) Start-Wert 29.12.2017: 442,6 / End-Wert 30.12.2021: 759,7 Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: -0,9 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: 16,

Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group) Lineare Skalierung 0-200 %: Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 % Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht. Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).
Zielerreichung	TSR-Entwicklung Münchener Rück AG: 17,5 % (geometrisches Mittel/Rendite p.a.) Start-Wert 31.12.2018: 487,9 / End-Wert 30.12.2022: 929,4 Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: -10 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: 17,5 % $Zielerreichung_{MR} = \frac{TSR_{MR} - TSR_{niedrigster\ Wert}}{TSR_{höchster\ Wert} - TSR_{niedrigster\ Wert}} * 2 = \frac{17,5 \% - (-10 \%)}{17,5 \% - (-10 \%)} * 2 = 200 \%$ Zielerreichung Münchener Rück AG = 200 % 
Würdigung der Gesamtleistung	Die Abwägung des Aufsichtsrats auf Basis der vorab definierten Kriterien hat zu dem Ergebnis geführt, dass keine Zu- oder Abschlüsse auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
Gesamtbewertung	200 %

MJB 2020-2023 – Gewährung 2024 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group) Lineare Skalierung 0-200 %: Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 % Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht. Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).
Zielerreichung	Bewertung 2024
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2024
Gesamtbewertung	Bewertung 2024
MJB 2021-2024 – Gewährung 2025 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group) Lineare Skalierung 0-200 %: Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 % Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht. Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).
Zielerreichung	Bewertung 2025
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2025
Gesamtbewertung	Bewertung 2025

Mehrjahresbonus 2022-2025 – Gewährung 2026 (freiwillige Angabe)

Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen

80 % TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group

(Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)

Lineare Skalierung 0-200 %:

Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 %

Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %

Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht.

Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen
(Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit,
Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).

20 % ESG-Ziele

Umwelt (Gewichtung 15 %)

Erreichen der **Klimaschutzziele** gemäß der Klimastrategie von Munich Re Gruppe

▪ Reduktion des CO₂-Fußabdrucks bis 2025 bei **Kapitalanlage**

-29 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025

Lineare Skalierung 0-200 %:

-19 % = 0 %

-29 % = 100 %

-39 % = 200 %

▪ Reduktion des CO₂-Fußabdrucks bis 2025 bei **Versicherung**

– Thermische Kohle:

-35 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025

Lineare Skalierung 0-200 %:

-25 % = 0 %

-35 % = 100 %

-45 % = 200 %

– Öl und Gas - Upstream:

-5 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025

Lineare Skalierung 0-200 %:

0 % = 0 %

-5 % = 100 %

-10 % = 200 %

▪ Reduktion des CO₂-Fußabdrucks bis 2025 bei **eigenen Emissionen** aus dem Geschäftsbetrieb

-12 % CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter von Munich Re Gruppe von GJ 2019 bis GJ 2025

Lineare Skalierung 0-200 %:

0 % = 0 %

-12 % = 100 %

-24 % = 200 %

Soziales (Gewichtung 2,5 %)

40 % Anteil von **Frauen in Führungspositionen** auf allen Managementebenen gruppenweit bis GJ 2025

Lineare Skalierung 0-200 %:

37,5 % = 0 %

40,0 % = 100 %

42,5 % = 200 %

Mehrfjahresbonus 2022-2025 – Gewährung 2026 (freiwillige Angabe)
(Fortsetzung)

<i>Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen (Fortsetzung)</i>	Governance (Gewichtung 2,5 %) Der Anteil der nicht fristgemäß umgesetzten Revisions-Empfehlungen an der Gesamtzahl der offenen Revisions-Empfehlungen liegt gruppenweit zum Ende der Quartale im Beurteilungszeitraum im Durchschnitt bei höchstens 5 %. Lineare Skalierung 0-200 %: 10 % = 0 % 5 % = 100 % 0 % = 200 %	
Zielerreichung	TSR	Bewertung 2026
	ESG	Bewertung 2026
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2026	
Gesamtbewertung	Bewertung 2026	

Mehrjahresbonus 2023-2026 – Gewährung 2027 (freiwillige Angabe)

Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen

80 % TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group

(Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)

Lineare Skalierung 0-200 %:

Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 %

Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %

Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht.

Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen
(Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit,
Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).

20 % ESG-Ziele

Umwelt (Gewichtung 10 %)

Definition einer **Klimaambition für 2030** im Einklang mit dem **Netto-Null-Ziel für 2050** und **Erfüllung der Selbstverpflichtungen**

- > Erfüllung der **Klimaziele 2025** für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und eigene Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb
- > Entwicklung und Kommunikation einer Klimaambition für 2030 bis Ende GJ 2025 für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und eigene Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb
- > Bis Ende GJ 2026 sind **klare Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 erkennbar** (z.B. Emissionsreduzierung, Umsetzung relevanter Richtlinien, Aufnahme von Engagement-Dialogen mit Kunden usw.)

Lineare Skalierung 0-200 %:

- Klimaziele 2025 nicht erreicht, Klimaambition 2030 liegt Ende GJ 2025 nicht vor, Ende GJ 2026 keine Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 erkennbar = 0 %
- Klimaziele 2025 erreicht, Klimaambition 2030 liegt Ende GJ 2025 vor, Ende GJ 2026 klare Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 erkennbar = 100 %
- Klimaziele 2025 übererfüllt, Klimaambition 2030 liegt vor Ende GJ 2025 vor, Ende GJ 2026 bereits maßgebliche Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 umgesetzt = 200 %

Soziales (Gewichtung 5 %)

40 % Anteil von **Frauen in Führungspositionen** auf allen Managementebenen gruppenweit bis Ende GJ 2026

Lineare Skalierung 0-200 %:

37,5 % = 0 %
40,0 % = 100 %
42,5 % = 200 %

**Mehrjahresbonus 2023-2026 – Gewährung 2027 (freiwillige Angabe)
(Fortsetzung)**

<i>Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen (Fortsetzung)</i>	Governance (Gewichtung 5 %) Verhalten (Gewichtung 2,5 %): Der Anteil der nicht fristgemäß umgesetzten Revisions-Empfehlungen an der Gesamtzahl der offenen Revisions-Empfehlungen liegt gruppenweit zum Ende der Quartale im Beurteilungszeitraum im Durchschnitt bei höchstens 5 %. Lineare Skalierung 0-200 %: 10 % = 0 % 5 % = 100 % 0 % = 200 % Kultur (Gewichtung 2,5 %): Das Senior Management der Gruppe stellt durch regelmäßige "Tone-from-the-top"-Aktivitäten in ihren Verantwortungsbereichen sicher, dass die Compliance-Kultur weiterhin auf hohem Niveau ist. Lineare Skalierung 0-200 %: ▪ Wesentlicher Compliance-Verstoß mit erheblichen finanziellen/rufschädigenden Auswirkungen = 0 % ▪ Compliance-Praxis und -Kultur auf hohem Niveau = 100 % ▪ Nachgewiesene branchenweit führende funktionale Exzellenz = 200 %	
Zielerreichung	TSR	Bewertung 2027
	ESG	Bewertung 2027
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2027	
Gesamtbewertung	Bewertung 2027	

Gewährte und geschuldete Vergütung 2022 gemäß § 162 AktG

Die gewährte Vergütung wird in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem sie dem Vorstandsmitglied tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht.

Da zum Stichtag 31. Dezember 2022 noch kein Beschluss über die Bewertung der Bonuspläne vorlag, die im Berichtsjahr endeten, ist keine geschuldete (mithin fällige, aber noch nicht ausgezahlte) Vergütung auszuweisen. Auch im Übrigen ist keine im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG geschuldete Vergütung anzugeben.

Die folgenden Tabellen (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigen die Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder:

	Joachim Wenning				Thomas Blunck			
	Vorsitzender des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2022		2021		2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.425.000	40 %	2.325.000	98 %	1.173.000	40 %	1.125.000	97 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	42.021	1 %	38.176	2 %	34.959	1 %	35.646	3 %
Jahresbonus ²	878.850	14 %	0	0 %	425.250	14 %	0	0 %
Mehrjahresbonus ³	2.725.625	45 %			1.316.875	45 %		
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	6.071.496	100 %	2.363.176	100 %	2.950.084	100 %	1.160.646	100 %

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside ⁴				Stefan Golling			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2022		2021		2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.472.115	48 %	1.411.875	98 %	1.472.115	72 %	1.411.875	98 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	27.371	1 %	23.543	2 %	33.742	2 %	27.810	2 %
Jahresbonus ²	533.689	18 %	0	0 %	533.689	26 %		
Mehrjahresbonus ³								
Sonstiges	1.006.694	33 %	-	-	-	-	-	-
Summe	3.039.869	100 %	1.435.418	100 %	2.039.546	100 %	1.439.685	100 %

	Doris Höpke (bis 30.4.2022)				Torsten Jeworrek			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2022		2021		2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	375.000	18 %	1.125.000	97 %	1.695.000	40 %	1.625.000	98 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	19.226	1 %	31.141	3 %	63.568	1 %	40.862	2 %
Jahresbonus ²	425.250	20 %	0	0 %	614.250	14 %	0	0 %
Mehrjahresbonus ³	1.316.875	62 %			1.898.750	44 %		
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	2.136.351	100 %	1.156.141	100 %	4.271.568	100 %	1.665.862	100 %

	Christoph Jurecka				Achim Kassow			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2022		2021		2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.695.000	72 %	1.625.000	98 %	1.472.115	72 %	1.411.875	97 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	31.251	1 %	25.774	2 %	42.301	2 %	37.307	3 %
Jahresbonus ²	614.250	26 %	0	0 %	533.689	26 %	0	0 %
Mehrjahresbonus ³								
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	2.340.501	100 %	1.650.774	100 %	2.048.105	100 %	1.449.182	100 %

	Clarisse Kopff ⁵ (seit 1.12.2022)							
	Mitglied des Vorstands							
	2022		2021					
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil				
Grundvergütung	122.676	96 %						
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	4.593	4 %						
Jahresbonus ²								
Mehrjahresbonus ³								
Sonstiges	-	-						
Summe	127.269	100 %						

				Markus Rieß ⁶					
				Mitglied des Vorstands					
	2022 gesamt relativer		2022 davon Münchener Rück AG relativer			2021 gesamt relativer		2021 davon Münchener Rück AG relativer	
	€	Anteil	€	Anteil		€	Anteil	€	Anteil
Grundvergütung	2.907.500	73 %	482.500	32 %	2.787.500	97 %		462.500	94 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	119.993	3 %	48.031	3 %	90.412	3 %		28.937	6 %
Jahresbonus ²	174.825	4 %	174.825	12 %	0	0 %		0	0 %
Mehrjahresbonus ³	780.938	20 %	780.938	53 %					
Sonstiges	-	-	-	-	-	-		-	-
Summe	3.983.256	100 %	1.486.294	100 %	2.877.912	100 %		491.437	100 %

- 1 In den Nebenleistungen/Sachbezügen sind – soweit angefallen – folgende Kosten enthalten: Versicherungen (Gruppenunfallversicherung, freiwillige Unfallversicherung, Reiseversicherung), Kosten für Firmenwagen (Leasinggebühren, Schäden, Tankkosten und Kfz-Versicherungen), Fahrtkosten, Versorgungskassenbeiträge, Umzugskosten, Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung sowie Lohnsteuer auf Nebenleistungen/Sachbezüge und die einmalige Energiepreispauschale der Bundesregierung.
- 2 Die Angaben zum Geschäftsjahr 2022 betreffen den Jahresbonus 2021, diejenigen zum Geschäftsjahr 2021 den Jahresbonus 2020.
- 3 Aufgrund der 2018 vorgenommenen Umstellung der Laufzeit von drei auf vier Jahre kam 2021 kein Mehrjahresbonus zur Auszahlung. Die Angaben zum Geschäftsjahr 2022 betreffen den Mehrjahresbonus 2018-2021.
- 4 Nicholas Gartside wurde anstelle der arbeitgeberfinanzierten bAV für 2019 und 2020 eine an Bedingungen geknüpfte einmalige Zahlung zugesagt, die am Ende der ersten Bestellperiode im März 2022 ausbezahlt wurde. Seit 2021 ist die bAV-Zahlung auf die Vergütungskomponenten umgelegt.
- 5 Mit Clarisse Kopff wurden als Ausgleich für verfallene variable Vergütung beim Vorarbeitgeber Ausgleichszahlungen vereinbart, die 2024 bis 2026 jeweils im Januar zur Auszahlung kommen. Als Basis für die Zahlungen wird ein Ablösebetrag in Höhe von insgesamt 3.690.000 € brutto zugrunde gelegt, der in drei Raten zu je 1.230.000 € brutto aufgeteilt wird. Die einzelnen Auszahlungsbeträge sind von der Performance der Münchener-Rück-Aktie im jeweils maßgeblichen Zeitraum abhängig. Sollte der Anstellungsvertrag vor dem jeweiligen Fälligkeitstermin auf eigenen Wunsch des Vorstandsmitglieds aufgehoben oder durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB gekündigt werden, entfallen die noch nicht ausbezahlten Raten.
- 6 Bei Markus Rieß umfasst die Vergütung auch die Bezügebestandteile, die er für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhielt. Das Vergütungssystem der ERGO Group AG umfasst keine variable Komponente. Bei den Nebenleistungen/Sachbezügen 2022 der ERGO Group AG sind Leistungen aus dem Jahr 2021 enthalten, die bisher noch nicht ausgewiesen wurden.

Die folgenden Tabellen (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigen die Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder:

Ludger Arnoldussen				Nikolaus von Bomhard			
Mitglied des Vorstands bis 30.4.2017 In Pension seit 1.5.2019				Vorsitzender des Vorstands bis 30.4.2017 In Pension seit 1.5.2017			
	2022 relativer			2022 relativer			
	€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil	€
Pension bzw. Grundvergütung	239.841	100 %	229.600	100 %	681.833	96 %	681.833
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹					31.348	4 %	38.156
Jahresbonus							
Mehrjahresbonus ²							
Sonstiges							
Summe	239.841	100 %	229.600	100 %	713.181	100 %	719.989

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

Georg Daschner				Hermann Pohlchristoph ³			
Mitglied des Vorstands bis 31.12.2014 In Pension seit 1.1.2015				Mitglied des Vorstands bis 30.4.2020			
	2022 relativer			2022 relativer			
	€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil	€
Pension bzw. Grundvergütung	250.722	99 %	250.722	99 %			
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	1.736	1 %	1.735	1 %	5	0 %	134
Jahresbonus							0
Mehrjahresbonus ²					1.240.313	100 %	
Sonstiges							
Summe	252.458	100 %	252.458	100 %	1.240.318	100 %	134

	Peter Röder				Jörg Schneider			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2020 In Pension seit 1.1.2021				Mitglied des Vorstands bis 31.12.2018 In Pension seit 1.1.2019			
	2022		2021		2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	302.765	19 %	302.765	100 %	513.728	21 %	482.464	100 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	713	0 %	1.031	0 %	770	0 %	769	0 %
Jahresbonus			0	0 %				
Mehrjahresbonus ²	1.316.875	81 %			1.898.750	79 %		
Sonstiges								
Summe	1.620.353	100 %	303.796	100 %	2.413.248	100 %	483.233	100 %

	Wolfgang Strassl			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2013 In Pension seit 1.1.2014			
	2022		2021	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	187.033	100 %	187.033	100 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	832	0 %	832	0 %
Jahresbonus				
Mehrjahresbonus ²				
Sonstiges				
Summe	187.865	100 %	187.865	100 %

- 1 In den Nebenleistungen/Sachbezügen sind – soweit angefallen – folgende Kosten enthalten: Versicherungen (Gruppenunfallversicherung, freiwillige Unfallversicherung, Reiseversicherung), Kosten für Firmenwagen (Leasinggebühren, Schäden, Tankkosten und Kfz-Versicherungen), Sicherheitskosten, Weihnachtsgaben sowie Lohnsteuer auf Nebenleistungen/Sachbezüge.
- 2 Aufgrund der 2018 vorgenommenen Umstellung der Laufzeit von drei auf vier Jahre kam 2021 kein Mehrjahresbonus zur Auszahlung. Die Angaben zum Geschäftsjahr 2022 betreffen den Mehrjahresbonus 2018-2021.
- 3 Im Berichtsjahr erfolgte für 2020 eine nachträgliche Versteuerung des privaten Anteils der Reisegepäckversicherung, die auch Hermann Pohlchristoph betroffen hat.

Zwei weitere Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren ausgeschieden sind, haben im Berichtsjahr keine Vergütung als ehemalige Vorstandsmitglieder erhalten.

Zum Ende des Berichtsjahres gab es 13 ehemalige Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit vor mehr als zehn Jahren beendet haben. Die Gesamtsumme ihrer im Jahr 2022 gewährten Vergütung betrug 3.853.593 Euro.

Erwartete Bonuszahlungen 2023 (freiwillige Angabe)

Im Jahr 2023 werden der Jahresbonus 2022 und der Mehrjahresbonus 2019-2022 gewährt.

Nachfolgende Tabelle zeigt die erwarteten Bonuszahlungen für diese Pläne. Die Darstellung erfolgt aus Gründen der Transparenz im Interesse der Aktionäre und zeigt die im Berichtsjahr erdiente variable Vergütung:

	Jahresbonus 2022		Mehrmjahresbonus 2019-2022	
	Ziel- erreichung	Bonusbetrag €	Ziel- erreichung	Bonusbetrag €
Amtierende Vorstandsmitglieder				
Joachim Wenning	120 %	873.000	200 %	3.115.000
Thomas Blunck	120 %	422.280	200 %	1.505.000
Nicholas Gartside	120 %	529.961	200 %	1.188.472
Stefan Golling (seit 1.1.2021)	120 %	529.961		
Doris Höpke (bis 30.4.2022)	120 %	135.000	200 %	1.505.000
Torsten Jeworrek	120 %	610.200	200 %	2.170.000
Christoph Jurecka	120 %	610.200	200 %	1.820.000
Achim Kassow (seit 1.5.2020)	120 %	529.961		
Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)	120 %	44.163		
Markus Rieß	120 %	173.700	200 %	595.000
Frühere Vorstandsmitglieder				
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020)			200 %	1.505.000
Peter Röder (bis 31.12.2020)			200 %	1.505.000

Im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 werden für diese Pläne die tatsächlichen Bonuszahlungen im Rahmen der gewährten Vergütung angegeben.

Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand Aktien in Höhe ihrer jeweils aktuellen jährlichen Brutto-Grundvergütung zu halten. Für Neueintritte in den Vorstand seit 2019 gilt eine fünfjährige Aufbauphase. Bei den Vorstandsmitgliedern, die dem Vorstand bereits vor 2019 angehörten, endete die Aufbauphase am 31.12.2022 mit Nachweispflicht bis 31.1.2023. Nach dem Ende der Aufbauphase ist die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung jährlich nachzuweisen.

Nachfolgende Tabelle (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigt den Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder per 30. Dezember 2022 (letzter Börsenhandelstag des Berichtsjahres):

Name	Ende der Aufbauphase		Jährliche Brutto-Grundvergütung €	Anzahl Aktien am 30.12.2022	XETRA-Schlusskurs am 30.12.2022 €	Gesamt- wert der Aktien €	Gesamt- wert der Aktien im Verhältnis zur jährlichen Brutto-Grundvergütung
	2 Jahre	5 Jahre					
Joachim Wenning	31.12.2022		2.425.000	17.423	304,00	5.296.592	218 %
Thomas Blunck	31.12.2022		1.173.000	5.052	304,00	1.535.808	131 %
Nicholas Gartside		31.12.2025	1.472.115	4.000	304,00	1.216.000	83 %
Stefan Golling		31.12.2025	1.472.115	2.850	304,00	866.400	59 %
Torsten Jeworrek (bis 31.12.2022)	31.12.2022		1.695.000	6.554	304,00	1.992.416	118 %
Christoph Jurecka		31.12.2025	1.695.000	7.800	304,00	2.371.200	140 %
Achim Kassow		31.12.2025	1.472.115	3.695	304,00	1.123.280	76 %
Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)		30.11.2027	1.472.115	0	304,00	0	0 %
Markus Rieß ¹	31.12.2022		1.695.000	7.800	304,00	2.371.200	140 %

¹ Im Rahmen der Aktienhalteverpflichtung gilt für Markus Rieß statt des Werts der jeweils aktuellen jährlichen Brutto-Grundvergütung der Wert von 50 % seiner jeweils aktuellen Ziel-Gesamtdirektvergütung (= Grundvergütung + variable Vergütung bei 100 % Gesamtbewertung) bei Münchener Rück AG und ERGO Group AG insgesamt (brutto).

Die Anzahl der von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen Aktien kann jeweils aktuell auf der Internetseite der Gesellschaft eingesehen werden:

[Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder](http://www.munichre.com/vorstand) (www.munichre.com/vorstand)

Einbehalt variabler Vergütung (Malus) und Rückforderung (Clawback)

Im Berichtsjahr hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

Von einem Dritten zugesagte Leistungen

2022 wurden keinem Mitglied des Vorstands von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt.

Für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung zugesagte Leistungen

Eine vorzeitige Beendigung des Vorstandsvertrags liegt vor, wenn dieser vor Ablauf der festgelegten Laufzeit endet. Eine reguläre Beendigung des Vorstandsvertrags ist gegeben, wenn dieser zum Ende der festgelegten Laufzeit endet (unabhängig davon, ob das Pensionierungsalter erreicht ist).

Bei Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Bewertung und Auszahlung der noch offenen variablen Vergütungsbestandteile auf Basis der ursprünglich vereinbarten Ziele zum regulär festgelegten Zeitpunkt.

Sofern der Anstellungsvertrag aufgrund einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund beendet wird, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Vertragliche Zusagen für Leistungen infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht gewährt.

Mitglieder des Vorstands, die dem Gremium bereits vor 2017 angehörten, haben keinen dienstvertraglichen Anspruch auf Abfindungszahlungen. Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund durch die Gesellschaft gilt für gegebenenfalls zu leistende Zahlungen, dass diese insgesamt den Wert von maximal zwei Jahresgesamtvergütungen nicht übersteigen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten, wenn diese kürzer ist. Die Berechnung erfolgt auf Basis der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr.

Für seit 2017 in den Vorstand eingetretene und künftige Vorstandsmitglieder besteht im Falle der vorzeitigen Beendigung ihres Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund durch die Gesellschaft ein dienstvertraglicher Anspruch auf Abfindungszahlungen. Dieser beläuft sich auf die Höhe von zwei Jahresvergütungen, er ist jedoch in jedem Fall auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags beschränkt, wenn diese kürzer ist. Für die Berechnung der Jahresvergütung sind die jährliche feste Vergütung und die tatsächlich ausgezahlte variable Vergütung des letzten vollen abgelaufenen Geschäftsjahres vor der Beendigung des Anstellungsvertrags maßgebend; unregelmäßige, anlassbezogene Nebenleistungen und Sachbezüge bleiben dabei unberücksichtigt. Bezüge, die das Vorstandsmitglied während der Kündigungsfrist nach Beendigung seiner Bestellung erhält, werden auf die Abfindung angerechnet. Ebenso werden Einkünfte aus selbständiger Arbeit oder nichtselbständiger Arbeit, die das Vorstandsmitglied während des Zeitraums erzielt, für den es eine Abfindung erhalten hat, auf die Abfindung angerechnet.

Generell stellt die Gesellschaft bei Abfindungszahlungen sicher, dass diese der während des gesamten Tätigkeitszeitraums erbrachten Leistung entsprechen.

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit Karenzentschädigung vereinbaren. In diesem Fall wird eine etwaige Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Nachfolgende Tabelle zeigt die zugesagten Leistungen bei vorzeitiger Beendigung per 31. Dezember 2022:

Name	Ruhegeld aufgrund Invalidität	Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld	UVA auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach Betriebsrentengesetz	Abfindungen bei Beendigung ohne wichtigen Grund	Altersruhegeld
Joachim Wenning	✓	✓	✓	–	–
Thomas Blunck	✓	✓	✓	–	–
Nicholas Gartside	–	–	–	✓	–
Stefan Golling	–	–	–	✓	–
Christoph Jurecka	✓	–	✓	✓	–
Achim Kassow	–	–	–	✓	–
Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)	–	–	–	✓	–
Markus Rieß	✓	–	✓	–	–

Nachfolgende Tabelle zeigt die zugesagten Leistungen bei regulärer Beendigung¹:

Name	Geschäftsjahr	Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld €/Jahr	UVA auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach Betriebsrentengesetz €/Jahr	Pensionszusage €/Jahr	Barwert (HGB) per 31.12. des Jahres €	Aufwand (HGB) €
Joachim Wenning ²	2022	-	-	488.591	11.238.254	1.516.139
	2021	317.904	317.904	317.904	9.722.115	1.672.848
Thomas Blunck	2022	292.546	323.615	329.615	11.880.299	1.325.346
	2021	280.575	322.407	328.407	10.554.952	1.690.434
Doris Höpke ³ (bis 30.4.2022)	2022	-	139.672	-	4.105.588	274.334
	2021	139.672	139.672	139.672	3.831.254	580.360
Torsten Jeworrek ⁴	2022	-	-	509.090	19.460.029	2.046.709
	2021	-	-	471.849	17.413.320	2.122.140
Christoph Jurecka	2022	163.692	163.692	163.692	2.902.659	819.011
	2021	56.733	56.733	56.733	2.083.648	733.913
Markus Rieß	2022	228.287	228.287	228.287	5.550.149	864.190
davon für Münchener Rück AG		72.221	72.221	72.221	1.956.906	264.576
	2021	223.780	223.780	223.780	4.685.959	817.389
davon für Münchener Rück AG		71.174	71.174	71.174	1.692.330	249.912

¹ Nicholas Gartside, Stefan Golling, Achim Kassow und Clarisse Kopff erhalten keine arbeitgeberfinanzierte bAV.

² Joachim Wenning erreicht zum Zeitpunkt der regulären Beendigung die Altersgrenze und hat damit Anspruch auf Ruhegeld.

³ Doris Höpke ist zum Ablauf des 30.4.2022 mit Anspruch auf UVA ausgeschieden.

⁴ Torsten Jeworrek ist zum Ablauf des 31.12.2022 mit Anspruch auf Ruhegeld ausgeschieden.

Mitglieder des Vorstands, die vor 2019 in die Gesellschaft eingetreten sind, gehören der Münchener Rück Versorgungskasse an, die ebenso beitragsorientierte Pensionszusagen für sie bereitstellt.

Während des Berichtsjahres wurden keine zusätzlichen Leistungen im Falle der vorzeitigen und regulären Beendigung vereinbart.

Es gab keine Leistungen, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des Berichtsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des Berichtsjahres gewährt worden sind.

Maximalvergütung

Die Höchstgrenze für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ergibt sich aus dem jeweils festgelegten Zielkorridor von 0-200 %. Eine etwaige höhere Zielerreichung wird bei 200 % gekappt; in diesem Fall kann folglich auch kein Zuschlag durch die Würdigung der Gesamtleistung erfolgen. Ebenso kann bei einer Zielerreichung von 0 % kein Abschlag vorgenommen werden.

Bei der Maximalvergütung wird auf die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres Bezug genommen, dem diese Gesamtvergütung zuzurechnen ist, unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr die einzelnen Vergütungsbeträge dem Vorstandsmitglied tatsächlich zufließen.

Die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden beträgt 9,5 Mio. Euro, diejenige für ein ordentliches Vorstandsmitglied 7 Mio. Euro.

Wie die Maximalvergütung für das Berichtsjahr 2022 eingehalten wurde, kann erst nach vollständiger Auszahlung des Mehrjahresbonus 2022-2025 im Jahr 2026 endgültig festgestellt und erläutert werden. Die nachfolgenden Tabellen (Beträge teilweise gerundet) enthalten nur die Vergütung, die den Berichtsjahren 2021 und 2022 bislang zuzurechnen ist, und werden sukzessive aufgebaut:

Zurechnung für Geschäftsjahr	Joachim Wenning		Thomas Blunck	
	Vorsitzender des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
	2022	2021	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	2.425.000	2.325.000	1.173.000	1.125.000
Nebenleistungen/Sachbezüge	42.021	38.176	34.959	35.646
bAV Versorgungsbeitrag	1.236.750	1.185.750	381.225	365.625
Dienstzeitaufwand	1.198	1.331	210.631	236.619
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2023)	878.850	(Zufluss 2023)	425.250
Mehrwahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2022	3.704.969	4.429.107	1.799.815	2.188.140
Festgelegte Maximalvergütung	9.500.000	9.500.000	7.000.000	7.000.000

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside		Stefan Golling	
	Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
Zurechnung für Geschäftsjahr	2022	2021	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	1.472.115	1.411.875	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge	27.371	23.543	33.742	27.810
bAV				
Versorgungsbeitrag	-	-	-	-
Dienstzeitaufwand	-	-	-	-
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2023)	533.689	(Zufluss 2023)	533.689
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2022	1.499.486	1.969.107	1.505.857	1.973.374
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000

	Doris Höpke (bis 30.4.2022)		Torsten Jeworrek (bis 31.12.2022)	
	Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
Zurechnung für Geschäftsjahr	2022	2021	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	375.000	1.125.000	1.695.000	1.625.000
Nebenleistungen/Sachbezüge	19.226	31.141	63.568	40.862
bAV				
Versorgungsbeitrag	191.250	573.750	661.050	633.750
Dienstzeitaufwand	481	547	229.581	270.608
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2023)	425.250	(Zufluss 2023)	614.250
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2022	585.956	2.155.688	2.649.199	3.184.470
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000

	Christoph Jurecka		Achim Kassow	
	Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
Zurechnung für Geschäftsjahr	2022	2021	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	1.695.000	1.625.000	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge	31.251	25.774	42.301	37.307
bAV				
Versorgungsbeitrag	864.450	828.750	-	-
Dienstzeitaufwand	-	-	-	-
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2023)	614.250	(Zufluss 2023)	533.689
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2022	2.590.701	3.093.774	1.514.416	1.982.871
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000

	Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)	
	Mitglied des Vorstands	
Zurechnung für Geschäftsjahr	2022	2021
	€	€
Grundvergütung	122.676	
Nebenleistungen/Sachbezüge	2.875	
bAV		
Versorgungsbeitrag	-	
Dienstzeitaufwand	-	
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen ¹	1.718	
Jahresbonus	(Zufluss 2023)	
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2026)	
Gesamtvergütung per 31.12.2022	127.269	
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2022 gesamt	2022 davon Münchener Rück AG	2021 gesamt	2021 davon Münchener Rück AG
	€	€	€	€
Grundvergütung	2.907.500	482.500	2.787.500	462.500
Nebenleistungen/Sachbezüge	119.993	48.031	90.412	28.937
bAV Versorgungsbeitrag	852.325	246.075	817.125	235.875
Dienstzeitaufwand	11.546	11.546	13.086	13.086
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2023)	(Zufluss 2023)	174.825	174.825
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2022	3.891.365	788.153	3.882.948	915.223
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000		7.000.000	

1 Clarisse Kopff wurden im Rahmen des Neueintritts Kosten im Zusammenhang mit Umzug erstattet.

2 Die Maximalvergütung umfasst die Vergütung, die Markus Rieß von der Münchener Rück AG und der ERGO Group AG erhält. Das Vergütungssystem der ERGO Group AG sieht keine variable Komponente vor.

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat entspricht den relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Vorgaben, insbesondere dem ARUG II und dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Es sieht eine Festvergütung vor und wurde zuletzt am 28. April 2021 der Hauptversammlung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 98,48 % gebilligt.

Grundsätze der Vergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist insgesamt ausgewogen und steht in einem angemessenen Verhältnis zu Verantwortung und Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft, wobei auch die Vergütungsregelungen vergleichbarer DAX40-Gesellschaften berücksichtigt werden.

Entsprechend der Empfehlung des DCGK wird bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt.

Vergütungsbestandteile

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats setzt sich aus der jährlichen Festvergütung, der zusätzlichen Vergütung für Ausschusstätigkeiten und dem Sitzungsgeld zusammen. Das Vergütungssystem sieht weder variable Vergütungskomponenten noch Pensionsregelungen vor.

Für die im Berichtsjahr gewährte Vergütung sind die in der Hauptversammlung am 25. April 2018 beschlossenen Satzungsbestimmungen zugrunde zu legen:

JÄHRLICHE FESTVERGÜTUNG		
Vorsitzender 220.000 €	Stellvertreter 150.000 €	Mitglied 100.000 €

AUSSCHUSSVERGÜTUNG						
	Prüfungs- ausschuss	Ständiger Ausschuss*	Personal- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Vermittlungs- ausschuss
Vorsitzender	110.000 €	30.000 €	60.000 €	60.000 €	keine	keine
Mitglied	55.000 €	15.000 €	30.000 €	30.000 €	keine	keine

Für Mitglieder des Aufsichtsrats, die sowohl dem Personal- als auch dem Vergütungsausschuss angehören, ist die Mitgliedschaft im Vergütungsausschuss bereits durch die Vergütung ihrer Mitgliedschaft im Personalausschuss abgegolten.

* Im Juni 2022 umbenannt in „Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss“

SITZUNGSGELD
Sitzungsgeld von 1.000 € je Sitzungstag für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, mit Ausnahme des Vermittlungsausschusses.

Die von der Hauptversammlung am 28. April 2021 beschlossene Erhöhung der Festvergütung ist zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten und bildet die Berechnungsbasis für Vergütungen, die ab 2023 gewährt werden:

JÄHRLICHE FESTVERGÜTUNG		
Vorsitzender 241.500 €	Stellvertreter 157.500 €	Mitglied 105.000 €

AUSSCHUSSVERGÜTUNG						
	Prüfungs- ausschuss	Präsidial- und Nachhaltigkeits- ausschuss	Personal- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Vermittlungs- ausschuss
Vorsitzender	126.000 €	31.500 €	63.000 €	63.000 €	keine	keine
Mitglied	63.000 €	15.750 €	31.500 €	31.500 €	keine	keine

Für Mitglieder des Aufsichtsrats, die sowohl dem Personal- als auch dem Vergütungsausschuss angehören, ist die Mitgliedschaft im Vergütungsausschuss bereits durch die Vergütung ihrer Mitgliedschaft im Personalausschuss abgegolten.

SITZUNGSGELD
Sitzungsgeld von 1.000 € je Sitzungstag für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, mit Ausnahme des Vermittlungsausschusses.

Bei Veränderungen im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen erfolgt die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichung vom Vergütungssystem des Aufsichtsrats. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem sie als Festvergütung jeden Anreiz vermeidet, die Aufgabenerfüllung durch den Aufsichtsrat (Personalkompetenz und Überwachung des Vorstands) an kurzfristigen Zielvorgaben auszurichten.

DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Gewährte und geschuldete Vergütung 2022 gemäß § 162 AktG

Die gewährte Vergütung wird in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem sie dem Aufsichtsratsmitglied tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht.

Im Berichtsjahr wurde die Aufsichtsratsvergütung für die im Jahr 2021 erbrachten Tätigkeiten ausbezahlt. Die Vergütung für die 2022 geleisteten Tätigkeiten war zum Stichtag 31. Dezember 2022 ermittelbar und wird aus Gründen der Transparenz als erwartete Vergütung 2023 freiwillig angegeben.

Die nachfolgenden Tabellen (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) enthalten die Vergütungen der Münchener Rück AG oder ihrer Tochterunternehmen an im Berichtsjahr amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats:

Münchener Rück AG								
Name	Ge- schäfts- jahr¹	jährlich €	rela- tiver Anteil	Aus- schuss- tätig- keiten €	rela- tiver Anteil	Sitzungs- gelder €	rela- tiver Anteil	Summe €
Nikolaus von Bomhard	2023	241.500	58 %	157.500	38 %	18.000	4 %	417.000
Vorsitzender	2022	220.000	58 %	145.000	38 %	13.000	3 %	378.000
Anne Horstmann	2023	157.500	87 %	15.750	9 %	8.000	4 %	181.250
Stellvertr. Vorsitzende	2022	150.000	88 %	15.000	9 %	6.000	4 %	171.000
Ann-Kristin Achleitner	2023	105.000	43 %	126.000	51 %	15.000	6 %	246.000
	2022	100.000	44 %	115.000	50 %	13.000	6 %	228.000
Clement B. Booth	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
Ruth Brown	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
Stephan Eberl	2023	105.000	64 %	47.250	29 %	12.000	7 %	164.250
	2022	100.000	66 %	45.000	30 %	7.000	5 %	152.000
Frank Fassin	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
Ursula Gather	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
Gerd Häusler	2023	105.000	82 %	15.750	12 %	8.000	6 %	128.750
	2022	100.000	83 %	15.000	12 %	6.000	5 %	121.000
Angelika Judith Herzog	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
(seit 1.7.2021)	2022	50.000	94 %			3.000	6 %	53.000
Renata Jungo Brüngger	2023	105.000	72 %	31.500	22 %	10.000	7 %	146.500
	2022	100.000	73 %	30.000	22 %	7.000	5 %	137.000
Stefan Kaindl	2023	105.000	58 %	63.000	35 %	12.000	7 %	180.000
	2022	100.000	60 %	55.000	33 %	12.000	7 %	167.000

Fußnote siehe am Ende der Tabellen

Münchener Rück AG								
Name	Geschäfts-jahr ¹	jährlich €	rela- tiver Anteil	Aus- schuss- tätig- keiten €	rela- tiver Anteil	Sitzungs- gelder €	rela- tiver Anteil	Summe €
Carinne Knoche-Brouillon (seit 28.4.2021)	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2022	75.000	96 %			3.000	4 %	78.000
Gabriele Mücke	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
Ulrich Plotke	2023	105.000	58 %	63.000	35 %	12.000	7 %	180.000
	2022	100.000	61 %	55.000	33 %	10.000	6 %	165.000
Manfred Rassy	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
Gabriele Sinz-Toporzysek (bis 31.1.2022)	2023	8.750	100 %					8.750
	2022	100.000	96 %			4.000	4 %	104.000
Carsten Spohr	2023	105.000	95 %			5.000	5 %	110.000
	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
Karl-Heinz Streibich	2023	105.000	95 %			5.000	6 %	110.000
	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
Markus Wagner (seit 1.2.2022)	2023	96.250	94 %			6.000	6 %	102.250
	2022							
Maximilian Zimmerer	2023	105.000	40 %	141.750	54 %	14.000	5 %	260.750
	2022	100.000	42 %	125.000	53 %	12.000	5 %	237.000

Tochterunternehmen								
Name	Geschäfts-jahr ¹	jährlich €	rela- tiver Anteil	Aus- schuss- tätig- keiten €	rela- tiver Anteil	Sitzungs- gelder €	rela- tiver Anteil	Summe €
Frank Fassin	2023	35.000	100 %					35.000
	2022	35.000	100 %					35.000
Ulrich Plotke	2023	35.000	67 %	17.500	33 %			52.500
	2022	35.000	67 %	17.500	33 %			52.500
Markus Wagner	2023	15.000	100 %					15.000
	2022	15.000	100 %					15.000

¹ Die Angaben zum Geschäftsjahr 2022 umfassen die 2022 gewährte Vergütung. Die freiwilligen Angaben zum Geschäftsjahr 2023 umfassen die 2023 zu gewährende Vergütung, die zum Stichtag 31.12.2022 bereits ermittelbar war.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, die 2021 aus dem Gremium ausgeschieden sind, ist in der nachfolgenden Tabelle (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) abgebildet. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr keine Aufsichtsratsvergütung an frühere Mitglieder des Aufsichtsrats gewährt.

Münchener Rück AG								
Name	Geschäfts-jahr ¹	jährlich €	rela- tiver Anteil	Aus- schuss- tätig- keiten €	rela- tiver Anteil	Sitzungs- gelder €	rela- tiver Anteil	Summe €
Benita Ferrero-Waldner (bis 28.4.2021)	2022	33.333	92 %			3.000	8 %	36.333
Eva-Maria Haiduk (bis 30.6.2021)	2022	50.000	94 %			3.000	6 %	53.000

¹ Die Angaben zum Geschäftsjahr 2022 umfassen die 2022 gewährte Vergütung.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

Die jährliche Veränderung der gewährten/geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis werden vergleichend dargestellt.

Für die Ertragsentwicklung wird – wie gesetzlich gefordert – auf den Jahresüberschuss aus dem HGB-Einzelabschluss sowie – als freiwillige Angabe – auf die in der variablen Vergütung verwendeten Kennzahlen IFRS-Konzernergebnis und TSR abgestellt.

Für die Entwicklung der Arbeitnehmervergütung wird die durchschnittliche Vergütung der aktiven Arbeitnehmer der Münchener Rück AG in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen.

Die Gesellschaft interpretiert den Gesetzeswortlaut in der Weise, dass für die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung die jährliche Veränderung über die letzten fünf Geschäftsjahre zu berichten ist, wogegen für die Vergütung der Organmitglieder und die Ertragsentwicklung der Gesellschaft jeweils nur die jährliche Veränderung vom Vorjahr zum Berichtsjahr anzugeben ist. Die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung für den Fünfjahreszeitraum kann entsprechend der Übergangsregelung sukzessive aufgebaut werden.

Sinn und Zweck der vergleichenden Darstellung kann aus Sicht der Gesellschaft jedoch nur sein, dass alle drei Vergleichsgrößen über einen einheitlichen Zeitraum abgebildet werden. Aufgrund dessen wird die Veränderung der Organvergütung und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft jeweils freiwillig über einen Fünfjahreszeitraum dargestellt und die Übersicht entsprechend der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung sukzessive aufgebaut.

Im Rahmen der vergleichenden Darstellung bezieht sich die Ertragsentwicklung auf die jeweiligen Geschäftsjahre. Im Unterschied dazu wird die Veränderung der gewährten/geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter auf Basis der den Betroffenen in den jeweiligen Geschäftsjahren zugeflossenen Vergütung – und nicht auf Grundlage der Vergütung, die diesen Geschäftsjahren zuzurechnen ist – dargestellt. Für das Berichtsjahr 2022 bedeutet das konkret, dass sich das IFRS-Konzernergebnis von 2021 in der Vergütung von 2022 widerspiegelt, während sich das IFRS-Konzernergebnis 2022 erst in der Vergütung von 2023 zeigen wird.

Die folgenden Tabellen zeigen die vergleichende Darstellung:

	Veränderung von 2019 auf 2020	Veränderung von 2020 auf 2021	Veränderung von 2021 auf 2022
Ertragsentwicklung			
Jahresüberschuss HGB-Einzelabschluss (Münchener Rück AG)	113,1 %	27,4 %	-73,0 %
IFRS-Ergebnis Konzern	-55,3 %	142,1 %	16,6 %
TSR-Entwicklung (Münchener-Rück-Aktie)	-3,2 %	11,7 %	22,3 %
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer			
Mitarbeiter Münchener Rück AG in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis	17,2 %	-14,7 %	9,4 %
Vorstandsvergütung			
Im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder			
Joachim Wenning	31,4 %	-51,1 %	156,9 %
Thomas Blunck	10,3 %	-52,4 %	154,2 %
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019)	70,3 %	-2,9 %	111,8 %
Stefan Golling (seit 1.1.2021)			41,7 %
Doris Höpke (bis 30.4.2022)	4,3 %	-51,7 %	84,8 %
Torsten Jeworrek (bis 31.12.2022)	10,2 %	-51,8 %	156,4 %
Christoph Jurecka	10,6 %	-18,7 %	41,8 %
Achim Kassow (seit 1.5.2020)		23,0 %	41,3 %
Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)			
Markus Rieß	4,1 %	-40,5 %	38,4 %
davon für Münchener Rück AG	7,9 %	-65,0 %	202,4 %
Frühere Vorstandsmitglieder			
Ludger Arnoldussen (bis 26.4.2017)	-44,1 %	-54,2 %	4,5 %
Nikolaus von Bomhard (bis 26.4.2017)	-48,7 %	-44,2 %	-0,9 %
Georg Daschner (bis 31.12.2014)	-0,6 %	3,2 %	0,0 %
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020) ¹	-8,1 %	-100,0 %	925.510,5 %
Peter Röder (bis 31.12.2020) ¹	10,3 %	-87,4 %	433,4 %
Jörg Schneider (bis 31.12.2018) ¹	-33,9 %	-73,3 %	399,4 %
Wolfgang Strassl (bis 31.12.2013)	4,9 %	0,4 %	0,0 %

¹ Aufgrund der 2018 vorgenommenen Umstellung der Laufzeit von drei auf vier Jahre kam 2021 kein Mehrjahresbonus zur Auszahlung. Hermann Pohlchristoph, Peter Röder und Jörg Schneider haben 2022 aus ihrer aktiven Zeit als Vorstandsmitglied noch eine Auszahlung für den Mehrjahresbonus 2018-2021 erhalten.

	Veränderung von 2019 auf 2020	Veränderung von 2020 auf 2021	Veränderung von 2021 auf 2022
Aufsichtsratsvergütung			
Im Berichtsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder			
Nikolaus von Bomhard (seit 30.4.2019)		35,5 %	-1,3 %
Anne Horstmann	16,7 %	-1,2 %	-1,2 %
Ann-Kristin Achleitner	22,3 %	4,3 %	-1,7 %
Clement B. Booth	10,4 %	1,9 %	-1,9 %
Ruth Brown (seit 30.4.2019)		36,7 %	-1,9 %
Stephan Eberl (seit 30.4.2019)		38,0 %	-3,2 %
Frank Fassin	10,4 %	1,9 %	-1,9 %
Ursula Gather	10,4 %	1,9 %	-1,9 %
Gerd Häusler	9,5 %	1,7 %	-1,6 %
Angelika Judith Herzog (seit 1.7.2021)			
Renata Jungo Brüngger	34,9 %	8,9 %	-2,8 %
Stefan Kaindl (seit 30.4.2019)		36,0 %	-1,2 %
Carinne Knoche-Brouillon (seit 28.4.2021)			
Gabriele Mücke (seit 30.4.2019)		36,7 %	-1,9 %
Ulrich Plottke	57,6 %	11,7 %	-2,4 %
Manfred Rassy (seit 30.4.2019)		36,7 %	-1,9 %
Gabriele Sinz-Toporzysek	11,6 %	1,9 %	-3,7 %
Carsten Spohr (seit 29.4.2020)			32,5 %
Karl-Heinz Streibich (seit 30.4.2019)		36,7 %	-1,9 %
Markus Wagner (seit 1.2.2022)			
Maximilian Zimmerer	100,5 %	21,6 %	1,3 %
Frühere Aufsichtsratsmitglieder			
Kurt Wilhelm Bock (25.4.2018 bis 29.4.2020)	66,3 %	-64,7 %	
Benita Ferrero-Waldner (bis 28.4.2021)	10,4 %	0,9 %	-66,0 %
Eva-Maria Haiduk (30.4.2019 bis 30.6.2021)		36,7 %	-50,9 %

Hinweis: Starke Veränderungen in der Aufsichtsratsvergütung resultieren im Wesentlichen aus unterjährigem Ein- und Austritten sowie der Neubesetzung der Ausschüsse insbesondere im Zuge der Neuwahl des Aufsichtsrats in 2019.

BESCHLUSS DER HAUPTVERSAMMLUNG NACH § 120a Abs. 4 AktG

Der Vergütungsbericht 2021 wurde auf der Hauptversammlung 2022 mit einer Mehrheit von 86,65 % gebilligt, weshalb keine Veranlassung zur Änderung der Berichterstattung bestand.

Im Rahmen des Investorendialogs wurde insbesondere die transparente und gute Darstellung im Vergütungsbericht gewürdigt.

PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS DURCH DEN ABSCHLUSSPRÜFER

Dieser Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer formell geprüft. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist beigefügt.

Für den Vorstand

Dr. Joachim Wenning
Vorsitzender des Vorstands

Dr. Christoph Jurecka
Chief Financial Officer

Für den Aufsichtsrat

Dr. Nikolaus von Bomhard
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

München, 3. März 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Kagermeier
Wirtschaftsprüfer

Dr. Ott
Wirtschaftsprüfer

