

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Systematik der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr und enthält detaillierte Informationen zur individuellen Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Er beinhaltet zudem eine Darstellung des neuen Vergütungssystems für den Vorstand, das zum 1. Januar 2018 implementiert wurde und auf der Hauptversammlung 2018 zur Abstimmung gestellt wird.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Jahr 2017

Das Aufsichtsratsplenum beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft es regelmäßig. Der Perso- ↗

nalausschuss des Aufsichtsrats, dem der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie je ein Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer angehören, bereitete im Berichtsjahr die Beschlussvorschläge für das Aufsichtsratsplenum vor.

Das bisherige Vergütungssystem für den Vorstand war bereits darauf ausgerichtet, einen Anreiz für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens zu schaffen und die Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Es entsprach den relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Vorgaben einschließlich des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Das Vergütungssystem für den Vorstand umfasste fixe und variable Bestandteile sowie die betriebliche Altersversorgung. Einzelheiten können der folgenden Tabelle entnommen werden:

Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung

Bestandteil	Anteil ¹	Bemessungsgrundlage/ Parameter	Korridor	Voraussetzung/ Kriterien für Zahlung	Auszahlung
Grundvergütung zzgl. Sachbezüge/ Nebenleistungen	30%	Funktion, Verantwortung, Dauer der Vorstands- zugehörigkeit	fix	vertragliche Regelungen	monatlich
Variable Vergütung	70%	Gesamterfolg/-ergebnis des Konzerns, Leistung des Geschäfts- bereichs, Leistung des Einzelnen			
30% Jahres-Performance (bei 100% Zielerreichung/ Bewertung)		Konzernziel, Geschäftsfeldziele, Ressortziele, persönliche Ziele, Gesamtleistung	0-200% (voll erreicht = 100%)	Erreichen der Jahresziele und Würdigung der Gesamtleistung	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, persönliche Ziele, Gesamtleistung	0-200% (voll erreicht = 100%)	Erreichen der Dreijahresziele und Würdigung der Gesamtleistung	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 ergaben sich bei 100% Zielerreichung/Bewertung bei der variablen Vergütung.

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

Fixe Vergütung

Die fixen Vergütungsbestandteile setzten sich aus der Grundvergütung sowie den Sachbezügen und Nebenleistungen, wie Dienstwagen, Versicherungen und Gesundheitsvorsorge, zusammen. Die Lohnsteuer für die geldwerten Vorteile auf Sachbezüge und Nebenleistungen trug die Gesellschaft.

Variable Vergütung

Die variable Vergütungskomponente stellte auf den geschäftlichen Gesamterfolg des Konzerns, den Erfolg definierter Geschäftsbereiche sowie auf die persönliche Leistung der einzelnen Mitglieder des Vorstands ab.

Ausschlaggebend für die Höhe der variablen Vergütung war, inwieweit die jeweils jährlich neu festgelegten Ziele für den Jahres- und Mehrjahreszeitraum erreicht wurden und wie die Komponente „Gesamtleistung“ jeweils bewertet wurde.

Bei der Würdigung der Gesamtleistung des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder wurde ↗

insbesondere auch die in den Zielvereinbarungen nicht erfasste Leistung berücksichtigt, die entsprechend positiv oder negativ bewertet werden konnte. Zudem konnte der Aufsichtsrat auf vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des Beurteilungszeitraums reagieren.

Jahres- und Mehrjahresziele, Würdigung der Gesamtleistung und Aktieninvestment bildeten zusammen ein ausgewogenes und ökonomisches, das heißt stark risikobasiert ausgerichtetes Anreizsystem. Des Weiteren wurde großer Wert darauf gelegt, dass die Zielsetzung für die Vorstandsmitglieder nicht zu einer Fehlsteuerung führte. Während des ein- und dreijährigen Beurteilungszeitraums fand keine Adjustierung der Ziele statt und es wurden keine garantierten variablen Vergütungsbestandteile gewährt.

Einzelheiten zu den Bemessungsgrundlagen für die Jahres- und Mehrjahres-Performance können den nachfolgenden Tabellen entnommen werden.

Variable Vergütung basierend auf der Jahres-Performance

Zielkategorie	Anteil ¹	Bemessungsgrundlage	Parameter
Kollektiver Erfolgsbeitrag	40%-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%-40%		
Ressortziele		Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgrößen für - Rückversicherung Schaden/Unfall - 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 - Innovationsinitiativen
Würdigung der Gesamtleistung	20%	Gesamtleistung einzelner Vorstandsmitglieder und des Vorstandsgremiums	Beurteilung durch Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von § 87 AktG und DCGK

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

² Erläuterungen zum RoRaC finden Sie auf [Seite 51](#).

³ Erläuterungen zu den „Economic Earnings“ finden Sie auf [Seite 50](#).

Variable Vergütung basierend auf der Mehrjahres-Performance

Zielkategorie	Anteil ¹	Bemessungsgrundlage	Parameter
Kollektiver Erfolgsbeitrag	50% - 60%		
Geschäftsfeldziele (3-Jahres-Durchschnitt)			
- Rückversicherung		Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgrößen für - Rückversicherung Schaden/Unfall - Rückversicherung Leben	Komponenten der Economic Earnings ² : - Wertbeitrag - Neugeschäftswert - Veränderung des Werts des Bestandsgeschäfts
- ERGO		Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgröße	Economic Earnings ²
Individueller Erfolgsbeitrag	20% - 30%		
Persönliche Ziele (3-Jahres-Zeitraum)		Persönliche Ziele je Vorstandsmitglied	Besondere Schwerpunkte, zum Beispiel - strategische Ziele - Kundenorientierung - Innovationsinitiativen - Digitalisierungsinitiativen
Würdigung der Gesamtleistung	20%	Gesamtleistung einzelner Vorstandsmitglieder und des Vorstandsgremiums	Beurteilung durch Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von § 87 AktG und DCGK (u. a. Corporate Responsibility, Governance- und Compliance-Anforderungen)

- 1 Gewichtung der Ziele erfolgte individuell entsprechend der Zuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder.
2 Erläuterungen zu den „Economic Earnings“ finden Sie auf Seite 50.

Zielwerte und Zielerreichungen für die variable Vergütung

Die bis 2017 festgelegten finanziellen und persönlichen Ziele der Vorstandsmitglieder waren sehr granular und im Interesse der Objektivität, Messbarkeit und Steuerung sehr konkret gefasst. Sie enthielten kommerziell sensitive Informationen, die in hohem Maße markt- und wettbewerbsrelevant sind und Kundeninteressen betreffen. Deshalb werden keine konkreten Zielvorgaben auf Basis des bisherigen Vergütungssystems publiziert. Zur Erhöhung der Transparenz des Vergütungsberichts wird die Gesamtzielerreichung je Vergütungskomponente in den Vergütungstabellen gemäß DCGK zusätzlich veröffentlicht.

Begrenzung der variablen Vergütung (Malus)

Das Vergütungssystem für den Vorstand war derart gestaltet, dass mittels der Komponente „Gesamtleistung“ sowohl auf Jahres- als auch auf Mehrjahresbasis negative Erfolgsbeiträge zu einer Kürzung der variablen Vergütung führen. Zudem waren die finanziellen Mehrjahresziele so konzipiert, dass das Ergebnis eines schlechten Jahres die Gesamtzielerreichung so beeinflussen kann, dass sie auf „null“ fällt. So führte der durch Hurrikanschäden bedingte Ergebnisrückgang des Jahres 2017 zu einem vollständigen Bonusausfall beim Konzernziel der Jahres-Performance und zu einer signifikanten Einbuße bei drei Mehrjahres-Bonusplänen. Aufgrund der flexiblen Bonuspolitik war es zudem möglich, dass insgesamt keine variable Vergütung ausbezahlt wird. Ergänzend wurde das Malus-Prinzip durch das verpflichtende Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft realisiert, in dem ein Teil des ausbezahlten Bonus erneut ins Risiko gestellt und so mit den Interessen der Aktionäre verknüpft wurde.

Die Anstellungsverträge für ab 1. Januar 2017 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder sehen darüber hinaus vor, dass bei Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem

Grund oder bei Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund alle noch nicht ausbezahlten variablen Vergütungsbestandteile verfallen.

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

Aktienoptionsprogramme

Für den Vorstand existieren keine Aktienoptionsprogramme oder ähnliche Anreizsysteme.

Mandatsvergütungen

Vergütungen aus Mandaten sind an die Gesellschaft abzuführen. Ausgenommen sind lediglich Vergütungen aus Mandaten, die vom Aufsichtsrat ausdrücklich als „persönlich“ eingestuft werden.

Abfindungs-Cap und Change of Control

Die vor dem 1. Januar 2017 bestellten Mitglieder des Vorstands haben keinen dienstvertraglichen Anspruch auf Abfindungszahlungen. Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit durch die Gesellschaft 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, wenn diese kürzer ist. 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.

Vorstandsmitglieder, die ab 1. Januar 2017 erstmals bestellt werden, haben im Falle der vorzeitigen Beendigung ihres Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund einen dienstvertraglichen 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 Grundvergütung und die tatsächlich ausgezahlte variable Vergütung des letzten vollen abgelaufenen Geschäftsjahres vor der Beendigung des Anstellungsvertrags maßgebend; Sachbezüge, sonstige Nebenleistungen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung bleiben dabei unberücksichtigt. Bezüge, die das Vorstandsmitglied während der Kündigungsfrist nach Beendigung seiner Bestellung erhält, werden auf die Abfindung angerechnet. Ein Anspruch auf Abfindungszahlungen besteht nicht im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund.

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

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. Die Höhe des Versorgungsbeitrags wird unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds (unter anderem DAX-30-Gesellschaften) sowie der Versorgungsbeiträge für die Mitarbeitergruppen unterhalb des Vorstands festgelegt. 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 bestehende Anwartschaft aus der 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 Ruhegeld in Höhe ihrer bisherigen monatlichen Grundvergütung, sofern ein Anspruch auf Altersruhegeld, Ruhegeld aufgrund Invalidität oder vorgezogenes gekürztes Ruhegeld besteht.

Altersruhegeld

Ein Vorstandsmitglied, das vor dem 1. April 2012 erstmals bestellt wurde, hat Anspruch auf Ruhegeld, wenn es nach Vollendung des 60. Lebensjahres 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 aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheidet. Alle Vorstandsmitglieder müssen spätestens am Ende des Kalenderjahres, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden, aus dem aktiven Dienst ausscheiden.

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 Invalidität

Invalidität liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied voraussichtlich sechs Monate ununterbrochen infolge Krankheit, Körperverletzung oder eines mehr als altersentsprechenden Kräfteverfalls außerstande ist oder bereits sechs Monate ununterbrochen außerstande gewesen ist, seinen Beruf auszuüben. Der Anspruch auf Ruhegeld aufgrund Invalidität entsteht frühestens mit Ablauf einer Entgeltspflicht bzw. Entgeltfortzahlungspflicht, nachdem der Vertrag einvernehmlich aufgehoben, infolge Nichtverlängerung oder Widerrufs der Vorstandsbestellung beendet oder wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit von der Gesellschaft gekündigt wurde.

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

Ein vor dem 1. Januar 2017 bestelltes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf vorgezogenes gekürztes 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.

Ab dem 1. Januar 2017 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder haben keinen Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld.

Unverfallbare Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung

Leistungen aus unverfallbaren Anwartschaften werden bei Vollendung des 60. bzw. 62. Lebensjahres, bei Invalidität 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 weiterhin die bisherige monatliche Grundvergütung, wenn der Verstorbene vor 2006 in den Vorstand berufen wurde. Bei Vorstandsmitgliedern, die ab 2006 erstmals 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 (ab 2018: des Vergütungsausschusses) 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 (Tarifmitarbeiter, außertarifliche Mitarbeiter) abzugrenzen sind. Zur Prüfung der Angemessenheit der Vergütung werden ferner die Daten von Gesellschaften im Vergleichsumfeld (u.a. DAX 30) erhoben; als Orientierungspunkt für die Höhe der Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden wird der Median der Vergütungen der DAX-30-Gesellschaften herangezogen. 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 2017 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 2014–2016 ist nach DRS 17 im Jahr der Auszahlung, also 2017, 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 19,8 (23,1) Millionen €. Sie verringerten sich somit gegenüber den Vorjahresbezügen um rund 3,3 Millionen €. Ausschlaggebend hierfür ist im Wesentlichen, dass aufgrund der Hurrikanschäden 2017 die Zielerreichung für das Konzernziel 0 % beträgt und die Bewertungen für das Geschäftsfeldziel Rückversicherung sowohl auf Jahres- als auch auf Dreijahresbasis niedriger ausfallen als im Vorjahr. Die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder finden Sie in der nachfolgenden Tabelle.

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 (bis 26.4.2017)	2017	420.000	11.664	205.535	1.767.920		2.405.119
	2016	1.260.000	35.783	840.887	1.901.200		4.037.870
Joachim Wenning ³ (Vorstandsvorsitz seit 27.4.2017)	2017	1.045.000	128.254	339.533	872.200		2.384.987
	2016	615.000	139.039	511.489	903.070		2.168.598
Giuseppina Albo ³ (bis 31.12.2017)	2017	615.000	127.420	-29.293	177.166		890.293
	2016	555.000	21.959	364.293			941.252
Ludger Arnoldussen ⁴ (bis 26.4.2017)	2017	205.000	13.811	51.287	862.400		1.132.498
	2016	615.000	90.384	325.572	903.070		1.934.026
Thomas Blunck	2017	615.000	31.466	294.290	872.200		1.812.956
	2016	615.000	31.700	402.459	949.620		1.998.779
Doris Höpke	2017	615.000	32.105	276.203	366.275		1.289.583
	2016	555.000	33.356	519.462			1.107.818
Torsten Jeworrek	2017	885.000	36.179	323.627	1.264.690		2.509.496
	2016	885.000	37.801	601.187	1.410.465		2.934.453
Hermann Pohlchristoph (seit 27.4.2017)	2017	410.000	29.940	138.332			578.272
	2016						
Markus Rieß ⁵ davon für Münchener Rück AG	2017	976.250	140.167	615.614		750.000	2.482.031
		337.500	49.342	180.023		750.000	1.316.865
davon für Münchener Rück AG	2016	976.250	115.717	567.351		1.500.000	3.159.318
		337.500	39.677	229.744		1.500.000	2.106.921
Peter Röder	2017	615.000	30.278	218.522	872.200		1.736.000
	2016	615.000	35.034	389.554	921.690		1.961.278
Jörg Schneider	2017	885.000	41.782	401.251	1.250.480		2.578.513
	2016	885.000	37.011	593.055	1.354.605		2.869.671
Gesamt	2017	7.286.250	623.066	2.834.901	8.305.531	750.000	19.799.748
	2016	7.576.250	577.784	5.115.309	8.343.720	1.500.000	23.113.063

- 1 Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahres-Performance 2017 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 2016. Die für die Jahres-Performance 2016 ausgewiesenen Beträge setzen sich zusammen aus der jeweiligen Rückstellung für 2016 und dem entsprechenden Mehr-/Minderaufwand für 2015. Die tatsächlichen Bonuszahlungen für 2016 können den Vergütungstabellen „Zufluss gem. DCGK“ auf Seite 38 ff. entnommen werden.
- 2 Die 2017 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2014–2016, die 2016 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2013–2015.
- 3 Sachbezüge/Nebenleistungen 2017 einschließlich Sicherheitsaufwendungen (Wenning) und Jubiläumszahlungen (Albo).
- 4 Als Entschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot erhielt Ludger Arnoldussen im Zeitraum Mai bis Dezember 2017 Zahlungen von insgesamt 1.515.000 €.
- 5 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhielt. Sachbezüge/Nebenleistungen 2017 einschließlich Sicherheitsaufwendungen. 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			Jahresbonus/ Jahres- Performance ^{1, 3}	Mehrjahresbonus/ Mehrjahres- Performance ^{2, 3}	Summe Zusagen
	Zusage	für	€	€	€
Nikolaus von Bomhard ⁴ (bis 26.4.2017)	2017	2018	-	-	-
	2016	2017	294.000	686.000	980.000
Joachim Wenning (Vorstandsvorsitz seit 27.4.2017)	2017	2018	667.500	1.557.500	2.225.000
	2016	2017	731.500	1.706.833	2.438.333
Giuseppina Albo ⁵ (bis 31.12.2017)	2017	2018	-	-	-
	2016	2017	-	-	-
Ludger Arnoldussen ⁴ (bis 26.4.2017)	2017	2018	-	-	-
	2016	2017	143.500	334.833	478.333
Thomas Blunck	2017	2018	322.500	752.500	1.075.000
	2016	2017	430.500	1.004.500	1.435.000
Doris Höpke	2017	2018	322.500	752.500	1.075.000
	2016	2017	430.500	1.004.500	1.435.000
Torsten Jeworrek	2017	2018	465.000	1.085.000	1.550.000
	2016	2017	619.500	1.445.500	2.065.000
Hermann Pohlchristoph ⁶ (seit 27.4.2017)	2017	2018	303.750	708.750	1.012.500
	2016	2017	259.000	604.333	863.333
Markus Rieß ⁷ davon für Münchener Rück AG	2017	2018	191.250	446.250	637.500
			191.250	446.250	637.500
	2016	2017	592.125	1.381.625	1.973.750
davon für Münchener Rück AG	2017	2018	236.250	551.250	787.500
			236.250	551.250	787.500
Peter Röder	2017	2018	322.500	752.500	1.075.000
	2016	2017	430.500	1.004.500	1.435.000
Jörg Schneider	2017	2018	465.000	1.085.000	1.550.000
	2016	2017	619.500	1.445.500	2.065.000
Gesamt	2017	2018	3.060.000	7.140.000	10.200.000
	2016/2017	2017	4.550.625	10.618.124	15.168.749

- 1 Die für 2017 zugesagte Vergütung für die Jahreskomponente ist zahlbar 2018, die für 2018 zugesagte Vergütung 2019.
- 2 Die für 2017 zugesagte Vergütung für die Mehrjahres-Komponente ist zahlbar 2020, die für 2018 zugesagte Vergütung 2022.
- 3 Die Angaben zu den Bemessungsgrundlagen und Parametern für die Zusagen für 2017 finden Sie auf [Seite 28 f.](#), für 2018 auf [Seite 41 ff.](#)
- 4 Die Zusagebeträge für 2017 wurden zeitanteilig für vier Monate gewährt.
- 5 Aufgrund des Ausscheidens verfällt der Anspruch auf nicht ausbezahlte variable Vergütung.
- 6 Die Zusagebeträge für 2017 wurden zeitanteilig für acht Monate gewährt.
- 7 Die für 2017 zugesagte Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhält. Aufgrund der Umstellung des Vergütungssystems gewährt ERGO Group AG Markus Rieß ab 2018 keine variablen Zusagebeträge mehr.

Pensionsanwartschaften

Um die Pensionsanwartschaften für aktive Vorstandsmitglieder zu finanzieren, entstanden im Geschäftsjahr Personalaufwendungen in Höhe von 6,4 (6,5) Millionen €, wovon 1,3 Millionen € auf die leistungsorientierten Pensionszusagen und ca. 5,1 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, Beitragssätze und Personalaufwendungen:

Pensionsanwartschaften

Name	Geschäftsjahr	Leistungsorientierte Pensionszusagen		
		Pensionszusage ¹ €/Jahr	Barwert per 31.12. des Jahres €	Personal-
				aufwand Rück- stellungen ² €
Nikolaus von Bomhard ³ (bis 26.4.2017)	2017	407.100	17.641.804	0
	2016	407.100	16.653.577	287.233
Joachim Wenning ^{4, 5} (Vorstandsvorsitz seit 27.4.2017)	2017	-	16.414	1.164
	2016	-	9.596	1.253
Giuseppina Albo ⁶ (bis 31.12.2017)	2017	-	1.962	1.872
	2016	-	4.458	2.297
Ludger Arnoldussen ⁷ (bis 26.4.2017)	2017	157.500	4.439.347	388.255
	2016	157.500	4.003.478	357.138
Thomas Blunck ^{4, 5}	2017	120.000	3.581.907	178.062
	2016	120.000	3.184.449	160.734
Doris Höpke ^{4, 5}	2017	-	10.664	507
	2016	-	8.816	598
Torsten Jeworrek ^{4, 8}	2017	171.000	6.303.340	212.254
	2016	171.000	5.709.959	193.904
Hermann Pohlchristoph ^{4, 9} (seit 27.4.2017)	2017	-	5.740	628
	2016	-	-	-
Markus Rieß ^{4, 10} davon für Münchener Rück AG	2017	-	42.116	10.944
		-	42.116	10.944
	2016	-	14.319	10.370
Peter Röder ^{4, 8}	2017	90.000	3.082.126	112.941
	2016	90.000	3.124.511	104.070
Jörg Schneider ^{4, 8}	2017	275.000	11.170.862	356.081
	2016	275.000	10.320.861	328.896
Gesamt	2017	1.220.600	46.296.282	1.262.708
	2016	1.220.600	43.034.024	1.446.493

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 (bis 26.4.2017)	2017	17,00	247.690	9.659.613	238.000	
	2016	17,00	222.085	7.639.349	714.000	
Joachim Wenning ^{4,5} (Vorstandsvorsitz seit 27.4.2017)	2017	25,50	162.812	- ¹¹	888.250	
	2016	25,50	132.163	- ¹¹	522.750	
Giuseppina Albo ⁶ (bis 31.12.2017)	2017	25,50	50.198	- ¹¹	522.750	
	2016	25,50	33.081	- ¹¹	471.750	
Ludger Arnoldussen ⁷ (bis 26.4.2017)	2017	14,75	72.100	2.991.029	100.792	
	2016	14,75	93.956	3.912.302	302.375	
Thomas Blunck ^{4,5}	2017	16,25	123.421	4.974.648	333.125	
	2016	16,25	109.650	4.471.819	333.125	
Doris Höpke ^{4,5}	2017	25,50	58.488	- ¹¹	522.750	
	2016	25,50	40.733	- ¹¹	471.750	
Torsten Jeworrek ^{4,8}	2017	19,50	206.002	8.537.140	575.250	
	2016	19,50	182.894	7.601.747	575.250	
Hermann Pohlchristoph ^{4,9} (seit 27.4.2017)	2017	25,50	8.269	- ¹¹	324.700	
	2016	-	-	-	-	
Markus Rieß ^{4,10} davon für Münchener Rück AG	2017	25,19	48.557	883.284 ¹²	743.125	
			25,50	18.382	- ¹¹	286.875
	2016	25,19	27.236	527.660 ¹²	743.125	
davon für Münchener Rück AG			25,50	10.365	- ¹¹	286.875
Peter Röder ^{4,8}	2017	20,25	143.058	5.781.036	415.125	
	2016	20,25	126.480	5.349.033	415.125	
Jörg Schneider ^{4,8}	2017	16,50	170.676	7.251.118	486.750	
	2016	16,50	151.171	6.356.425	486.750	
Gesamt	2017		1.291.271	40.077.868	5.150.617	
	2016		1.119.449	35.858.335	5.036.000	

- 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 Ausgeschieden zum 26.4.2017; bezieht seit 1.5.2017 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 vorgezogenes gekürztes Ruhegeld.
- 6 Ausgeschieden zum 31.12.2017; hat Anspruch auf Ruhegeld ab 1.12.2024.
- 7 Ausgeschieden zum 26.4.2017; hat Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld ab 1.5.2019.
- 8 Hat bei vorzeitiger Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld, bei regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf Altersruhegeld.
- 9 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz.
- 10 Hat bei regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz.
- 11 Defined Contribution-Plan im Sinne des IAS 19: Leistungen an Arbeitnehmer, daher kein Barwert angegeben.
- 12 Münchener Rück AG: siehe Fußnote 11; ERGO Group 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 Zuwendung und Zufluss gemäß DCGK:

Gewährte Zuwendungen gem. DCGK

€	Nikolaus von Bomhard				Joachim Wenning			
	Vorsitzender des Vorstands (Austritt: 26.4.2017)				Mitglied des Vorstands (bis 26.4.2017) Vorsitzender des Vorstands (seit 27.4.2017)			
	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016
Grundvergütung	420.000	420.000	420.000	1.260.000	1.045.000	1.045.000	1.045.000	615.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	11.664	11.664	11.664	35.783	128.254	128.254	128.254	139.039
Summe	431.664	431.664	431.664	1.295.783	1.173.254	1.173.254	1.173.254	754.039
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2016				882.000				430.500
Jahres-Performance 2017	294.000	0	588.000		731.500	0	1.463.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2016-2018				2.058.000				1.004.500
Mehrjahres-Performance 2017-2019	686.000	0	1.372.000		1.706.833	0	3.413.666	
Sonstiges								
Summe	1.411.664	431.664	2.391.664	4.235.783	3.611.587	1.173.254	6.049.920	2.189.039
Versorgungsaufwand	238.000	238.000	238.000	1.001.233	889.414	889.414	889.414	524.003
Gesamtvergütung	1.649.664	669.664	2.629.664	5.237.016	4.501.001	2.062.668	6.939.334	2.713.042

€	Giuseppina Albo				Ludger Arnoldussen ²			
	Mitglied des Vorstands (Austritt: 31.12.2017)				Mitglied des Vorstands (Austritt: 26.4.2017)			
	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016
Grundvergütung	615.000	615.000	615.000	555.000	205.000	205.000	205.000	615.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	127.420	127.420	127.420	21.959	13.811	13.811	13.811	90.384
Summe	742.420	742.420	742.420	576.959	218.811	218.811	218.811	705.384
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2016				388.500				430.500
Jahres-Performance 2017 ¹	-	-	-		143.500	0	287.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2016-2018 ¹				-				1.004.500
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ¹	-	-	-		334.833	0	669.666	
Sonstiges								
Summe	742.420	742.420	742.420	965.459	697.144	218.811	1.175.477	2.140.384
Versorgungsaufwand	524.622	524.622	524.622	474.047	489.047	489.047	489.047	659.513
Gesamtvergütung	1.267.042	1.267.042	1.267.042	1.439.506	1.186.191	707.858	1.664.524	2.799.897

€	Thomas Blunck				Doris Höpke			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016
Grundvergütung	615.000	615.000	615.000	615.000	615.000	615.000	615.000	555.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	31.466	31.466	31.466	31.700	32.105	32.105	32.105	33.356
Summe	646.466	646.466	646.466	646.700	647.105	647.105	647.105	588.356
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2016				430.500				388.500
Jahres-Performance 2017	430.500	0	861.000		430.500	0	861.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2016-2018				1.004.500				906.500
Mehrjahres-Performance 2017-2019	1.004.500	0	2.009.000		1.004.500	0	2.009.000	
Sonstiges								
Summe	2.081.466	646.466	3.516.466	2.081.700	2.082.105	647.105	3.517.105	1.883.356
Versorgungsaufwand	511.187	511.187	511.187	493.859	523.257	523.257	523.257	472.348
Gesamtvergütung	2.592.653	1.157.653	4.027.653	2.575.559	2.605.362	1.170.362	4.040.362	2.355.704

Fortsetzung auf der nächsten Seite

→	Torsten Jeworrek				Hermann Pohlchristoph			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands (Eintritt: 27.4.2017)			
€	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016
Grundvergütung	885.000	885.000	885.000	885.000	410.000	410.000	410.000	-
Sachbezüge/Nebenleistungen	36.179	36.179	36.179	37.801	29.940	29.940	29.940	-
Summe	921.179	921.179	921.179	922.801	439.940	439.940	439.940	-
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2016				619.500				-
Jahres-Performance 2017	619.500	0	1.239.000		259.000	0	518.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2016-2018				1.445.500				-
Mehrjahres-Performance 2017-2019	1.445.500	0	2.891.000		604.333	0	1.208.666	
Sonstiges								
Summe	2.986.179	921.179	5.051.179	2.987.801	1.303.273	439.940	2.166.606	-
Versorgungsaufwand	787.504	787.504	787.504	769.154	325.328	325.328	325.328	-
Gesamtvergütung	3.773.683	1.708.683	5.838.683	3.756.955	1.628.601	765.268	2.491.934	-

→	insgesamt ³				Markus Rieß			
					Mitglied des Vorstands davon für Münchener Rück AG			
€	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016
Grundvergütung	976.250	976.250	976.250	976.250	337.500	337.500	337.500	337.500
Sachbezüge/Nebenleistungen	140.167	140.167	140.167	115.717	49.342	49.342	49.342	39.677
Summe	1.116.417	1.116.417	1.116.417	1.091.967	386.842	386.842	386.842	377.177
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2016				592.125				236.250
Jahres-Performance 2017	592.125	0	1.184.250		236.250	0	472.500	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2016-2018				1.381.625				551.250
Mehrjahres-Performance 2017-2019	1.381.625	0	2.763.250		551.250	0	1.102.500	
Sonstiges ⁴	750.000	750.000	750.000	1.500.000	750.000	750.000	750.000	1.500.000
Summe	3.840.167	1.866.417	5.813.917	4.565.717	1.924.342	1.136.842	2.711.842	2.664.677
Versorgungsaufwand	754.069	754.069	754.069	753.495	297.819	297.819	297.819	297.245
Gesamtvergütung	4.594.236	2.620.486	6.567.986	5.319.212	2.222.161	1.434.661	3.009.661	2.961.922

→	Peter Röder				Jörg Schneider			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
€	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016
Grundvergütung	615.000	615.000	615.000	615.000	885.000	885.000	885.000	885.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	30.278	30.278	30.278	35.034	41.782	41.782	41.782	37.011
Summe	645.278	645.278	645.278	650.034	926.782	926.782	926.782	922.011
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2016				430.500				619.500
Jahres-Performance 2017	430.500	0	861.000		619.500	0	1.239.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2016-2018				1.004.500				1.445.500
Mehrjahres-Performance 2017-2019	1.004.500	0	2.009.000		1.445.500	0	2.891.000	
Sonstiges								
Summe	2.080.278	645.278	3.515.278	2.085.034	2.991.782	926.782	5.056.782	2.987.011
Versorgungsaufwand	528.066	528.066	528.066	519.195	842.831	842.831	842.831	815.646
Gesamtvergütung	2.608.344	1.173.344	4.043.344	2.604.229	3.834.613	1.769.613	5.899.613	3.802.657

- 1 Albo: Aufgrund des Ausscheidens verfällt der Anspruch auf noch nicht ausbezahlte variable Vergütung.
- 2 Arnoldussen: Entschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Zeitraum Mai bis Dezember 2017 von insgesamt 1.515.000 €.
- 3 Rieß: Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsaufwendungen für die Tätigkeit bei der ERGO Group AG.
- 4 Rieß: Ausgleich für die beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung, der in vier gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird.

Zufluss gem. DCGK

€	Nikolaus von Bomhard			Joachim Wenning		
	Vorsitzender des Vorstands (Austritt: 26.4.2017)			Mitglied des Vorstands (bis 26.4.2017) Vorsitzender des Vorstands (seit 27.4.2017)		
	2017	2016	Gesamt- bewertung in %	2017	2016	Gesamt- bewertung in %
Grundvergütung	420.000	1.260.000		1.045.000	615.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	11.664	35.783		128.254	139.039	
Summe	431.664	1.295.783		1.173.254	754.039	
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2016 ¹		917.280	104		443.415	103
Jahres-Performance 2017 ²	146.706		50	365.019		50
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2014-2016 ¹		1.767.920	88		872.200	89
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ³	1.370.740		68	606.032		62
Sonstiges						
Summe	1.949.110	3.980.983		2.144.305	2.069.654	
Versorgungsaufwand	238.000	1.001.233		889.414	524.003	
Gesamtvergütung	2.187.110	4.982.216		3.033.719	2.593.657	

€	Giuseppina Albo			Ludger Arnoldussen		
	Mitglied des Vorstands (Austritt: 31.12.2017)			Mitglied des Vorstands (Austritt: 26.4.2017)		
	2017 ⁴	2016	Gesamt- bewertung in %	2017 ⁵	2016	Gesamt- bewertung in %
Grundvergütung	615.000	555.000		205.000	615.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	127.420	21.959		13.811	90.384	
Summe	742.420	576.959		218.811	705.384	
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2016 ¹		357.420	92		370.230	86
Jahres-Performance 2017 ²	-		-	76.643		53
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2014-2016 ¹		177.166	89		862.400	88
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ³	-		-	609.952		62
Sonstiges						
Summe	742.420	1.111.545		905.406	1.938.014	
Versorgungsaufwand	524.622	474.047		489.047	659.513	
Gesamtvergütung	1.267.042	1.585.592		1.394.453	2.597.527	

Fußnoten siehe Tabelle auf nächster Seite

→	Thomas Blunck			Doris Höpke		
	Mitglied des Vorstands			Mitglied des Vorstands		
	2017	2016	Gesamt- bewertung in %	2017	2016	Gesamt- bewertung in %
€						
Grundvergütung	615.000	615.000		615.000	555.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	31.466	31.700		32.105	33.356	
Summe	646.466	646.700		647.105	588.356	
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2016 ¹		430.500	100		431.235	111
Jahres-Performance 2017 ²	320.723		75	342.248		80
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2014-2016 ¹		872.200	89		366.275	69
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ³	606.032		62	439.132		55
Sonstiges						
Summe	1.573.221	1.949.400		1.428.485	1.385.866	
Versorgungsaufwand	511.187	493.859		523.257	472.348	
Gesamtvergütung	2.084.408	2.443.259		1.951.742	1.858.214	

→	Torsten Jeworrek			Hermann Pohlchristoph		
	Mitglied des Vorstands			Mitglied des Vorstands (Eintritt: 27.4.2017)		
	2017	2016	Gesamt- bewertung in %	2017	2016	Gesamt- bewertung in %
€						
Grundvergütung	885.000	885.000		410.000	-	
Sachbezüge/Nebenleistungen	36.179	37.801		29.940	-	
Summe	921.179	922.801		439.940	-	
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2016 ¹		613.305	99		-	
Jahres-Performance 2017 ²	334.530		54	138.332		53
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2014-2016 ¹		1.264.690	89		-	
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ³	878.746		62	-		
Sonstiges						
Summe	2.134.455	2.800.796		578.272	-	
Versorgungsaufwand	787.504	769.154		325.328	-	
Gesamtvergütung	2.921.959	3.569.950		903.600	-	

Fußnoten siehe Tabelle auf nächster Seite

→	Markus Rieß				
			Mitglied des Vorstands davon für Münchener Rück AG		
	insgesamt ⁶		Gesamt- bewertung in %		
€	2017	2016	2017	2016	
Grundvergütung	976.250	976.250	337.500	337.500	
Sachbezüge/Nebenleistungen	140.167	115.717	49.342	39.677	
Summe	1.116.417	1.091.967	386.842	377.177	
Einjährige variable Vergütung					
Jahres-Performance 2016 ¹		702.554		266.963	113
Jahres-Performance 2017 ²	497.625		141.750		60
Mehrjährige variable Vergütung					
Mehrjahres-Performance 2014-2016 ¹		-		-	
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ³	974.562		144.187		94
Sonstiges ⁷	750.000	1.500.000	750.000	1.500.000	
Summe	3.338.604	3.294.521	1.422.779	2.144.140	
Versorgungsaufwand	754.069	753.495	297.819	297.245	
Gesamtvergütung	4.092.673	4.048.016	1.720.598	2.441.385	

→	Peter Röder			Jörg Schneider		
			Mitglied des Vorstands			
			Gesamt- bewertung in %			
€	2017	2016	2017	2016		
Grundvergütung	615.000	615.000	885.000	885.000		
Sachbezüge/Nebenleistungen	30.278	35.034	41.782	37.011		
Summe	645.278	650.034	926.782	922.011		
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2016 ¹		447.720	104	638.085	103	
Jahres-Performance 2017 ²	198.030		46	371.081	60	
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2014-2016 ¹		872.200	89	1.250.480	88	
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ³	606.032		62	969.549	68	
Sonstiges						
Summe	1.449.340	1.969.954	2.267.412	2.810.576		
Versorgungsaufwand	528.066	519.195	842.831	815.646		
Gesamtvergütung	1.977.406	2.489.149	3.110.243	3.626.222		

- 1 Im Geschäftsbericht 2016 wurden die Auszahlungsbeträge für Jahres-Performance 2016 und Mehrjahres-Performance 2014-2016 auf Basis der Rückstellungen ausgewiesen, da noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die tatsächlichen Bonusbeträge vorlag. Im Geschäftsbericht 2017 werden für 2016 die vom Aufsichtsrat beschlossenen tatsächlichen Auszahlungsbeträge ausgewiesen.
- 2 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahres-Performance 2017 vor, der Ausweis 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 2015-2017 vor, der Ausweis erfolgt auf Basis von Schätzungen und den entsprechend gebildeten Rückstellungen.
- 4 Albo: Aufgrund des Ausscheidens verfällt der Anspruch auf noch nicht ausbezahlte variable Vergütung.
- 5 Arnoldussen: Entschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Zeitraum Mai bis Dezember 2017 von insgesamt 1.515.000 €.
- 6 Rieß: Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsaufwendungen für die Tätigkeit bei der ERGO Group AG.
- 7 Rieß: Ausgleich für die beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung, der in vier gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands ab dem Jahr 2018

Separater Vergütungsausschuss ab 2018

Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung ab 1. Januar 2018 einen separaten Vergütungsausschuss eingerichtet, dem der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie jeweils ein Vertreter der Anteilseigner und Arbeitnehmer angehören. Es ist vorgesehen, nach der Aufsichtsratswahl 2019 den Ausschuss so zu besetzen, dass beide Anteilseignervertreter dem Aufsichtsrat der Gesellschaft nicht länger als zehn Jahre angehören. Damit wollen wir einer zentralen Anforderung unserer Aktionäre nachkommen. Infolge der Einrichtung des Vergütungsausschusses wurde die Zuständigkeit für alle Vergütungsangelegenheiten der Vorstandsmitglieder vom Personalausschuss auf den Vergütungsausschuss übertragen. Die übrigen Aufgaben des Personalausschusses, wie die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern sowie der Abschluss von Verträgen, bleiben hiervon unberührt.

Neues Vergütungssystem ab 2018

Der Aufsichtsrat hat auch aufgrund der Ablehnung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands auf der Hauptversammlung 2017 zum 1. Januar 2018 ein neues [↗](#)

Vergütungssystem beschlossen. Dieses erfüllt wie das bisherige System die rechtlichen Anforderungen, berücksichtigt die im Vorjahr geäußerten wesentlichen Kritikpunkte und ist deutlich schlanker, weniger komplex und verständlicher. Die starke Komplexitätsreduzierung, kombiniert mit der Verwendung extern akzeptierter Kennzahlen, ermöglicht es der Gesellschaft, künftig die Bemessungsgrundlagen und Bewertungen für die Vorstandsvergütung transparenter zu veröffentlichen und somit den Anforderungen von Aktionären und ihren Vertretern besser gerecht zu werden.

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand wird auf der Hauptversammlung am 25. April 2018 zur Abstimmung gestellt.

Nachfolgend werden Struktur und Systematik der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands ab 2018 dargestellt. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf den Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem, die im Einzelnen begründet werden.

Die Vergütung besteht weiterhin aus fixen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Bestandteilen sowie einer betrieblichen Altersversorgung. Details zeigt die folgende Tabelle:

Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung ab 2018

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

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

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

Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht aus der Grundvergütung sowie den bereits bisher gewährten Sachbezügen und Nebenleistungen, u. a. Dienstwagen und Versicherungen. Die Gesellschaft trägt weiterhin die Lohnsteuer für die geldwerten Vorteile auf Sachbezüge und Nebenleistungen.

Der Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Gesamtdirektvergütung wird von bisher 30 % auf 50 % erhöht. Die höhere Gewichtung der Grundvergütung sorgt für eine ausgewogenere Zusammensetzung der Gesamtvergütung, wie sie auch von den Solvency-II-Vorschriften gefordert wird. Hiernach sollen feste und variable Vergütungsbestandteile in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen, sodass der feste Anteil einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht und es dem Unternehmen ermöglicht wird, eine völlig flexible Bonuspolitik anzuwenden, einschließlich der Möglichkeit, überhaupt keine variable Vergütung zu zahlen. Durch den reduzierten variablen Anteil soll ein Anreiz für die Vorstandsmitglieder vermieden werden, zugunsten höherer Bonuszahlungen zu hohe Risiken einzugehen. Außerdem wird die variable Vergütung, die ausschließlich auf finanzielle Ziele abstellt und qualitative Aspekte nur noch im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung berücksichtigt, wesentlich volatil, als dies bisher mit qualitativen Zielen der Fall war. Auch einzelne Investoren plädieren zunehmend für eine Stärkung des Fixgehalts. Aus diesen Gründen erscheint eine höhere Grundvergütung angemessen.

Variable Vergütung

Bemessungsgrundlagen und Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie

Die variable Vergütung wurde grundlegend neu gestaltet. Sie besteht weiterhin aus einer einjährigen und einer mehrjährigen Komponente, die beide wie bisher zukunftsbezogen sind. Die jeweils verwendeten Bemessungsgrundlagen unterscheiden sich jedoch von denen des bisherigen Vergütungssystems. Ein entscheidender Grund hierfür ist, dass der von Investoren aus Transparenzgründen geforderte Ausweis der finanziellen Ziele der Vorstandsmitglieder wegen Wettbewerbsrelevanz und Beeinträchtigung von Kundeninteressen bisher nicht erfolgen konnte. Bei den Bemessungsgrundlagen des neuen Vergütungssystems bestehen diese Nachteile nicht.

Für das im Jahresbonus verwendete IFRS-Konzernergebnis werden der genaue Zielwert sowie die jeweiligen Werte für 0 % und 200 % Zielerreichung (lineare Skalierung) ab sofort extern kommuniziert. Eine nachträgliche Adjustierung des Zielwerts ist ausgeschlossen. Nach Ablauf des Beurteilungszeitraums wird das erreichte IFRS-Konzernergebnis und die entsprechende Zielerreichung ebenfalls veröffentlicht. Für den im Mehrjahresbonus verwendeten Total Shareholder Return (TSR) der Münchener-Rück-Aktie, der relativ im Vergleich zur Peer Group gemessen wird, stehen die konkreten Werte für die Bemessung der Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit fest. Welche Werte für 0 % und 200 % der linearen Skalierung grundsätzlich herangezogen werden, wird noch vor der Hauptversammlung 2018 extern bekannt gegeben. Nach Bemessung der Zielerreichung wird auch diese zusammen mit den Vergleichswerten der Peer Group veröffentlicht. Damit besteht für die finanziellen Ziele eine umfängliche Transparenz.

Die Verwendung jeweils nur einer finanziellen Kennzahl im Jahres- und im Mehrjahresbonus erhöht die Verständlichkeit der variablen Vergütung. Die Gesellschaft hat sich bewusst hierfür entschieden, um die Komplexität gegenüber dem früheren Vergütungssystem zu verringern. Mit dem IFRS-Konzernergebnis und dem TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group werden zwei ambitionierte und anspruchsvolle Kennzahlen verwendet, welche die langfristige Unternehmensstrategie fördern. Beide Kennzahlen sind vom Vorstand beeinflussbar.

Die Geschäftsstrategie von Munich Re ist auf profitables Wachstum und eine erfolgreiche Positionierung im Wettbewerb ausgerichtet. Das IFRS-Konzernergebnis als etabliertes Ergebnisaggregat und relevante Zielgröße für den Kapitalmarkt trägt im Rahmen der einjährigen variablen Vergütungskomponente einer hohen und stabilen Ergebniskraft Rechnung. Der Zielwert für das IFRS-Konzernergebnis basiert auf der jährlichen Planung, in der sich wiederum die Geschäftsstrategie von Munich Re niederschlägt.

Auf Basis ihrer langfristigen strategischen Ausrichtung und der ökonomischen Steuerung des Konzerns ist Munich Re überzeugt, nachhaltiger Wert für ihre Aktionäre in Form des TSR zu 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 neuen variablen Vergütung für den Vorstand dar. Aus Sicht der Gesellschaft ist der relative TSR gut dazu geeignet, die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder in Einklang zu bringen. Da die TSR-Entwicklung über mehrere Jahre gemessen wird, bildet nicht nur die absolute, sondern ebenso die relative TSR-Entwicklung die nachhaltige und langfristige Performance von Munich Re ab. Denn eine im Vergleich zur Peer Group ↗

überdurchschnittliche TSR-Entwicklung ist auf lange Sicht nicht vorstellbar, ohne zugleich gute Geschäftsergebnisse zu erzielen und damit auch für die Aktionäre Wert zu schaffen. Die Leistung der Peer Group zu übertreffen, kann selbst in einem schwachen Marktumfeld noch im Aktionärsinteresse liegen.

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 Kollektivorgans sowie Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens zu berücksichtigen. Dies erfolgt durch einen Zu- oder Abschlag von bis zu 20 %-Punkten auf die jeweilige Zielerreichung.

Bei der Würdigung der Gesamtleistung sind insbesondere finanzielle und nichtfinanzielle Kriterien für die Leistung des Einzelnen sowie die Leistung des betreffenden Geschäftsbereichs/Ressorts und des Geschäftsfelds heranzuziehen. Es können auch Aspekte berücksichtigt werden, die auf Zeiträume zurückgehen, welche vor dem jeweiligen Beurteilungszeitraum liegen. Der Aufsichtsrat hat hierfür einen Kriterienkatalog mit folgenden beispielhaften Bonus-/Malus-Aspekten festgelegt:

Jahres- und Mehrjahresbonus: Bewertungskriterien für die Würdigung der Gesamtleistung

Individuelle Managementleistung	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Ergebnis des Geschäftsfelds (Rückversicherung und/oder Erstversicherung) - ESG-Kriterien (ökologische, soziale und governancebezogene Aspekte) - Mitarbeiter-Zufriedenheit - Reaktion auf besondere Marktumstände und nicht absehbare Entwicklungen
Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens	<ul style="list-style-type: none"> - Wirtschaftliche Situation des Unternehmens - Kurz- und langfristige Ertragsaussichten - Marktumfeld (Zinsniveau, Branchensituation etc.)

Darüber hinaus können weitere wesentliche Aspekte berücksichtigt werden.

Ob Zu- oder Abschläge vorgenommen wurden und wofür und in welcher Höhe sie erfolgten, wird jeweils transparent gemacht.

Im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung können auch Faktoren berücksichtigt werden, welche die Geschäftsentwicklung beeinflussen, aber nicht durch die verwendeten Kennzahlen IFRS-Konzernergebnis und TSR abgebildet werden. Daher bedarf es im Interesse eines einfachen und transparenten Vergütungssystems keiner weiteren finanziellen Bemessungsgrundlagen.

Zielwerte Jahresbonus

Ziel des Jahresbonus ist die Erreichung eines hohen IFRS-Konzernergebnisses. Für das Jahr 2018 wurde ein Zielwert von 2.300 Millionen € und im Hinblick auf den Zielkorridor von 0–200 % folgende lineare Skalierung festgelegt:

1.600 Mio. € = 0 % Zielerreichung
2.300 Mio. € = 100 % Zielerreichung
3.000 Mio. € = 200 % Zielerreichung

Der gewählte Zielwert für 2018 stellt aufgrund der anhaltenden Niedrigzinspolitik und des harten Wettbewerbs auf den Rückversicherungsmärkten ein herausforderndes Ziel für die Mitglieder des Vorstands dar.

Zielwerte Mehrjahresbonus

Ziel des Mehrjahresbonus ist eine nachhaltige Entwicklung der Performance der Münchener-Rück-Aktie, gemessen am TSR, im Vergleich zur Peer Group. Die Gesellschaften für die Peer Group wurden anhand grundsätzlich vergleichbarer Geschäftstätigkeit und Größe ausgewählt. Maßgeblich ist zudem, dass sie börsennotiert sind und ähnlichen Rechnungslegungsstandards wie Munich Re unterliegen, weshalb nur europäische Erst- und Rückversicherungsgesellschaften berücksichtigt werden. Zur Peer Group gehören Allianz, Axa, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re und Zurich Insurance Group. Dieselbe Peer Group wird auch im Rahmen der Analystenkonferenz herangezogen.

Der Mehrjahresbonus läuft insgesamt über fünf Kalenderjahre. Im ersten Kalenderjahr werden die TSR-Anfangswerte, am Ende der Laufzeit die Endwerte ermittelt und zur Bestimmung der Zielerreichung verglichen. Die Berechnungen erfolgen auf der Basis von Stichtagswerten.

Welche Werte für die Zielbewertung (Skalierung) grundsätzlich herangezogen werden, entscheidet der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im März 2018. Da der Redaktionsschluss für den Geschäftsbericht vor der Aufsichtsratssitzung lag, konnten diese Informationen im Rahmen des Vergütungsberichts noch nicht dargestellt werden. Sie werden jedoch am 16. März 2018 auf der Website der Gesellschaft zur Verfügung gestellt.

Aufschub und Zurückbehaltung

Der flexible und aufgeschobene Mehrjahresbonus trägt mit seiner Laufzeit der Art und dem Zeithorizont der Geschäftstätigkeiten der Gesellschaft Rechnung. Der TSR im Mehrjahresbonus bildet eine nachhaltige und langfristige Wertentwicklung der Münchener-Rück-Aktie umfassend ab, sodass ein weiterer mehrjähriger Zurückbehaltungszeitraum, der wiederum auf die Aktienkursentwicklung abstellt, weder sinnvoll noch erforderlich ist. Auch für den Jahresbonus bringt ein solcher Zurückbehaltungszeitraum keinen signifikanten Mehrwert, da der Jahresbonus lediglich einen Anteil von 15 % an der Gesamtvergütung ausmacht.

Begrenzung der variablen Vergütung (Malus) und Rückforderungsmöglichkeit (Clawback)

Da der Aufsichtsrat sowohl beim Jahres- als auch beim Mehrjahresbonus auf die Zielerreichung einen Zu- oder Abschlag von bis zu 20 %-Punkten vornehmen kann, um die individuelle und kollektive Leistung der Vorstandsmitglieder zu würdigen, hat er die Möglichkeit, im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen die variable Vergütung zu kürzen.

Für ab 1. Januar 2017 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder ist zudem im Anstellungsvertrag vorgesehen, dass bei Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund oder bei Niederlegung des Vorstandsmandats durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund alle noch nicht ausbezahlten variablen Vergütungsbestandteile verfallen.

Darüber hinaus wird der Gesellschaft in sämtlichen Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder das Recht eingeräumt, etwaige Anordnungen der Aufsichtsbehörde zur Beschränkung, Streichung oder Nicht-Auszahlung der variablen Vergütung im Verhältnis zum Vorstandsmitglied umzusetzen.

Vertragliche Regelungen zur Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) setzen eine schwerwiegende Pflichtverletzung voraus. Seit 2018 enthalten alle Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder eine Klausel, der zufolge das Vorstandsmitglied insbesondere gemäß § 93 Aktiengesetz verpflichtet ist, der Gesellschaft den Schaden zu ersetzen, der dieser durch eine Verletzung seiner Pflichten entsteht. Die vertragliche Schadenersatzklausel sichert die Gesellschaft ab; sie ist dazu geeignet, im Falle einer schwerwiegenden Pflichtverletzung das Vermögen der Gesellschaft zu schützen. Einer zusätzlichen Klausel zur Rückforderung bereits ausbezahlter Boni bedarf es aus Sicht der Gesellschaft daher nicht.

Höchstgrenzen der Vergütung

Eine Höchstgrenze für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ergibt sich aus dem 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 mehr erfolgen. Wie vom DCGK gefordert, weist die Vergütung außerdem insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Bestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands (Share Ownership)

Im neuen Vergütungssystem ist anders als bisher kein Eigeninvestment der Vorstandsmitglieder in Aktien der Gesellschaft mehr vorgesehen. Dies hat folgende Gründe:

Der im Mehrjahresbonus verwendete TSR bildet die Entwicklung der Münchener-Rück-Aktie bereits ab, sodass der Einklang mit den Aktionärsinteressen sichergestellt ist. Aus Sicht der Gesellschaft sprechen die ständig steigenden insiderrechtlichen Vorschriften für Aktienkäufe/-verkäufe und die zunehmenden Ermittlungen – auch im Zusammenhang mit aktienbasierten Vergütungsbestand-

teilen – mehr und mehr gegen eine Vergütung in Form von verpflichtendem Aktienerwerb. Die daraus drohenden Reputationsschäden für die Unternehmen sind enorm (auch wenn Verfahren wieder eingestellt werden) und wirken sich auch für die Aktionäre negativ aus.

Hinzu kommt, dass die vor 2017 bestellten Vorstandsmitglieder aktuell eine hohe Anzahl von Aktien der Gesellschaft halten. Alle Vorstandsmitglieder müssen zudem aus dem Jahres-Performance-Plan 2017 und aus allen oder einzelnen Mehrjahres-Performance-Plänen (2015–2017, 2016–2018 und 2017–2019) in den nächsten Jahren weiter in Aktien der Gesellschaft investieren.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Aktien am 29.12.2017 ¹	XETRA- Schluss- kurs am 29.12.2017 ¹	Gesamtwert der Aktien am 29.12.2017 ¹	Gesamtwert der Aktien in % der Grund- vergütung für das Jahr 2017
		€	€	%
Joachim Wenning ²	10.202	180,75	1.844.011,50	176
Giuseppina Albo ³ (bis 31.12.2017)	3.525	180,75	637.143,75	104
Thomas Blunck	4.062	180,75	734.206,50	119
Doris Höpke	2.528	180,75	456.936,00	74
Torsten Jeworrek	12.361	180,75	2.234.250,75	252
Hermann Pohlchristoph (seit 27.4.2017)	0	-	-	-
Markus Rieß ⁴	1.435	180,75	259.376,25	27
Peter Röder	6.370	180,75	1.151.377,50	187
Jörg Schneider	6.965	180,75	1.258.923,75	142

1 Letzter Börsenhandelstag des Jahres 2017.

2 Die Grundvergütung von Joachim Wenning für das Jahr 2017 berechnet sich aus der Grundvergütung für vier Monate als ordentliches Vorstandsmitglied und acht Monate als Vorstandsvorsitzender.

3 Soweit von Giuseppina Albo gehaltene Aktien noch Sperrfristen unterliegen, gelten diese trotz Ausscheidens unverändert fort.

4 Für die Relation des Gesamtwerts der Aktien zur Grundvergütung wurde auch die Grundvergütung mit berücksichtigt, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhielt.

Altersversorgung

Die Regelungen zur Altersversorgung der Vorstandsmitglieder sind gegenüber 2017 unverändert.

Sonstiges

Keine garantierte variable Vergütung (Sign-on Boni/ Recruitment Boni)

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 ist in jedem Fall auf das erste Jahr beschränkt. Die Auszahlung erfolgt in mehreren Teilbeträgen und ist an Auszahlungsvoraussetzungen geknüpft.

Abfindungs-Cap und Change of Control

Die vor dem 1. Januar 2017 bestellten Mitglieder des Vorstands haben keinen dienstvertraglichen Anspruch auf Abfindungszahlungen. Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit durch die Gesellschaft 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, wenn diese kürzer ist. 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.

Vorstandsmitglieder, die ab 1. Januar 2017 erstmals bestellt werden, haben im Falle der vorzeitigen Beendigung ihres Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund durch die Gesellschaft einen dienstvertraglichen 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 Grundvergütung und die tatsächlich ausgezahlte variable Vergütung des letzten vollen abgelaufenen Geschäftsjahres vor der Beendigung des Anstellungsvertrags maßgebend; Sachbezüge, sonstige Nebenleistungen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung bleiben dabei unberücksichtigt. Bezüge, die das Vorstandsmitglied während der Kündigungsfrist nach Beendigung seiner Bestellung erhält,

werden auf die Abfindung angerechnet. Ein Anspruch auf Abfindungszahlungen besteht nicht im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund.

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

Vergütungshöhe

Wie bisher setzt der Aufsichtsrat die Ziel-Gesamtdirektvergütung für die Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung der Aufgaben und Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, der Leistung des gesamten Vorstands sowie der Lage, des Erfolgs und der Zukunftsaussichten der Gesellschaft fest. Er achtet dabei auf die Üblichkeit der Vergütung und die Angemessenheit gegenüber den Gesellschaften des Vergleichsumfelds (u. a. DAX 30). Die Ziel-Gesamtdirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden orientiert sich am Median der entsprechenden Vergütungen der Vorstandsvorsitzenden der DAX-30-Gesellschaften. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat – auch in der zeitlichen Entwicklung – das Verhältnis der Vergütung des Vorstands zur Vergütung des oberen Führungskreises und der übrigen Belegschaft.

Vergütungsrelationen (Pay Ratios)

Im Jahr 2017 betrug die Relation der Ziel-Gesamtdirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden zur Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter der Gesellschaft (ohne Vorstand) 37. Die Relation der Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder zur Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand) lag im Jahr 2017 bei 23.

Externe Berater

Munich Re hat für die Konzeption und Umsetzung des ab 2018 geltenden Vergütungssystems für den Vorstand keine Unterstützung externer Berater in Anspruch genommen.

Schlusswort des Aufsichtsrats

Aus Sicht des Aufsichtsrats ist das ab 2018 geltende Vergütungssystem für den Vorstand angemessen, nachhaltig und transparent. Es verknüpft die Vergütung mit der Geschäftsstrategie, dem Unternehmenserfolg und der Performance der Münchener-Rück-Aktie und berücksichtigt daher in besonderem Maße die Interessen sowohl der Gesellschaft als auch ihrer Aktionäre. Darüber hinaus ermöglicht das neue Vergütungssystem die von Aktionären und ihren Vertretern geforderte Transparenz bezüglich der Zielwerte und Zielerreichungen und trägt der am bisherigen Vergütungssystem geäußerten Kritik Rechnung. Der Aufsichtsrat bittet daher alle Aktionäre um Zustimmung zu dem neuen Vergütungssystem.

Aktualisierte Übersicht zur Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung ab 2018

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

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

Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung ab 2018

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

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

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

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

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