

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.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Jahr 2018

Das Aufsichtsratsplenium beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft es regelmäßig. Der seit 1. Januar 2018 neu eingerichtete Vergütungsausschuss bereitet im Berichtsjahr die Beschlussvorschläge zu Vergütungsangelegenheiten für das Aufsichtsratsplenium vor. Dem Vergütungsausschuss gehören der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie jeweils ein Vertreter der Anteilseigner und Arbeitnehmer an. 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 kommen wir einer zentralen Anforderung unserer Aktionäre nach. ➔

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, der Abschluss von Verträgen sowie die Beurteilung der Leistung des Vorstands bleiben hiervon unberührt.

Das 2018 neu eingeführte Vergütungssystem für den Vorstand wurde auf der Hauptversammlung am 25. April 2018 zur Abstimmung gestellt und mehrheitlich bewilligt. Es entspricht den relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Vorgaben einschließlich des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

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

Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung

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 ² : 0-200% 0% = niedrigster TSR-Wert im Peer Group-Vergleich 200% = höchster TSR-Wert im Peer Group-Vergleich	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 ³	Versorgungs- beitrag	> Pensionierung > Versorgungsfall > vorzeitige Beendigung	

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

2 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.

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

Grundvergütung und variable Vergütung mit einem Anteil von je 50 % ergeben eine ausgewogene Zusammensetzung der Gesamtvergütung, wie sie 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. Vorstandsmitglieder sollen keinen Anreiz haben, zugunsten höherer Bonuszahlungen zu hohe Risiken einzugehen.

Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht aus der Grundvergütung sowie Sachbezügen und Nebenleistungen, unter anderem Dienstwagen und Versicherungen. Die Gesellschaft trägt die Lohnsteuer für die geldwerten Vorteile auf Sachbezüge und Nebenleistungen.

Variable Vergütung

Bemessungsgrundlagen und Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie

Die variable Vergütung besteht aus einer einjährigen und einer mehrjährigen Komponente, die beide zukunftsbezogen sind.

Für das im Jahresbonus verwendete IFRS-Konzernergebnis werden der genaue Zielwert sowie die jeweiligen Werte für 0 % und 200 % Zielerreichung (lineare Skalierung) extern kommuniziert. Eine nachträgliche Adjustierung des Zielwerts ist ausgeschlossen. Nach Ablauf des Beurteilungszeitraums werden 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. Für den 0 %-Wert der linearen Skalierung wird der niedrigste, für den 200 %-Wert der höchste TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich herangezogen. 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 unterstützt die Verständlichkeit der variablen Vergütung. 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, nachhaltig 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 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 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 Prozentpunkten 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 Gesamtleistung¹

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.)

¹ 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/Zielerreichung Jahresbonus

Ziel des Jahresbonus ist die Erreichung eines hohen IFRS-Konzernergebnisses. Die gewählten Zielwerte stellen aufgrund der anhaltenden Niedrigzinspolitik und des harten Wettbewerbs auf den Rückversicherungsmärkten herausfordernde Ziele für die Mitglieder des Vorstands dar.

Zielwerte 2018

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 Millionen € = 0% Zielerreichung
2.300 Millionen € = 100% Zielerreichung
3.000 Millionen € = 200% Zielerreichung

Zielerreichung 2018

Über die Zielerreichung 2018 auf Basis des IFRS-Konzernergebnisses unter Berücksichtigung eventueller Zu-/Abschläge im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung entscheidet der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im März 2019. 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 20. März 2019 unter www.munichre.com/vorstand/verguetung zur Verfügung gestellt.

Zielwerte 2019

Für das Jahr 2019 wurde ein Zielwert von 2.500 Millionen € und im Hinblick auf den Zielkorridor von 0–200% folgende lineare Skalierung festgelegt:

1.800 Millionen € = 0% Zielerreichung
2.500 Millionen € = 100% Zielerreichung
3.200 Millionen € = 200% Zielerreichung

Zielwerte/Zielerreichung 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 Basis von Stichtagswerten.

Für die Zielbewertung hat der Aufsichtsrat einen Zielkorridor von 0–200% mit folgender linearen Skalierung festgelegt:

Niedrigster TSR-Wert
im Peer Group-Vergleich = 0% Zielerreichung
Höchster TSR-Wert
im Peer Group-Vergleich = 200% Zielerreichung

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

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 Prozentpunkten 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. Alle Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder enthalten 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 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 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)

Das aktuelle Vergütungssystem sieht kein verpflichtendes Investment der Vorstandsmitglieder in Aktien der Gesellschaft vor.

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

Die im Jahr 2018 amtierenden Vorstandsmitglieder halten überwiegend eine hohe Anzahl von Aktien der Gesellschaft. Sie müssen zudem einen Teil der Bonuszahlungen aus den Mehrjahres-Performance-Plänen (2016-2018 bzw. 2017-2019) bis 2020 weiter in Aktien der Gesellschaft investieren.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Aktien am 28.12.2018 ¹	XETRA-Schlusskurs am 28.12.2018 ¹	Gesamtwert der Aktien am 28.12.2018 ¹	Gesamtwert der Aktien in % der Grundvergütung für das Jahr 2018 ²
		€	€	%
Joachim Wenning	11.274	190,55	2.148.260,70	97
Thomas Blunck	5.071	190,55	966.279,05	90
Doris Höpke	3.309	190,55	630.529,95	59
Torsten Jeworrek	13.578	190,55	2.587.287,90	167
Hermann Pohlchristoph	223	190,55	42.492,65	4
Markus Rieß ³	2.358	190,55	449.316,90	18
Peter Röder	7.089	190,55	1.350.808,95	126
Jörg Schneider	6.010	190,55	1.145.205,50	74

¹ Letzter Börsenhandelstag des Jahres 2018.

² Der Gesamtwert der Aktien im Verhältnis zur Grundvergütung hat sich trotz überwiegend gestiegener Aktienanzahl gegenüber 2017 verringert, da der Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Gesamtdirektvergütung 2018 von 30 % auf 50 % erhöht wurde.

³ 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.

Sonstiges

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.

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 erfolgt in mehreren Teilzahlungen 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 seit 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.

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.

Externe Berater

Munich Re nimmt für die Konzeption und Umsetzung von Vorstandsvergütungssystemen keine Unterstützung externer Berater in Anspruch.

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 drei Jahre (bisher 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. 5 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 und bis 2018 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 von Vorstandsmitgliedern, die bis 2018 erstmals bestellt wurden, 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

Vergütungshöhe

Das Aufsichtsratsplenum setzt auf Vorschlag des Vergütungsausschusses die Ziel-Gesamtdirektvergütung für die einzelnen 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 (unter anderem 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 Berichtsjahr betrug die Relation der Ziel-Gesamtdirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden zur Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter der Gesellschaft (ohne Vorstand) 38. Die Relation der Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder zur Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand) lag bei 24.

Ausweis der Vorstandsvergütung

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 den Jahresbonus 2018 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 2015–2017 ist nach DRS 17 im Jahr der Auszahlung, also 2018, einzubeziehen.

Höhe der fixen und variablen Vergütung

Die Gesamtbezüge des 2018 amtierenden Vorstands der Münchener Rück AG für die Wahrnehmung seiner Aufgaben im Mutterunternehmen und in den Tochterunternehmen betragen im Geschäftsjahr 20,5 (15,4) Millionen €. Sie erhöhten sich somit gegenüber den Vorjahresbezügen um rund 5,1 Millionen €. Ausschlaggebend hierfür ist im Wesentlichen eine Verschiebung durch das 2018 neu eingeführte Vergütungssystem. Die vorgenommene Erhöhung des fixen Anteils zeigt sich bereits 2018, wohingegen die wertgleiche Reduzierung des variablen Anteils erst vollständig sichtbar wird, wenn der ab 2018 gewährte Mehrjahresbonus erstmals zur Auszahlung kommt. 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- bonus (ab 2018)	Mehr- jahres- Perfor- mance ^{2,3} €	Sonstiges €	Gesamt €
				Jahres- Perfor- mance (bis 2017) ¹ €			
Joachim Wenning (Vorstandsvorsitz seit 27.4.2017)	2018	2.225.000	39.201	692.736	646.800		3.603.737
	2017	1.045.000	128.254	339.533	872.200		2.384.987
Thomas Blunck	2018	1.075.000	33.797	367.717	637.000		2.113.514
	2017	615.000	31.466	294.290	872.200		1.812.956
Doris Höpke	2018	1.075.000	32.273	260.092	493.675		1.861.040
	2017	615.000	32.105	276.203	366.275		1.289.583
Torsten Jeworrek	2018	1.550.000	37.021	483.570	937.860		3.008.451
	2017	885.000	36.179	323.627	1.264.690		2.509.496
Hermann Pohlchristoph (seit 27.4.2017)	2018	1.012.500	49.237	319.028			1.380.765
	2017	410.000	29.940	138.332			578.272
Markus Rieß ⁴ davon für Münchener Rück AG	2018	2.462.500	120.626	328.480	471.089		3.382.695
		637.500	47.250	202.500	165.926		1.053.176
	2017	976.250	140.167	615.614		750.000	2.482.031
davon für Münchener Rück AG		337.500	49.342	180.023		750.000	1.316.865
Peter Röder	2018	1.075.000	31.713	326.820	637.000		2.070.533
	2017	615.000	30.278	218.522	872.200		1.736.000
Jörg Schneider (bis 31.12.2018)	2018	1.550.000	37.719	477.994	1.051.540		3.117.253
	2017	885.000	41.782	401.251	1.250.480		2.578.513
Gesamt ⁵	2018	12.025.000	381.586	3.256.437	4.874.964	0	20.537.988
	2017	6.046.250	470.171	2.607.372	5.498.045	750.000	15.371.838

- 1 Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2018 vor. Der Ausweis des Jahresbonus erfolgt auf Basis von Schätzungen, d. h. den entsprechend gebildeten Rückstellungen und dem Mehr-/Minderaufwand für die Jahres-Performance 2017. Die für die Jahres-Performance 2017 ausgewiesenen Beträge setzen sich zusammen aus der jeweiligen Rückstellung für 2017 und dem entsprechenden Mehr-/Minderaufwand für 2016. Die tatsächlichen Bonuszahlungen für 2017 können den Vergütungstabellen „Zufluss gem. DCGK“ auf Seite 42 ff. entnommen werden.
 - 2 Die bis 2017 jährlich gewährte Mehrjahres-Performance-Komponente stellt auf den Geschäftserfolg und die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder ab, wofür Dreijahresziele vereinbart wurden. Zudem beurteilt der Aufsichtsrat die Gesamtleistung des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder und beachtet hierbei auch vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des Beurteilungszeitraums. Die Auszahlung erfolgt im 4. Jahr, wobei 25% des Netto-Auszahlungsbetrags in Aktien der Gesellschaft mit zweijähriger Sperrfrist zu investieren sind.
 - 3 Die 2018 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2015-2017, die 2017 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2014-2016.
 - 4 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhielt.
 - 5 Sonstiges: Ausgleich für die beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung, der in vier gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wurde.
- Die im Vergleich zum Vorjahr höhere Grundvergütung ist zum einen durch die Erhöhung des fixen Anteils an der Ziel-Gesamtdirektivvergütung von 30% auf 50% ab 2018 bedingt, zum anderen durch eine generelle Anhebung der Bezüge.

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	Zusage		Jahresbonus ^{1, 3}	Mehrjahresbonus ^{2, 3}	Summe Zusage
	2018	2019	€	€	€
Joachim Wenning	2018	2019	667.500	1.557.500	2.225.000
	2017	2018	667.500	1.557.500	2.225.000
Thomas Blunck	2018	2019	322.500	752.500	1.075.000
	2017	2018	322.500	752.500	1.075.000
Doris Höpke	2018	2019	322.500	752.500	1.075.000
	2017	2018	322.500	752.500	1.075.000
Torsten Jeworrek	2018	2019	465.000	1.085.000	1.550.000
	2017	2018	465.000	1.085.000	1.550.000
Hermann Pohlchristoph	2018	2019	322.500	752.500	1.075.000
	2017	2018	303.750	708.750	1.012.500
Markus Rieß ⁴	2018	2019	127.500	297.500	425.000
	2017	2018	191.250	446.250	637.500
Peter Röder	2018	2019	322.500	752.500	1.075.000
	2017	2018	322.500	752.500	1.075.000
Jörg Schneider (bis 31.12.2018)	2018	2019			
	2017	2018	465.000	1.085.000	1.550.000
Gesamt	2018	2019	2.550.000	5.950.000	8.500.000
	2017	2018	3.060.000	7.140.000	10.200.000

1 Die für 2018 zugesagte Vergütung für den Jahresbonus ist zahlbar 2019, die für 2019 zugesagte Vergütung 2020.

2 Die für 2018 zugesagte Vergütung für den Mehrjahresbonus ist zahlbar 2022, die für 2019 zugesagte Vergütung 2023.

3 Angaben zu den Bemessungsgrundlagen und Zielwerten für die Zusagen für 2018 und 2019 finden Sie auf Seite 29 ff.

4 Das Vergütungssystem der ERGO Group AG sieht keine variable Komponente vor. Markus Rieß erhält variable Zusagebeträge daher nur von der Münchener Rück AG.

Pensionsanwartschaften

Um die Pensionsanwartschaften für im Jahr 2018 amtierende Vorstandsmitglieder zu finanzieren, entstanden im Geschäftsjahr Personalaufwendungen in Höhe von 5,7 (5,2) Millionen €, wovon 0,8 Millionen € auf die leistungsorientierten Pensionszusagen und ca. 4,9 Millionen € auf die beitragsorientierten Pensionszusagen entfallen. Durch die Risikoauslagerung an einen externen Rück-

deckungsversicherer im Rahmen des beitragsorientierten Systems liegen die sichtbaren Kosten der Altersversorgung seit 2009 markant höher. Die Gesellschaft nimmt diese Kostensteigerung in Kauf, um spätere Aufwands erhöhungen zu vermeiden und langfristige versorgungsspezifische Risiken auszuschließen. Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands ergeben sich folgende Zusagen, Barwerte, Beitragssätze und Personalaufwendungen:

Pensionsanwartschaften

Name	Geschäfts- jahr	Leistungsorientierte Pensionszusagen		
		Pensions- zusage ¹ €/Jahr	Barwert per 31.12. des Jahres €	Personal- aufwand
				Rück- stellungen ² €
Joachim Wenning ^{3, 4}	2018	-	16.424	1.698
	2017	-	16.414	1.164
Thomas Blunck ^{3, 4}	2018	120.000	3.693.367	189.535
	2017	120.000	3.581.907	178.062
Doris Höpke ^{3, 4}	2018	-	10.625	574
	2017	-	10.664	507
Torsten Jeworrek ^{3, 5}	2018	171.000	6.437.429	225.482
	2017	171.000	6.303.340	212.254
Hermann Pohlchristoph ^{3, 6}	2018	-	5.761	345
	2017	-	5.740	628
Markus Rieß ^{3, 7} davon für Münchener Rück AG	2018	-	37.192	18.271
		-	37.192	18.271
davon für Münchener Rück AG	2017	-	42.116	10.944
		-	42.116	10.944
Peter Röder ^{3, 5}	2018	90.000	3.164.789	107.050
	2017	90.000	3.082.126	112.941
Jörg Schneider ⁸ (bis 31.12.2018)	2018	275.000	11.401.547	278.559
	2017	275.000	11.170.862	356.081
Gesamt	2018	656.000	24.767.134	821.514
	2017	656.000	24.213.169	872.581

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	€	€
Joachim Wenning ^{3, 4}	2018	25,50	201.663	- ⁹	1.134.750
	2017	25,50	162.812	- ⁹	888.250
Thomas Blunck ^{3, 4}	2018	16,25	137.577	5.718.540	349.375
	2017	16,25	123.421	4.974.648	333.125
Doris Höpke ^{3, 4}	2018	25,50	76.800	- ⁹	548.250
	2017	25,50	58.488	- ⁹	522.750
Torsten Jeworrek ^{3, 5}	2018	19,50	229.892	9.874.883	604.500
	2017	19,50	206.002	8.537.140	575.250
Hermann Pohlchristoph ^{3, 6}	2018	25,50	21.356	- ⁹	516.375
	2017	25,50	8.269	- ⁹	324.700
Markus Rieß ^{3, 7} davon für Münchener Rück AG	2018	25,19	70.802	1.207.233 ¹⁰	781.375
			27.380	- ⁹	325.125
	2017	25,19	48.557	883.284 ¹⁰	743.125
davon für Münchener Rück AG			18.382	- ⁹	286.875
Peter Röder ^{3, 5}	2018	20,25	160.141	6.739.628	435.375
	2017	20,25	143.058	5.781.036	415.125
Jörg Schneider ⁸ (bis 31.12.2018)	2018	16,50	207.464	8.186.476	511.500
	2017	16,50	170.676	7.251.118	486.750
Gesamt	2018		1.105.695	31.726.760	4.881.500
	2017		921.283	27.427.226	4.289.075

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

2 Aufwand für leistungsorientiertes System inkl. Rückstellung für Lohnfortzahlung für Hinterbliebene.

3 Hat bei Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit aufgrund Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Ruhegeld.

4 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld.

5 Hat bei vorzeitiger Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld, bei regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf Altersruhegeld.

6 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz.

7 Hat bei regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz.

8 Ausgeschieden zum 31.12.2018; bezieht seit 1.1.2019 Altersruhegeld.

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

10 Münchener Rück AG: siehe Fußnote 9; 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 den ein- und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten.

Nachfolgend die Tabellen für Zuwendung und Zufluss gemäß DCGK:

Gewährte Zuwendungen gem. DCGK

€	Joachim Wenning				Thomas Blunck			
	Mitglied des Vorstands (bis 26.4.2017) Vorsitzender des Vorstands (seit 27.4.2017)				Mitglied des Vorstands			
	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017
Grundvergütung	2.225.000	2.225.000	2.225.000	1.045.000	1.075.000	1.075.000	1.075.000	615.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	39.201	39.201	39.201	128.254	33.797	33.797	33.797	31.466
Summe	2.264.201	2.264.201	2.264.201	1.173.254	1.108.797	1.108.797	1.108.797	646.466
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2017				882.000				430.500
Jahresbonus 2018	667.500	0	1.335.000		322.500	0	645.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ¹				2.058.000				1.004.500
Mehrjahresbonus 2018	1.557.500	0	3.115.000		752.500	0	1.505.000	
Sonstiges								
Summe	4.489.201	2.264.201	6.714.201	4.113.254	2.183.797	1.108.797	3.258.797	2.081.466
Versorgungsaufwand	1.136.448	1.136.448	1.136.448	889.414	538.910	538.910	538.910	511.187
Gesamtvergütung	5.625.649	3.400.649	7.850.649	5.002.668	2.722.707	1.647.707	3.797.707	2.592.653

€	Doris Höpke				Torsten Jeworrek			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017
Grundvergütung	1.075.000	1.075.000	1.075.000	615.000	1.550.000	1.550.000	1.550.000	885.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	32.273	32.273	32.273	32.105	37.021	37.021	37.021	36.179
Summe	1.107.273	1.107.273	1.107.273	647.105	1.587.021	1.587.021	1.587.021	921.179
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2017				430.500				619.500
Jahresbonus 2018	322.500	0	645.000		465.000	0	930.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ¹				1.004.500				1.445.500
Mehrjahresbonus 2018	752.500	0	1.505.000		1.085.000	0	2.170.000	
Sonstiges								
Summe	2.182.273	1.107.273	3.257.273	2.082.105	3.137.021	1.587.021	4.687.021	2.986.179
Versorgungsaufwand	548.824	548.824	548.824	523.257	829.982	829.982	829.982	787.504
Gesamtvergütung	2.731.097	1.656.097	3.806.097	2.605.362	3.967.003	2.417.003	5.517.003	3.773.683

€	Hermann Pohlchristoph			
	Mitglied des Vorstands (Eintritt: 27.4.2017)			
	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017
Grundvergütung	1.012.500	1.012.500	1.012.500	410.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	49.237	49.237	49.237	29.940
Summe	1.061.737	1.061.737	1.061.737	439.940
Einjährige variable Vergütung				
Jahres-Performance 2017				259.000
Jahresbonus 2018	303.750	0	607.500	
Mehrjährige variable Vergütung				
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ¹				604.333
Mehrjahresbonus 2018	708.750	0	1.417.500	
Sonstiges				
Summe	2.074.237	1.061.737	3.086.737	1.303.273
Versorgungsaufwand	516.720	516.720	516.720	325.328
Gesamtvergütung	2.590.957	1.578.457	3.603.457	1.628.601

Fortsetzung auf der nächsten Seite

					Markus Rieß			
					Mitglied des Vorstands davon für Münchener Rück AG			
					insgesamt ²			
€	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017
Grundvergütung	2.462.500	2.462.500	2.462.500	976.250	637.500	637.500	637.500	337.500
Sachbezüge/Nebenleistungen	120.626	120.626	120.626	140.167	47.250	47.250	47.250	49.342
Summe	2.583.126	2.583.126	2.583.126	1.116.417	684.750	684.750	684.750	386.842
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2017				592.125				236.250
Jahresbonus 2018	191.250	0	382.500		191.250	0	382.500	
Mehrfähige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ¹				1.381.625				551.250
Mehrjahresbonus 2018	446.250	0	892.500		446.250	0	892.500	
Sonstiges ³				750.000				750.000
Summe	3.220.626	2.583.126	3.858.126	3.840.167	1.322.250	684.750	1.959.750	1.924.342
Versorgungsaufwand	799.646	799.646	799.646	754.069	343.396	343.396	343.396	297.819
Gesamtvergütung	4.020.272	3.382.772	4.657.772	4.594.236	1.665.646	1.028.146	2.303.146	2.222.161

					Peter Röder			
					Mitglied des Vorstands			
					Jörg Schneider			
					Mitglied des Vorstands (Austritt: 31.12.2018)			
€	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017
Grundvergütung	1.075.000	1.075.000	1.075.000	615.000	1.550.000	1.550.000	1.550.000	885.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	31.713	31.713	31.713	30.278	37.719	37.719	37.719	41.782
Summe	1.106.713	1.106.713	1.106.713	645.278	1.587.719	1.587.719	1.587.719	926.782
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2017				430.500				619.500
Jahresbonus 2018	322.500	0	645.000		465.000	0	930.000	
Mehrfähige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ¹				1.004.500				1.445.500
Mehrjahresbonus 2018	752.500	0	1.505.000		1.085.000	0	2.170.000	
Sonstiges								
Summe	2.181.713	1.106.713	3.256.713	2.080.278	3.137.719	1.587.719	4.687.719	2.991.782
Versorgungsaufwand	542.425	542.425	542.425	528.066	790.059	790.059	790.059	842.831
Gesamtvergütung	2.724.138	1.649.138	3.799.138	2.608.344	3.927.778	2.377.778	5.477.778	3.834.613

- Die bis 2017 jährlich gewährte Mehrjahres-Performance-Komponente stellt auf den Geschäftserfolg und die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder ab, wofür Dreijahresziele vereinbart wurden. Zudem beurteilt der Aufsichtsrat die Gesamtleistung des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder und beachtet hierbei auch vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des Beurteilungszeitraums. Die Auszahlung erfolgt im 4. Jahr, wobei 25% des Netto-Auszahlungsbetrags in Aktien der Gesellschaft mit zweijähriger Sperrfrist zu investieren sind.
- Rieß: Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsaufwendungen für die Tätigkeit bei der ERGO Group AG.
- Rieß: Ausgleich für die beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung, der in vier gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wurde.

Zufluss gem. DCGK

€	Joachim Wenning			Thomas Blunck		
	Mitglied des Vorstands (bis 26.4.2017) Vorsitzender des Vorstands (seit 27.4.2017)			Mitglied des Vorstands		
	2018	2017	Gesamt- bewertung in %	2018	2017	Gesamt- bewertung in %
Grundvergütung	2.225.000	1.045.000		1.075.000	615.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	39.201	128.254		33.797	31.466	
Summe	2.264.201	1.173.254		1.108.797	646.466	
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2017 ¹		416.955	57		378.840	88
Jahresbonus 2018 ²	640.800		96	309.600		96
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ^{1, 3}		646.800	66		637.000	65
Mehrjahres-Performance 2016-2018 ^{3, 4}	763.420		76	763.420		76
Sonstiges						
Summe	3.668.421	2.237.009		2.181.817	1.662.306	
Versorgungsaufwand	1.136.448	889.414		538.910	511.187	
Gesamtvergütung	4.804.869	3.126.423		2.720.727	2.173.493	

€	Doris Höpke			Torsten Jeworrek		
	Mitglied des Vorstands			Mitglied des Vorstands		
	2018	2017	Gesamt- bewertung in %	2018	2017	Gesamt- bewertung in %
Grundvergütung	1.075.000	615.000		1.550.000	885.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	32.273	32.105		37.021	36.179	
Summe	1.107.273	647.105		1.587.021	921.179	
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2017 ¹		292.740	68		371.700	60
Jahresbonus 2018 ²	309.600		96	446.400		96
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ^{1, 3}		493.675	62		937.860	66
Mehrjahres-Performance 2016-2018 ^{3, 4}	756.928		84	1.098.580		76
Sonstiges						
Summe	2.173.801	1.433.520		3.132.001	2.230.739	
Versorgungsaufwand	548.824	523.257		829.982	787.504	
Gesamtvergütung	2.722.625	1.956.777		3.961.983	3.018.243	

Fußnoten siehe Tabelle auf nächster Seite

		Hermann Pohlchristoph Mitglied des Vorstands (Eintritt: 27.4.2017)	
		Gesamt- bewertung in %	
€		2018	2017
Grundvergütung		1.012.500	410.000
Sachbezüge/Nebenleistungen		49.237	29.940
Summe		1.061.737	439.940
Einjährige variable Vergütung			
Jahres-Performance 2017 ¹			165.760
Jahresbonus 2018 ²		291.600	
Mehrjährige variable Vergütung			
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ^{1, 3}			-
Mehrjahres-Performance 2016-2018 ^{3, 4}		-	
Sonstiges			
Summe		1.353.337	605.700
Versorgungsaufwand		516.720	325.328
Gesamtvergütung		1.870.057	931.028

		Markus Rieß Mitglied des Vorstands davon für Münchener Rück AG			
		insgesamt ⁵		Gesamt- bewertung in %	
€		2018	2017	2018	2017
Grundvergütung		2.462.500	976.250	637.500	337.500
Sachbezüge/Nebenleistungen		120.626	140.167	47.250	49.342
Summe		2.583.126	1.116.417	684.750	386.842
Einjährige variable Vergütung					
Jahres-Performance 2017 ¹			642.505		160.650
Jahresbonus 2018 ²		183.600		183.600	
Mehrjährige variable Vergütung					
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ^{1, 3}			471.089		165.926
Mehrjahres-Performance 2016-2018 ^{3, 4}		1.381.625		551.250	
Sonstiges ⁶			750.000		750.000
Summe		4.148.351	2.980.011	1.419.600	1.463.418
Versorgungsaufwand		799.646	754.069	343.396	297.819
Gesamtvergütung		4.947.997	3.734.080	1.762.996	1.761.237

Fußnoten siehe Tabelle auf nächster Seite

→	Peter Röder			Jörg Schneider		
	Mitglied des Vorstands			Mitglied des Vorstands (Austritt: 31.12.2018)		
€	2018	2017	Gesamt- bewertung in %	2018	2017	Gesamt- bewertung in %
Grundvergütung	1.075.000	615.000		1.550.000	885.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	31.713	30.278		37.719	41.782	
Summe	1.106.713	645.278		1.587.719	926.782	
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2017 ¹		215.250	50		402.675	65
Jahresbonus 2018 ²	309.600		96	446.400		96
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2015-2017 ³		637.000	65		1.051.540	74
Mehrjahres-Performance 2016-2018 ^{3, 4}	763.420		76	1.190.369		82
Sonstiges						
Summe	2.179.733	1.497.528		3.224.488	2.380.997	
Versorgungsaufwand	542.425	528.066		790.059	842.831	
Gesamtvergütung	2.722.158	2.025.594		4.014.547	3.223.828	

- 1 Im Geschäftsbericht 2017 wurden die Auszahlungsbeträge für Jahres-Performance 2017 und Mehrjahres-Performance 2015-2017 auf Basis der Rückstellungen ausgewiesen, da noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die tatsächlichen Bonusbeträge vorlag. Im Geschäftsbericht 2018 werden für 2017 die vom Aufsichtsrat beschlossenen tatsächlichen Auszahlungsbeträge ausgewiesen.
- 2 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2018 vor, der Ausweis erfolgt auf Basis von Schätzungen und den entsprechend gebildeten Rückstellungen.
- 3 Die bis 2017 jährlich gewährte Mehrjahres-Performance-Komponente stellt auf den Geschäftserfolg und die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder ab, wofür Dreijahresziele vereinbart wurden. Zudem beurteilt der Aufsichtsrat die Gesamtleistung des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder und beachtet hierbei auch vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des Beurteilungszeitraums. Die Auszahlung erfolgt im 4. Jahr, wobei 25% des Netto-Auszahlungsbetrags in Aktien der Gesellschaft mit zweijähriger Sperrfrist zu investieren sind.
- 4 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Mehrjahres-Performance 2016-2018 vor, der Ausweis erfolgt auf Basis von Schätzungen und den entsprechend gebildeten Rückstellungen.
- 5 Reiß: Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsaufwendungen für die Tätigkeit bei der ERGO Group AG.
- 6 Reiß: Ausgleich für die beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung, der in vier gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wurde.

In Ergänzung zum Geschäftsbericht Seite 31:

Jahresbonus Vorstand – Zielerreichung 2018

Der Aufsichtsrat der Münchener Rück AG hat in seiner Sitzung am 19. März 2019 über die Bewertung des Jahresbonus 2018 Beschluss gefasst. Für das Jahr 2018 wurde ein IFRS-Konzernergebnis von 2.275 Millionen € erreicht; die Zielerreichung auf Basis der festgelegten linearen Skalierung beträgt demnach 96 %. Hinsichtlich der Würdigung der Gesamtleistung hat die Abwägung des Aufsichtsrats auf Basis der vorab definierten Kriterien zu dem Ergebnis geführt, dass keine Zu- oder Abschläge auf die Zielerreichung vorgenommen werden.