

Vergütungssystem des Vorstands

1. VERFAHREN FESTSETZUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats unterstützt das Plenum und bereitet Beschlussvorschläge vor, über die der Aufsichtsrat eingehend berät und beschließt. Dem Vergütungsausschuss gehören zwei Vertreter der Anteilseigner, die beide unabhängig sind, und ein Vertreter der Arbeitnehmer an. Externe Vergütungsberater werden nicht in Anspruch genommen.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für den Vorstand wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Wird das vorgelegte Vergütungssystem von der Hauptversammlung nicht gebilligt, wird spätestens in der darauffolgenden Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt. Dabei werden alle wesentlichen Änderungen erläutert und dargestellt, inwieweit die Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre berücksichtigt wurden. Der Beschluss der Hauptversammlung und das Vergütungssystem werden unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht und für die Dauer der Gültigkeit des Systems, mindestens jedoch zehn Jahre, kostenfrei zugänglich gemacht.

Das Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Der Vergütungsausschuss bereitet die Überprüfung vor und gibt bei Bedarf Empfehlungen für Änderungen, über die das Plenum berät und beschließt. Bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Die für die Behandlung von Interessenkonflikten der Aufsichtsratsmitglieder geltenden Vorgaben des Aktiengesetzes und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex werden auch bei der Fest-/Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems eingehalten. Aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung sind in den Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung aufzunehmen. Für den Fall, dass ein Interessenkonflikt vorliegt, nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Vergütungsausschussmitglied nicht an der Diskussion und Abstimmung teil.

Wenn es im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist, kann der Aufsichtsrat bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände vorübergehend vom festgelegten Vergütungssystem abweichen. Dies kann der Fall sein bei einer

wesentlichen Änderung der Unternehmensstrategie, um eine angemessene Anreizwirkung sicherzustellen, oder wenn die langfristige Tragfähigkeit und Rentabilität der Gesellschaft beeinträchtigt werden könnte, z. B. bei einer schweren Finanz- oder Unternehmenskrise. Abweichungen sind sowohl bei Vergütungsstruktur und -höhe als auch bei einzelnen Vergütungskomponenten möglich. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat – nach Vorschlag des Vergütungsausschusses – über das Vorliegen von außergewöhnlichen Umständen im vorstehenden Sinn und die konkreten Abweichungen. In seiner Beschlussfassung wird der Aufsichtsrat dokumentieren, warum die Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.

Das Vergütungssystem ohne betriebliche Altersversorgung („bAV“) findet Anwendung für Vorstandsmitglieder, die ab dem 1.1.2021 in den Vorstand eintreten oder dem Vorstand bereits vor 2021 angehörten und das ihnen eingeräumte Wahlrecht zwischen dem bisherigen Vergütungssystem mit bAV zugunsten desjenigen ohne bAV ausgeübt haben. Für Vorstandsmitglieder, die von der vorgenannten Option keinen Gebrauch gemacht haben, gibt es zum Teil abweichende Komponenten und Regelungen, die ebenfalls erläutert werden.

2. GRUNDSÄTZE FÜR AUSGESTALTUNG VERGÜTUNGSSYSTEM

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wird auf Einfachheit und Verständlichkeit geachtet, damit die Aktionäre sowie die übrigen Stakeholder und die Öffentlichkeit nachvollziehen können, nach welchen Grundsätzen die Vorstandsmitglieder vergütet werden.

Es werden alle relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Vorgaben berücksichtigt, insbesondere das Aktiengesetz und Artikel 275 der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 zu Solvency II sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Die Geschäftsstrategie von Munich Re ist auf profitables Wachstum und eine erfolgreiche Positionierung im Wettbewerb ausgerichtet. Das Vergütungssystem des Vorstands unterstützt mit seinen strategisch relevanten und vom Vorstand beeinflussbaren Kennzahlen in Jahres- und Mehrjahresbonus die Förderung der Geschäftsstrategie sowie die nachhaltige und langfristige Wertentwicklung der Gesellschaft. Gleichzeitig wird im Sinne eines soliden und wirksamen Risikomanagements vermieden, dass die Vorstandsmitglieder exzessive Risiken eingehen, um höhere Bonusbeträge zu erzielen. Insgesamt wird verstärkt darauf geachtet, dass mit dem Vergütungssystem die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder in Einklang gebracht werden.

Ein Fokus liegt auch auf der Durchgängigkeit des Vergütungssystems des Vorstands zum Vergütungssystem des Führungskreises, um zu gewährleisten, dass alle Entscheidungsträger einheitliche Ziele verfolgen.

3. BESTANDTEILE VERGÜTUNG

Vergütungssystem ohne bAV – Vorstandsmitglieder, die ab dem 1.1.2021 in den Vorstand eintreten oder dem Vorstand vor 2021 angehörten und sich im Rahmen des Wahlrechts für dieses System entschieden haben

Relativer Anteil	Bestandteil	Leistungskriterien	Zielkorridor	Bewertung	Auszahlung (Form, Zeitpunkt)	Weitere Komponenten der Gestaltung		
Feste Vergütung	ca. 49 %	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Funktion Verantwortung Dauer der Vorstandszugehörigkeit 	-	-	Barvergütung, monatlich	Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines) <ul style="list-style-type: none"> 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung während der Zugehörigkeit zum Vorstand Aufbauphase 5 Jahre oder 2 Jahre bei Zugehörigkeit zu Vorstand vor 2019 Nachweispflicht 	
	ca. 1 %	Laufende Nebenleistungen/Sachbezüge						
Variable Vergütung (bei 100 % Bewertung)	ca. 15 %	Jahresbonus (JB)	IFRS-Konzernergebnis	Skalierung 0-100%/100-200 % $0\% = T - (2 \cdot X)$ $100\% = T$ $200\% = T + X$ T = Target/Ziel in Mio.€ X = Abweichung in Mio.€ (T und X werden jährlich festgelegt)	Erreichen Jahresziel	Würdigung der Gesamtleistung für JB + MJB (Bonus-/Malus-Aspekte) Anpassung der Zielerreichungen durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von individueller und kollektiver Managementleistung ➤ Zu-/Abschlag von bis zu 10 %-Punkten auf Basis von ESG-Kriterien ➤ Zu-/Abschlag von bis zu 10 %-Punkten auf Basis von Erfolgs- und Leistungskriterien (einschließlich Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens)	Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der einjährigen Planlaufzeit	Beurteilung Üblichkeit Gesamtvergütung <ul style="list-style-type: none"> im Vergleich zum Markt → DAX30-Gesellschaften → oberer Führungskreis und Belegschaft insgesamt (auch zeitliche Entwicklung) Malus/Clawback → Einbehalt und Kompensation variabler Vergütung möglich Vergütungen aus Mandaten → an Gesellschaft abzuführen Abfindungs-Cap → zwei Jahresvergütungen, nicht mehr als Restlaufzeit Vertrag, wenn diese kürzer
	ca. 35 % (ab 2022: davon ca. 28 % TSR, 7 % ESG)	Mehrjahresbonus (MJB) Laufzeit: 4 Jahre	Total Shareholder Return (TSR) der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zu einer definierten Peer Group (ab 2022: 80 %) (Peer Group: Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)	Lineare Skalierung 0-200 % $0\% = \text{niedrigster TSR-Wert im Peer Group-Vergleich}$ $200\% = \text{höchster TSR-Wert im Peer Group-Vergleich}$	Performance Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group		Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit	
			Neu ab 2022: 20 % ESG-Ziel(e)	Skalierung 0-200 % $100\% = \text{Ziel}$	Erreichen Mehrjahresziel(e)			
	Nachträgliche Adjustierung der Zielwerte/Vergleichsparameter für Jahres- und Mehrjahresbonus ist ausgeschlossen.							
100 %	Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei Bewertung der variablen Vergütungsbestandteile mit 100 %)						Wenn nachvertragliches Wettbewerbsverbot → Anrechnung etwaiger Abfindungen auf Karenzentschädigung	
Die festgelegte Maximalvergütung für die Vorstandsfunktionsgruppen VV (9,5 Mio. €) und oV (7,0 Mio. €) begrenzt jeweils die Gesamtvergütung (inkl. unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen, z.B. Umzugskosten, Ablöse Vorarbeitgeber-Boni) , die einem Geschäftsjahr zuzurechnen ist.								

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus festen und variablen Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung ergibt. Festvergütung und variable Vergütung mit einem Anteil von je ca. 50 % ergeben eine ausgewogene Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung.

Die feste Vergütung umfasst die Grundvergütung sowie Nebenleistungen und Sachbezüge (einschließlich Lohnsteuer für die geldwerten Vorteile), die laufend, unregelmäßig und/oder anlassbezogen gewährt werden und demnach in ihrer Höhe jährlich schwanken können. Die Anteile der Grundvergütung und der Nebenleistungen können aufgrund von Unterschieden und/oder nach Anpassungen an die Marktüblichkeit künftig geringfügig variieren.

Die variable Vergütung besteht aus einer einjährigen Komponente (Jahresbonus) mit einem finanziellen Ziel und einer mehrjährigen Komponente (Mehrjahresbonus) mit einer

aktienkursbasierten Bemessungsgrundlage. Ab 1.1.2022 wird in den Mehrjahresbonus zusätzlich mindestens ein ESG-Ziel (basierend auf ökologischen, sozialen oder governancebezogenen Aspekten) aufgenommen. Beide variablen Vergütungskomponenten sind zukunftsbezogen.

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

Basis für die volle und zeitanteilige Gewährung der variablen Vergütung ist jeweils das 1. Jahr. Es wird die Dauer der aktiven Tätigkeit im 1. Planjahr herangezogen (pro rata temporis).

Bei vorzeitigem Ausscheiden des Vorstandsmitglieds aus dem Vorstand während der Laufzeit des Bonusplans finden die vertraglichen Regelungen Anwendung.

Über die vorgenannten Vergütungskomponenten hinaus können im Zusammenhang mit dem Beginn oder der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit und im Falle von mehreren Tätigkeitsstätten zusätzliche angemessene und marktübliche Leistungen entstehen bzw. zugesagt werden.

Die Vorstandsmitglieder sind zudem verpflichtet, während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand einen Teil ihres Privatvermögens in Aktien der Gesellschaft anzulegen.

Vergütungssystem mit bAV – Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand vor 2021 angehört und sich im Rahmen des Wahlrechts für den Verbleib im System mit bAV entschieden haben

Relativer Anteil	Bestandteil	Leistungskriterien	Zielkorridor	Bewertung	Auszahlung (Form, Zeitpunkt)	Weitere Komponenten der Gestaltung		
Feste Vergütung	ca. 39 %	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Funktion Verantwortung Dauer der Vorstandszugehörigkeit 	-	-	Barvergütung, monatlich	Aktienhaltungsverpflichtung (Share Ownership Guidelines) <ul style="list-style-type: none"> 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung während der Zugehörigkeit zum Vorstand Aufbauphase 5 Jahre oder 2 Jahre bei Zugehörigkeit zu Vorstand vor 2019 Nachweispflicht 	
	ca. 1 %	Laufende Nebenleistungen/Sachbezüge						
	ca. 20 %	Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung (bAV) <ul style="list-style-type: none"> Altersruhegeld/vorgezogenes gekürztes Ruhegeld Ruhegeld aufgrund Invalidität Hinterbliebenenversorgung 						
Variable Vergütung (bei 100 % Bewertung)	ca. 12 %	Jahresbonus (JB)	IFRS-Konzernergebnis	Skalierung 0-100 %/100-200 % 0 % = T - (2*X) 100 % = T 200 % = T + X T = Target/Ziel in Mio.€ X = Abweichung in Mio.€ (T und X werden jährlich festgelegt)	Erreichen Jahresziel	Würdigung der Gesamtleistung für JB + MJB (Bonus-Malus-Aspekte) Anpassung der Zielerreichungen durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von individueller und kollektiver Managementleistung	Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der einjährigen Planlaufzeit	Beurteilung Üblichkeit Gesamtvergütung <ul style="list-style-type: none"> im Vergleich zum Markt → DAX30-Gesellschaften Innerhalb der Gesellschaft → oberer Führungskreis und Belegschaft insgesamt (auch zeitliche Entwicklung)
	ca. 28 % (ab 2022: davon ca. 22,4 % TSR, 5,6 % ESG)	Mehrfjahresbonus (MJB) Laufzeit: 4 Jahre	Total Shareholder Return (TSR) der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zu einer definierten Peer Group (ab 2022: 80 %) (Peer Group: Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)	Lineare Skalierung 0-200 % 0 % = niedrigster TSR-Wert im Peer Group-Vergleich 200 % = höchster TSR-Wert im Peer Group-Vergleich	Performance Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group		<ul style="list-style-type: none"> Zu-/Abschlag von bis zu 10 %-Punkten auf Basis von ESG-Kriterien Zu-/Abschlag von bis zu 10 %-Punkten auf Basis von Erfolgs- und Leistungskriterien (einschließlich Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens) 	
	Neu ab 2022: 20 % ESG-Ziel(e)		Skalierung 0-200 % 100 % = Ziel	Erreichen Mehrjahresziel(e)	Nachträgliche Adjustierung der Zielwerte/Vergleichsparameter für Jahres- und Mehrjahresbonus ist ausgeschlossen.			
	100 %	Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei Bewertung der variablen Vergütungsbestandteile mit 100 %)						Wenn nachvertragliches Wettbewerbsverbot → Anrechnung etwaiger Abfindungen auf Karenzentschädigung

Die festgelegte **Maximalvergütung** für die Vorstandsfunktionsgruppen **VV (9,5 Mio. €)** und **oV (7,0 Mio. €)** begrenzt jeweils die **Gesamtvergütung** (inkl. **unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen**, z.B. Umzugskosten, Ablöse Vorarbeitgeber-Boni), die einem Geschäftsjahr zuzurechnen ist.

Vorstandsmitglieder mit diesem Vergütungssystem haben sich für die Beibehaltung ihrer vertraglich zugesagten Leistungen im Zusammenhang mit der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung („bAV“) entschieden. Unter Berücksichtigung des bAV-Aufwands im Rahmen der Festvergütung ergeben sich für diese Vorstandsmitglieder abweichende relative Anteile der Vergütungsbestandteile. Für Vorstandsmitglieder mit einer leistungsorientierten Besitzstandsrente weichen die relativen Anteile ab. Auch für Vorstandsmitglieder mit bAV ist das Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung ausgeglichen.

4. BESTIMMUNG ZIEL-GESAMTVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat setzt in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Ziel-Gesamtvergütung (= Gesamtvergütung bei Bewertung sämtlicher variabler Vergütungsbestandteile mit 100 %) für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Im Rahmen eines horizontalen und vertikalen Angemessenheitsvergleichs wird vorab die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zum Markt und innerhalb der Gesellschaft beurteilt.

Horizontaler Angemessenheitsvergleich

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten von DAX30-Gesellschaften (künftig ggf. DAX40-Gesellschaften) zugrunde gelegt, die aus einer jährlich durchgeführten Studie abgeleitet werden. Beim Vergleich stellt der Aufsichtsrat insbesondere auf die Marktkapitalisierung ab. Im Rahmen des horizontalen Angemessenheitsvergleichs erscheint eine auf die gleiche Region bezogene Vergleichsgruppe geeigneter als eine internationale Branchen-Vergleichsgruppe, die hinsichtlich Vergütungshöhe und Marktüblichkeit zwangsläufig sehr heterogen ist.

Vertikaler Angemessenheitsvergleich

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

Festlegung Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden der Gesellschaft orientiert sich an der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsvorsitzenden aller an der Studie teilnehmenden DAX30-Gesellschaften (künftig ggf. DAX40-Gesellschaften). Ausgehend von der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden leitet der Aufsichtsrat unter Verwendung festgelegter Vergütungsrelationen die Ziel-Gesamtvergütungen der übrigen Vorstandsmitglieder ab. Unter Berücksichtigung der Aufgaben und der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, der Leistung des gesamten Vorstands, der Lage, des Erfolgs und der Zukunftsaussichten der Gesellschaft sowie der Entwicklung der Vergütung der internen Vergleichsgruppen legt der Aufsichtsrat anschließend die konkrete Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest.

Wie von den Solvency-II-Vorgaben gefordert, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass feste und variable Vergütungsbestandteile in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen, sodass der feste Anteil einen ausreichend hohen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht und es dem Unternehmen ermöglicht wird, eine flexible Bonuspolitik anzuwenden, einschließlich der Möglichkeit, überhaupt keine variable Vergütung zu zahlen. Vorstandsmitglieder sollen keinen Anreiz haben, zugunsten höherer Bonuszahlungen unangemessen hohe Risiken einzugehen.

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

5. HÖCHSTGRENZEN VARIABLE VERGÜTUNG – MAXIMALVERGÜTUNG

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

Die Gesamtvergütung (= Summe aller für ein Jahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich laufender, unregelmäßiger und/oder anlassbezogener Nebenleistungen sowie eines etwaigen Dienstzeitaufwands) jedes Vorstandsmitglieds ist der Höhe nach durch die Maximalvergütung begrenzt.

Für die Festlegung, welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung), wird die Summe der einzelnen Vergütungskomponenten (variable Vergütung bei 200 % Bewertung) zuzüglich eines Zuschlags in marktüblicher Höhe zugrunde gelegt. Die Maximalvergütung wird als Euro-Betrag für jedes einzelne Vorstandsmitglied über die relevante Vorstandsfunktionsgruppe „Vorstandsvorsitzender“ und „ordentliches Vorstandsmitglied“ festgelegt.

Bei der Maximalvergütung wird auf die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres Bezug genommen, dem die Gesamtvergütung zuzurechnen ist, unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr die einzelnen Vergütungsbeträge dem Vorstandsmitglied tatsächlich zufließen. Im Falle einer Überschreitung der Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr erfolgt eine entsprechende Kürzung der diesem Geschäftsjahr zuzurechnenden variablen Vergütung. Sollte eine Kürzung nicht oder nicht in ausreichendem Umfang möglich sein, ist das Vorstandsmitglied zur Rückzahlung des die Maximalvergütung übersteigenden Betrags verpflichtet.

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

6. VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM EINZELNEN

Feste Vergütung

– Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die als monatliches Gehalt ausbezahlt wird.

– Nebenleistungen/Sachbezüge

Hierunter fallen insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens, Kostenübernahme für einzelne Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitstätte, Zuschüsse/Beiträge für Versicherungen, etwaige Jubiläumsleistungen sowie Aufwendungen für Sicherheitsleistungen. Darüber hinaus können im Rahmen von Neueintritten in den Vorstand Umzugskosten und Zahlungen für entfallende Vorarbeitgeber-Boni gewährt werden. Die damit verbundenen geldwerten Vorteile werden individuell pro Vorstandsmitglied versteuert, die anfallende Lohnsteuer trägt die Gesellschaft. Die Leistungen werden nach Aufwand bewertet.

Variable Vergütung – Leistungskriterien und Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie

Der Aufsichtsrat legt für das bevorstehende Geschäftsjahr für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien fest, die sich – neben operativen und nachhaltigen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren. Dabei setzt er sich jedes Jahr im Rahmen der Bewertung und Festlegung der Leistungskriterien intensiv mit den strategischen Zielsetzungen auseinander.

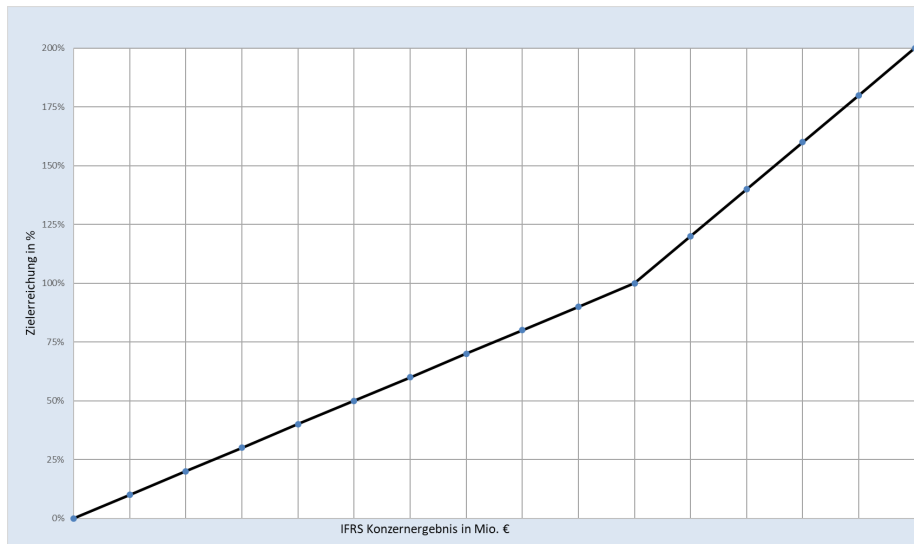
Er legt zudem fest, ob die Leistungskriterien für die einzelnen Vorstandsmitglieder oder den Vorstand insgesamt maßgebend sind. Eine nachträgliche Adjustierung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter ist ausgeschlossen.

– Jahresbonus

Ziel des Jahresbonus ist die Erreichung eines ambitionierten IFRS-Konzernergebnisses. Als etabliertes Ergebnisaggregat und relevante Zielgröße für den Kapitalmarkt trägt es im Rahmen der einjährigen variablen Vergütungskomponente der Bedeutung einer hohen und stabilen Ergebniskraft Rechnung. Der Zielwert für das IFRS-Konzernergebnis orientiert sich an der jährlichen Planung, die die strategische Ambition widerspiegelt.

Der Zielwert bei 100 % Zielerreichung sowie die jeweiligen Werte für 0 % und 200 % Zielerreichung werden veröffentlicht. Die Spanne zwischen 0 % und 100 % ist doppelt so lang wie die Spanne zwischen 100 % und 200 %.

Skalierung Jahresbonus



Diese Skalierung wird dem Steuerungsansatz der Gesellschaft gerecht, insbesondere den konservativen Reservierungsmethoden.

Nach Ablauf des Beurteilungszeitraums werden das erreichte IFRS-Konzernergebnis und die entsprechende Zielerreichung ebenfalls veröffentlicht.

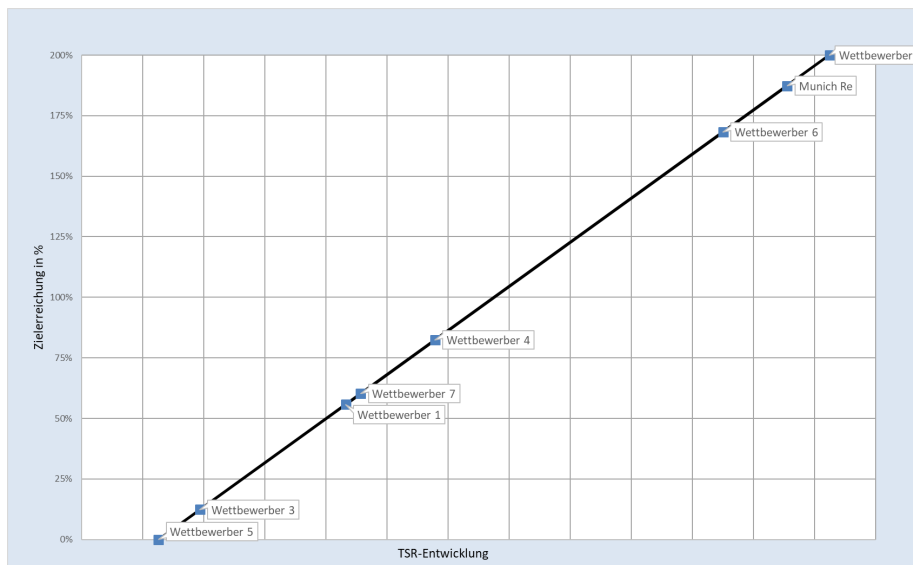
– **Mehrjahresbonus**

Ziel des Mehrjahresbonus ist eine nachhaltige Entwicklung der Performance der Münchener-Rück-Aktie, gemessen am Total Shareholder Return („TSR“) im Vergleich zu einer definierten Gruppe von Wettbewerbern. Die Gesellschaften für diese Gruppe 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 Wettbewerber berücksichtigt werden. Zur Vergleichsgruppe gehören derzeit Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re und Zurich Insurance Group. Dieselbe Peer Group wird auch im Rahmen der Analystenkonferenz herangezogen. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, nach pflichtgemäßem Ermessen die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe zu ändern, falls die fortdauernde Einbeziehung eines der genannten Wettbewerber – aus welchen Gründen auch immer – zu dysfunktionalen Ergebnissen führen würde.

Die konkreten Werte für die Bemessung der Zielerreichung stehen 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. Weitere Performance-Hürden und Schwellenwerte bestehen nicht, da die Vergleichsgruppe mit sieben Gesellschaften (Hauptwettbewerbern) sehr klein ist und sowohl Erst- als auch Rückversicherungsunternehmen umfasst.

Skalierung Mehrjahresbonus (TSR-Komponente)

(beispielhaft, da Werte erst am Ende der Planlaufzeit feststehen)



Nach Bemessung der Zielerreichung wird diese zusammen mit den Vergleichswerten der Wettbewerber veröffentlicht. Der Mehrjahresbonus hat eine Planlaufzeit von vier Jahren. Zu Beginn der Laufzeit werden die TSR-Anfangswerte, am Ende der Laufzeit die Endwerte ermittelt und zur Bestimmung der Zielerreichung verglichen. Die Berechnungen erfolgen auf Basis von Stichtagswerten.

Auf Basis ihrer langfristigen strategischen Ausrichtung und der ökonomischen Steuerung des Konzerns möchte Munich Re nachhaltig Wert für ihre Aktionäre in Form des TSR schaffen. Der TSR berücksichtigt neben der Kursentwicklung auch die Dividendenzahlungen. Die Steigerung des TSR im Vergleich zur Peer Group stellt als mehrjährige Komponente den größten Teil der variablen Vergütung für den Vorstand dar. Aus Sicht der Gesellschaft ist der relative TSR gut dazu geeignet, die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder in Einklang zu bringen. Die TSR-Entwicklung über mehrere Jahre bildet nicht nur die absolute, sondern auch die relative Entwicklung der langfristigen Performance von Munich Re ab. Denn eine im Vergleich zur Peer Group überdurchschnittliche TSR-Entwicklung ist auf lange Sicht

nicht vorstellbar, ohne nachhaltig gute Geschäftsergebnisse zu erzielen und damit auch für die Aktionäre Wert zu schaffen. Die Leistung der Wettbewerber zu übertreffen, liegt selbst in einem schwachen Marktumfeld im Aktionärsinteresse.

Ab 1.1.2022 stellt der Mehrjahresbonus zu 80 % auf die relative TSR-Entwicklung und zu 20 % auf ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziele ab.

– **Würdigung der Gesamtleistung bei Jahres- und Mehrjahresbonus**

Nach Vorliegen der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat sowohl beim Jahres- als auch beim Mehrjahresbonus (ab 2022 beim Mehrjahresbonus auf Basis Gesamt-Zielerreichung beider Zielkategorien) die Möglichkeit, im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung die Managementleistung der einzelnen Vorstandsmitglieder und des Vorstands insgesamt sowie Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens zu berücksichtigen. Dies erfolgt durch Zu- und Abschläge von bis zu insgesamt 20 Prozentpunkten auf Basis beispielhafter Bonus-/Malus-Aspekte, die vom Aufsichtsrat festgelegt werden und auch auf Zeiträume zurückgehen können, die vor dem jeweiligen Beurteilungszeitraum liegen.

Bis zu 10 Prozentpunkte Zu-/Abschlag kann es für folgende ESG-Kriterien geben:



Bis zu 10 Prozentpunkte Zu-/Abschlag kann es für folgende Erfolgs- und Leistungskriterien geben:



Darüber hinaus können 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.

Damit der Aufsichtsrat hier möglichst flexibel agieren kann, werden die Kriterien für die Würdigung der Gesamtleistung nicht abschließend und detailliert im Vergütungssystem festgelegt. Nach Ablauf des ein- und vierjährigen Beurteilungszeitraums bewertet der Aufsichtsrat – auf Basis der Vorbereitung des Vergütungsausschusses – die in den Zielen nicht oder nicht ausreichend berücksichtigte Leistung der Vorstandsmitglieder und legt die Höhe etwaiger Zu- oder Abschläge fest. Im Vergütungsbericht wird transparent gemacht, ob Zu- oder Abschläge vorgenommen wurden, wofür genau und in welcher Höhe sie jeweils erfolgten.

Der Aufsichtsrat legt in Abhängigkeit der Zielerreichung und Würdigung der Gesamtleistung die Höhe der individuell zu gewährenden Vergütungsbestandteile fest. Die Auszahlung der variablen Vergütungskomponenten erfolgt in bar entsprechend der Bewertung und dem Beschluss durch den Aufsichtsrat. Für den Jahresbonus jeweils im Jahr nach Ablauf des einjährigen Betrachtungszeitraums, für den Mehrjahresbonus jeweils im Jahr nach Ablauf des über vier Jahre laufenden Betrachtungszeitraums. Über die jeweiligen Beurteilungszeiträume hinaus hat der Aufsichtsrat bis zur Auszahlung die Möglichkeit, auf außergewöhnliche Umstände zu reagieren.

Die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbestandteile sind überwiegend aktienkursbasiert.

Die umfangreiche Transparenz macht die Zielerreichung dem Grunde und der Höhe nach nachvollziehbar; die Verwendung nur weniger Zielgrößen im Jahres- und Mehrjahresbonus unterstützt die Verständlichkeit der variablen Vergütung.

7. KEINE GARANTIERTE VARIABLE VERGÜTUNG (SIGN-ON-/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.

8. EINBEHALT VARIABLER VERGÜTUNG (MALUS) UND RÜCKFORDERUNG (CLAWBACK)

Das Vergütungssystem für den Vorstand sieht verschiedene Möglichkeiten eines Einbehalts von variablen Vergütungsbestandteilen vor. So kann der Aufsichtsrat sowohl beim Jahres- als auch beim Mehrjahresbonus auf die Zielerreichung Zu- oder Abschläge von insgesamt bis zu 20 Prozentpunkten vornehmen, um die individuelle und kollektive Leistung der Vorstandsmitglieder zu würdigen. Dadurch hat er u.a. die Möglichkeit, im Fall von negativen Erfolgsbeiträgen die variable Vergütung zu kürzen.

Die Anstellungsverträge aller Vorstandsmitglieder enthalten zudem eine Klausel, 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.

In den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder ist zudem geregelt, dass die Vorstandsmitglieder im Falle der Verletzung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters (§ 93 AktG) die Gesellschaft schadlos zu stellen haben. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, bei Pflichtverletzungen eine solche Kompensation

zu verlangen. Somit können auch geleistete Bonuszahlungen ganz oder teilweise kompensiert werden.

Wenn eine variable Vergütung auf Basis fehlerhafter Daten oder Berechnungen ausbezahlt wurde, ist es eine Selbstverständlichkeit, dass die Bonuszahlungen durch Beschluss des Aufsichtsrats nachträglich – nach unten wie nach oben – angepasst werden und eine etwaige zu viel bezahlte variable Vergütung von den Vorstandsmitgliedern zurückerstattet wird.

9. AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG (SHARE OWNERSHIP GUIDELINES)

Ab 2021 sind alle Vorstandsmitglieder verpflichtet, während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand Aktien der Gesellschaft in Höhe ihrer jeweils aktuellen jährlichen Brutto-Grundvergütung zu halten. Für seit 2019 in den Vorstand eingetretene und künftige Vorstandsmitglieder gilt eine fünfjährige Aufbauphase. Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand bereits vor 2019 angehörten, müssen innerhalb von zwei Jahren den erforderlichen Aktienbestand nachweisen.

Nach Ende der Aufbauphase ist die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung jährlich durch geeignete Unterlagen nachzuweisen. War der maßgebliche Aktienbestand zu einem Nachweiszeitraum bereits erreicht, gilt die Aktienhalteverpflichtung bei unveränderter Grundvergütung auch bei Unterschreitung infolge von Kursschwankungen als erfüllt. Bei Erhöhung der Bezüge hat das Vorstandsmitglied im übernächsten Nachweiszeitraum nach Inkrafttreten der Vergütungserhöhung zu belegen, dass es 100 % der aktuellen jährlichen Brutto-Grundvergütung in Aktien der Gesellschaft hält.

10. AKTIENOPTIONSPROGRAMME

Für den Vorstand existieren keine Aktienoptionsprogramme oder ähnliche Anreizsysteme.

11. MANDATE UND MANDATSVERGÜTUNG

Die Übernahme von Mandaten durch Vorstandsmitglieder bedarf der Zustimmung durch den Aufsichtsrat. Vergütungen aus Mandaten sind an die Gesellschaft abzuführen. Ausgenommen sind lediglich Vergütungen aus Mandaten, die vom Aufsichtsrat ausdrücklich als persönlich eingestuft werden. So wird sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit der Tätigkeit für die Gesellschaft führt.

12. FORTZAHLUNG BEZÜGE BEI ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder andere durch das Vorstandsmitglied nicht verschuldete Gründe 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).

13. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

Laufzeiten Vorstandsverträge

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Die Bestell- und Vertragsdauer bei Erstbestellungen beträgt in der Regel drei Jahre, bei Verlängerungen fünf Jahre. Da die Altersgrenze für Vorstandsmitglieder auf 67 Jahre festgelegt ist, kann die Bestellung längstens bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Vorstandsmitglied das 67. Lebensjahr vollendet, erfolgen.

Voraussetzungen Vertragsbeendigung

Sowohl die Gesellschaft als auch die Vorstandsmitglieder können den Anstellungsvertrag bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 Bürgerliches Gesetzbuch („BGB“) ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist vorzeitig kündigen. Die Gesellschaft kann den Anstellungsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist gem. § 622 Abs. 2 BGB außerdem vorzeitig kündigen, wenn ein 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).

Bei seit 2017 in den Vorstand eingetretenen und künftigen Vorstandsmitgliedern ist die Gesellschaft zudem berechtigt, im Falle der vorzeitigen Beendigung der Bestellung eines Vorstandsmitglieds – sei es insbesondere einvernehmlich, durch Widerruf oder durch Amtsniederlegung – den Anstellungsvertrag durch ordentliche Kündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist gem. § 622 Abs. 2 BGB vorzeitig zu beenden. Die Vorstandsverträge enthalten kein ordentliches Kündigungsrecht für die Vorstandsmitglieder.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

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

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

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

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

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

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

14. BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand vor 2021 angehörten und von ihrer Option für das System ohne bAV keinen Gebrauch gemacht haben, haben noch eine arbeitgeberfinanzierte bAV.

Arbeitgeberfinanzierte bAV	
Durchführungsweg	Beitragsorientierte Pensionszusage über Versicherungslösung (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2009 dem Vorstand angehörten, haben zudem eine leistungsorientierte Besitzstandsrente)
Versorgungsbeitrag	Jährlicher Beitrag zwischen 16,25 % und 25,5 % der Ziel-Gesamtdirektvergütung (= Grundvergütung + variable Vergütung auf Basis 100 % Gesamtbewertung) während Laufzeit des Anstellungsvertrags; Beitrag wird an Rückdeckungsversicherer abgeführt
Pensionierungsalter	60. oder 62. Lebensjahr, spätestens 67. Lebensjahr
Leistungsarten	<ul style="list-style-type: none"> - Altersruhegeld (Optional: Kapitalauszahlung) - Ruhegeld aufgrund Invalidität (80 % des versicherten Altersruhegelds) - Hinterbliebenenrente (60 % des versicherten Ruhegelds für Ehe- und eingetragene Lebenspartner, 20/40 % des versicherten Ruhegelds für Halb- bzw. Vollwaisen)
Leistungshöhe	Versicherungsleistung, die sich aus Beitragszahlungen ergibt, bzw. Besitzstandsrente
Vorübergehend erhöhte Leistungen (Einzelne Vorstandsmitglieder mit entsprechenden vertraglichen Sondervereinbarungen)	<ul style="list-style-type: none"> - Für die ersten 6 oder 3 Monate nach Pensionierung Ruhegeld in Höhe der bisherigen monatlichen Grundvergütung - Für die ersten 6 oder 3 Monate nach Tod des Vorstandsmitglieds Hinterbliebenenleistung in Höhe der bisherigen monatlichen Grundvergütung (Tod vor Pensionierung) oder in Höhe des bisherigen Ruhegeldes (Tod nach Pensionierung)
Unverfallbare Anwartschaft bei Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft	Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Betriebsrentengesetz
Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld/Kündigungsrente (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2017 dem Vorstand angehörten)	<p>Wenn Vertrag seitens Gesellschaft ohne wichtigen Grund beendet wird, das Vorstandsmitglied älter als 50 Jahre und mehr als 10 Jahre im Unternehmen ist sowie die Vorstandsbestellung schon mindestens einmal verlängert wurde.</p> <p>Höhe: 30-60 % der pensionsfähigen Grundvergütung (= 25 % der Grundvergütung + variable Vergütung bei 100 % Bewertung) abzüglich 2 % für jedes Jahr vor Vollendung des 65. Lebensjahres</p>

Die Gesellschaft stellt während der Laufzeit des Anstellungsvertrags für jedes Kalenderjahr (Beitragsjahr) einen Versorgungsbeitrag zur Verfügung, der für die einzelnen Vorstandsmitglieder zwischen 16,25 % und 25,5 % der Ziel-Gesamtdirektvergütung (= Grundvergütung + variable Vergütung auf Basis 100 % Gesamtbewertung) beträgt. Dieser Versorgungsbeitrag wird an einen Rückdeckungsversicherer abgeführt. Die aus den Beitragszahlungen resultierende Versicherungsleistung sagt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied als Pensionsleistung zu.

Die vor 2009 bestellten Vorstandsmitglieder wurden von einem leistungsorientierten in das beitragsorientierte 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 2009 erhalten sie eine beitragsorientierte Pensionszusage (Zuwachsrente).

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

Vorübergehend erhöhte Leistungen zu Beginn der Pensionierung

Einzelne Vorstandsmitglieder haben vertragliche Sondervereinbarungen, aufgrund derer sie für die ersten sechs oder drei Monate nach Pensionierung oder Ausscheiden Ruhegeld in Höhe ihrer bisherigen monatlichen Grundvergütung erhalten, sofern zu diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Altersruhegeld, Ruhegeld aufgrund Invalidität oder vorgezogenes gekürztes Ruhegeld besteht.

Altersruhegeld

Ein Vorstandsmitglied, das dem Vorstand bereits vor April 2012 angehörte, hat Anspruch auf Ruhegeld, wenn es nach Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheidet. Ein Vorstandsmitglied, das ab April 2012 in den Vorstand eingetreten ist, 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:

- Beitragsorientierte Zusage: Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung als Einmalbetrag
- Kombinierte leistungs- und beitragsorientierte Zusage: 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, Körpverletzung 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:

- Beitragsorientierte Zusage: 80 % des versicherten Altersruhegelds bis Alter 59 bzw. 61 mit anschließendem Altersruhegeld.
- Kombinierte leistungs- und beitragsorientierte Zusage: Besitzstandsrente aus leistungsorientierter Pensionszusage sowie 80 % des versicherten Altersruhegelds bis Alter 59 mit anschließendem Altersruhegeld nach beitragsorientiertem System.

Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld

Ein Vorstandsmitglied, das dem Vorstand bereits vor 2017 angehörte, 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:

- Beitragsorientierte Zusage: Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung als Einmalbetrag zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme.
- Kombinierte leistungs- und beitragsorientierte Zusage: Anwartschaft zwischen 30 % und 60 % der pensionsfähigen Grundvergütung (= 25 % der Grundvergütung + variable Vergütung bei 100 % Gesamtbewertung), 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.

Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand ab 2017 angehörten, haben keinen Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld.

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 bestanden hat.

Leistung:

- Beitragsorientierte Zusage: Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung als Einmalbetrag zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls.
- Kombinierte leistungs- und beitragsorientierte Zusage: 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.

Leistungen aus unverfallbaren Anwartschaften werden bei Vollendung des 60. bzw. 62. Lebensjahres, bei Invalidität oder bei Tod des Vorstandsmitglieds gezahlt.

Hinterbliebenenversorgung

– Vorübergehend erhöhte Leistungen

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 dem Vorstand bereits vor 2006 angehörte. Bei Vorstandsmitgliedern, die von 2006 bis einschließlich 2018 in den Vorstand eingetreten sind, 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 in den Vorstand eingetreten sind, 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.

– **Leistungen im Regelfall**

Hinterbliebene Ehe- und eingetragene Lebenspartner erhalten 60 %, Halbweisen 20 % und Vollweisen 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.