

## Vergütungsbericht

### Vergütungssystem für den Vorstand

Das Vergütungssystem für den Vorstand orientiert sich stark an langfristigen Zielen und schafft einen ausgeprägten Anreiz für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Es entspricht

- den seit 5. Mai 2015 geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)
- den Vorgaben der Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (Versicherung-Vergütungsverordnung – VersVergV) vom 18. April 2016 sowie ↗

– Artikel 275 der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 der Kommission vom 10. Oktober 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2009/138/EG des Europäischen Parlaments und des Rates betreffend die Aufnahme und Ausübung der Versicherungs- und der Rückversicherungstätigkeit (Solvabilität II).

Das Aufsichtsratsplenum beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft es regelmäßig. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats, dem der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie je ein Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer angehören, bereitet die Beschlussvorschläge für das Aufsichtsratsplenum vor.

### Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung

Bestandteil	Anteil <sup>1</sup>	Bemessungsgrundlage/ Parameter	Korridor	Voraussetzung für Zahlung	Auszahlung
<b>Grundvergütung</b> zzgl. Sachbezüge/ Nebenleistungen	<b>30%</b>	Funktion, Verantwortung, Dauer der Vorstandszugehörigkeit	fix	vertragliche Regelungen	monatlich
<b>Variable Vergütung</b>	<b>70%</b>	Gesamterfolg/-ergebnis des Unternehmens, Leistung des Geschäftsbereichs, Leistung des Einzelnen			
<b>30% Jahres-Performance</b> (bei 100% Zielerreichung/ Bewertung)		Konzernziel, Geschäftsfeldziele, Ressortziele, persönliche Ziele, Gesamtleistung	<b>0–200%</b> (voll erreicht = 100%)	Erreichen der Jahresziele	<b>im 2. Jahr, davon für 50% des Nettoauszahlungsbetrags verpflichtendes Eigeninvestment in Aktien mit 4-jähriger Sperrfrist</b>
<b>70% Mehrjahres-Performance</b> (bei 100% Zielerreichung/ Bewertung)		Ziele für die Geschäftsfelder – Rückversicherung – ERGO – Munich Health <sup>2</sup> , persönliche Ziele, Gesamtleistung	<b>0–200%</b> (voll erreicht = 100%)	Erreichen der Dreijahresziele	<b>im 4. Jahr, davon für 25% des Nettoauszahlungsbetrags verpflichtendes Eigeninvestment in Aktien mit 2-jähriger Sperrfrist</b>
<b>Altersversorgung</b>					
Beitragsorientierte Pensionszusagen		Ziel-Gesamtdirektvergütung <sup>3</sup>	Versorgungsbeitrag	> Pensionierung > Versorgungsfall > Vorzeitige Beendigung	

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

2 Das Geschäftsfeld/Ressort Munich Health wurde zum 1.2.2017 aufgelöst, sodass ab 2017 hierfür keine Ziele festgelegt werden.

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

### Fixe Bestandteile

Die fixen Vergütungsbestandteile setzen sich aus der Grundvergütung sowie den Sachbezügen und Nebenleistungen zusammen.

### Grundvergütung

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

### Sachbezüge/Nebenleistungen

Sachbezüge und Nebenleistungen umfassen insbesondere Dienstwagen, Versicherungsbeiträge sowie Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen und werden regelmäßig mit der Marktpraxis verglichen. Die damit verbundenen geldwerten Vorteile werden individuell pro Vorstandsmitglied versteuert, die anfallende Lohnsteuer trägt die Gesellschaft. Sachbezüge und Nebenleistungen werden für den Ausweis im Geschäftsbericht nach Aufwand bewertet.

### Variable Vergütung

Die variable Vergütungskomponente stellt auf den geschäftlichen Gesamterfolg des Konzerns, den Erfolg definierter Geschäftsbereiche sowie auf die persönliche Leistung der einzelnen Mitglieder des Vorstands ab. Ausschlaggebend für die Höhe ist, inwieweit die jeweils jährlich neu festgelegten Ziele für den Jahres- und Mehrjahreszeitraum erreicht werden und wie die Komponente „Würdigung der Gesamtleistung“ jeweils zum Tragen kommt.

Um die Zielvorgaben festzulegen und die jeweilige Zielerreichung zu bewerten, wurden Prozesse etabliert, die auch eine Einbindung des Abschlussprüfers vorsehen. Dabei wird untersucht, wie bewertbar die vorgesehenen finanziellen Ziele sind und ob deren Erreichung in Übereinstimmung mit den von der Gesellschaft erstellten Leitlinien festgelegt wurde. Der Aufsichtsrat wird über die Ergebnisse informiert.

Die Zielerreichung und die Würdigung der Gesamtleistung werden jeweils nach Ende des einjährigen und des dreijährigen Betrachtungszeitraums festgelegt; während dieser Zeiträume findet keine Adjustierung der Ziele statt. Der Korridor für die Zielerreichung der einzelnen Ziele

sowie für die Jahres- und Mehrjahres-Performance insgesamt liegt bei 0 % bis 200 %. Auszahlungen erfolgen jeweils nach Ablauf der Betrachtungszeiträume. Zur Unterstützung einer nachhaltigen Ausrichtung ihres Handelns werden die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, einen festen Teil der ausbezahlten variablen Vergütung in Aktien der Münchener Rück AG zu investieren.

Jahres- und Mehrjahresziele, Würdigung der Gesamtleistung und Aktieninvestment bilden zusammen ein ausgewogenes und ökonomisches, das heißt stark risikobasiert ausgerichtetes Anreizsystem. Des Weiteren wird großer Wert darauf gelegt, dass die Zielsetzung für die Vorstandsmitglieder nicht zu einer Fehlsteuerung führt. Es werden keine garantierten variablen Vergütungsbestandteile gewährt.

### Variable Vergütung basierend auf der Jahres-Performance

Für die an der Jahres-Performance ausgerichtete variable Vergütung werden zum einen Jahresziele festgelegt, die hinsichtlich ihrer Bemessungsgrundlagen auf das Konzernergebnis von Munich Re (Gruppe), die Geschäftsfeldergebnisse Rückversicherung und ERGO, die Ressortergebnisse sowie auf die persönliche Leistung abstellen. Zum anderen beurteilt der Aufsichtsrat die Gesamtleistung – insbesondere auch die in den Zielen nicht berücksichtigte Leistung – des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder und beachtet hierbei auch vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des Beurteilungszeitraums. Für die Jahres-Performance stehen bei einer Bewertung von insgesamt 100 % (= voll erfüllt) 30 % des Gesamtzielbetrags der variablen Vergütung zur Verfügung.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für die Jahres-Performance erfolgt nach Bewertung und Beschluss durch das Aufsichtsratsplenum jeweils im Jahr nach Ablauf des einjährigen Beurteilungszeitraums. 50 % des Nettoauszahlungsbetrags müssen in Aktien der Gesellschaft mit vierjähriger Veräußerungssperre investiert werden.

Einzelheiten zu den Bemessungsgrundlagen für die Jahres-Performance können der folgenden Tabelle entnommen werden:

**Variable Vergütung basierend auf der Jahres-Performance**

Zielkategorie	Anteil <sup>1</sup>	Bemessungsgrundlage	Parameter
<b>Kollektiver Erfolgsbeitrag</b>	25%-60%		
Konzernziel		Abgeleitet aus Kennzahlen der externen Rechnungslegung sowie weiteren wichtigen Bestands- und Erfolgsgrößen	Risikoadjustierte Eigenkapitalrendite (Return on Risk adjusted Capital, RoRaC <sup>2</sup> )
Geschäftsfeldziele			
- Rückversicherung		Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgrößen für - Rückversicherung Schaden/Unfall - Rückversicherung Leben	Komponenten der Economic Earnings <sup>3</sup> : - Wertbeitrag - Neugeschäftswert - Veränderung des Werts des Bestandsgeschäfts
- ERGO		Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgröße	Economic Earnings <sup>3</sup>
<b>Individueller Erfolgsbeitrag</b>	20%-55%		
Ressortziele		Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgrößen für - Rückversicherung Schaden/Unfall und Munich Health - Rückversicherung Leben	Komponenten der Economic Earnings <sup>3</sup> : - Wertbeitrag - Neugeschäftswert - Veränderung des Werts des Bestandsgeschäfts
Persönliche Ziele		Persönliche Ziele je Vorstandsmitglied	Besondere Schwerpunkte, zum Beispiel - Preis- und Zyklusmanagement - Kundenmanagement - Innovationsinitiativen
<b>Würdigung der Gesamtleistung</b>	20%	Gesamtleistung einzelner Vorstandsmitglieder und des Vorstandsgremiums	Beurteilung durch Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von § 87 AktG und DCGK

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

2 Erläuterungen zum RoRaC finden Sie auf [Seite 47](#).

3 Erläuterungen zu den „Economic Earnings“ finden Sie auf [Seite 46](#).

**Variable Vergütung basierend auf der Mehrjahres-Performance**

Für die an der Mehrjahres-Performance ausgerichtete variable Vergütung werden jährlich Dreijahresziele festgelegt, die auf das finanzielle Ergebnis der Geschäftsfelder Rückversicherung, ERGO und Munich Health sowie auf die persönliche Leistung abstellen. Zusätzlich ist eine Beurteilung der Gesamtleistung des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vorgesehen. So kann auf vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des dreijährigen Beurteilungszeitraums reagiert und auch die in Zielvereinbarungen nicht erfasste Leistung entsprechend berücksichtigt werden. Für die Mehrjahres-Performance stehen bei einer Bewertung von insgesamt 100% (= voll erfüllt) 70% des Gesamtzielbetrags der variablen Vergütung zur Verfügung.

Die Auszahlung der variablen Vergütung für die Mehrjahres-Performance erfolgt nach Bewertung und Beschluss durch das Aufsichtsratsplenum im Jahr nach Ablauf des dreijährigen Beurteilungszeitraums. 25% des Nettoauszahlungsbetrags müssen in Aktien der Gesellschaft mit zweijähriger Veräußerungssperre investiert werden.

Einzelheiten zu den Bemessungsgrundlagen für die Mehrjahres-Performance können der folgenden Tabelle entnommen werden:

### Variable Vergütung basierend auf der Mehrjahres-Performance

Zielkategorie	Anteil <sup>1</sup>	Bemessungsgrundlage	Parameter
<b>Kollektiver Erfolgsbeitrag</b> Geschäftsfeldziele (3-Jahres-Durchschnitt)	0%-60%		
- Rückversicherung		Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgrößen für - Rückversicherung Schaden/Unfall - Rückversicherung Leben	Komponenten der Economic Earnings <sup>2</sup> : - Wertbeitrag - Neugeschäftswert - Veränderung des Werts des Bestandsgeschäfts
- ERGO <sup>3</sup>		Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgröße	Economic Earnings <sup>2</sup>
- Munich Health <sup>3</sup>		Wertorientierte, ökonomische Steuerungsgröße	Komponente der Economic Earnings <sup>2</sup> : - Wertbeitrag
<b>Individueller Erfolgsbeitrag</b> Persönliche Ziele (3-Jahres-Zeitraum)	20%-80%		
		Persönliche Ziele je Vorstandsmitglied	Besondere Schwerpunkte, zum Beispiel - strategische Ziele - Kundenmanagement - Innovationsinitiativen - Digitalisierungsinitiativen
<b>Würdigung der Gesamtleistung</b>	20%	Gesamtleistung einzelner Vorstandsmitglieder und des Vorstandsgremiums	Beurteilung durch Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von § 87 AktG und DCGK (u. a. Corporate Responsibility)

<sup>1</sup> Gewichtung der Ziele erfolgt individuell entsprechend der Zuständigkeit der einzelnen Vorstandsmitglieder.

<sup>2</sup> Erläuterungen zu den „Economic Earnings“ finden Sie auf Seite 46.

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

### Gewichtung der Vergütungsbestandteile

Bei Bewertung der Ziele und der Gesamtleistung mit 100 % stellen sich die Anteile der einzelnen Komponenten an den Gesamtbezügen wie folgt dar: Grundvergütung 30 %, variable Vergütung 70 %, davon 30 % basierend auf der Jahres-Performance und 70 % basierend auf der Mehrjahres-Performance.

### Fortzahlung der Bezüge bei Arbeitsunfähigkeit

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder infolge anderer Gründe, die das Vorstandsmitglied nicht zu vertreten hat, werden die Bezüge bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags weitergezahlt. Die Gesellschaft kann den Anstellungsvertrag vorzeitig beenden, wenn das Vorstandsmitglied länger als zwölf Monate arbeitsunfähig und voraussichtlich auf Dauer nicht mehr in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen (dauernde Arbeitsunfähigkeit). In diesem Fall erhält das Vorstandsmitglied eine Arbeitsunfähigkeitsrente.

### Sonstiges

#### Aktionsoptionsprogramme

Für den Vorstand existieren keine Aktienoptionsprogramme oder ähnliche Anreizsysteme.

#### Mandatsvergütungen

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

### Abfindungs-Cap und Change of Control

Die vor dem 1. Januar 2017 bestellten Mitglieder des Vorstands haben keinen dienstvertraglichen Anspruch auf Abfindungszahlungen. Im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund gilt für gegebenenfalls zu leistende Zahlungen, dass diese insgesamt den Wert von zwei Jahresgesamtvergütungen (bei Kontrollerwerb oder Kontrollwechsel im Sinne von § 29 Abs. 2 des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes – WpÜG: drei Jahresgesamtvergütungen) nicht übersteigen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Sofern der Anstellungsvertrag aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, erfolgen keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied. Die Berechnung der Zahlung erfolgt auf Basis der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr.

Vorstandsmitglieder, die ab 1. Januar 2017 erstmals bestellt werden, haben im Falle der vorzeitigen Beendigung ihres Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund durch die Gesellschaft einen dienstvertraglichen Anspruch auf Abfindungszahlungen. Dieser beläuft sich auf die Höhe von zwei Jahresvergütungen, er ist jedoch in jedem Fall auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags beschränkt. 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 Bei-

träge 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.

#### Altersversorgung

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

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

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

Für die Versorgungszusagen aus leistungs- und beitragsorientierter Altersversorgung bestimmt der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – und berücksichtigt den daraus abgeleiteten jährlichen sowie den langfristigen Aufwand für das Unternehmen.

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

#### Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

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

#### Altersruhegeld

Ein Vorstandsmitglied, das vor dem 1. April 2012 erstmals bestellt wurde, hat Anspruch auf Ruhegeld, wenn es nach Vollendung des 60. Lebensjahres, spätestens jedoch am Ende des Kalenderjahres, in dem es das 65. Lebensjahr vollendet, aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheidet.

Ein Vorstandsmitglied, das ab dem 1. April 2012 erstmals bestellt wurde, hat Anspruch auf Ruhegeld, wenn es nach Vollendung des 62. Lebensjahres, spätestens jedoch am Ende des Kalenderjahres, in dem es das 67. Lebensjahr vollendet, aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheidet.

Leistung:

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

#### Ruhegeld aufgrund 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 Entgelt- bzw. Entgeltfortzahlungspflicht, nachdem der Vertrag einvernehmlich aufgehoben, infolge Nichtverlängerung oder Widerrufs der Vorstandsbestellung beendet oder wegen dauernder Arbeitsunfähigkeit von der Gesellschaft gekündigt wurde.

Leistung:

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

#### Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld

Ein vor dem 1. Januar 2017 bestelltes Vorstandsmitglied hat Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld, wenn der Vertrag infolge Nichtverlängerung oder Widerrufs der Vorstandsbestellung beendet wird, ohne dass das Vorstandsmitglied durch eine grobe Verletzung seiner Pflichten oder seinen eigenen Wunsch dazu Veranlassung gegeben hat. Voraussetzung hierfür ist, dass das Vorstandsmitglied das 50. Lebensjahr bereits überschritten hat, bei Vertragsende seit mehr als zehn Jahren in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis mit der Gesellschaft stand und die Vorstandsbestellung schon mindestens einmal verlängert worden war.

Leistung:

- Bei beitragsorientierten Zusagen: Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung als Einmalbetrag zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme.
- Bei kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen: Anwartschaft zwischen 30% und 60% der pensionsfähigen Grundvergütung, die um 2% für jedes angefangene Jahr vor Vollendung des 65. Lebensjahres gekürzt wird. Die Differenz zwischen monatlichem Ruhegeld und monatlicher Zuwachsrente aus der Rückdeckungsversicherung übernimmt die Gesellschaft.

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

#### **Unverfallbare Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung**

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

#### **Unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG):**

Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz, wenn es vor Vollendung des 60. bzw. 62. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet und die Versorgungszusage zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens fünf Jahre bestanden hat.

Leistung:

- Bei beitragsorientierten Zusagen: Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung als Einmalbetrag zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls.
- Bei kombinierten leistungs- und beitragsorientierten Zusagen: Die Anwartschaft aus der Besitzstandsrente entspricht demjenigen Teil der Besitzstandsrente, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der festen Altersgrenze entspricht (m/n-tel-Verfahren, § 2 Abs. 1 BetrAVG). Die Anwartschaft aus der Zuwachsrente entspricht den nach dem Versicherungsvertrag zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls ausfinanzierten Versorgungsleistungen auf der Grundlage der bis zum Ausscheiden erbrachten Versorgungsbeiträge (§ 2 Abs. 5a BetrAVG). Letztere wird verrentet oder als Einmalbetrag ausbezahlt.

#### **Hinterbliebenenversorgung**

Bei Tod eines Vorstandsmitglieds während der aktiven Dienstzeit erhalten die Hinterbliebenen für die Dauer von sechs Monaten die bisherige monatliche Grundvergütung, wenn der Verstorbene vor 2006 in den Vorstand berufen wurde. Bei Vorstandsmitgliedern, die ab 2006 erstmals bestellt wurden, wird für drei Monate die bisherige monatliche Grundvergütung an die Berechtigten gezahlt. Bei Tod eines Vorstandsmitglieds nach der Pensionierung erhalten die Hinterbliebenen für die Dauer von drei Monaten das bisherige monatliche Ruhegeld, wenn die Eheschließung/Eintragung der Lebenspartnerschaft oder die Geburt des Kindes vor Beginn des Ruhegeldbezugs erfolgte. Hinterbliebene Ehe- und eingetragene Lebenspartner erhalten im Regelfall 60%, Halbwaisen 20% und Vollwaisen 40% der leistungsorientierten Pensionszusage oder des versicherten Ruhegelds als Rente, wobei die Gesamtsumme das Ruhegeld des Vorstandsmitglieds nicht übersteigen darf. Wurde das Ruhegeld des Vorstandsmitglieds wegen vorzeitiger Pensionierung gekürzt, errechnen sich die Hinterbliebenenleistungen aus dem gekürzten Ruhegeld.

## **Gesamtbezüge des Vorstands**

Die Höhe der Ziel-Gesamtdirektvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsratsplenum auf Vorschlag des Personalausschusses des Aufsichtsrats festgesetzt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung bilden die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dessen persönliche Leistung, die Leistung des Vorstands als Ganzes, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten der Gesellschaft sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten bei der Münchener Rück AG gilt. Der Aufsichtsrat berücksichtigt hierbei das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt auch in der zeitlichen Entwicklung und legt für die Gegenüberstellung fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft (Tarifmitarbeiter, außertarifliche Mitarbeiter) abzugrenzen sind. Zur Prüfung der Angemessenheit der Vergütung werden ferner die Daten von Gesellschaften im Vergleichsumfeld (DAX-30-Gesellschaften) erhoben. Neue Vorstandsmitglieder werden so eingestuft, dass in den ersten drei Jahren ausreichend Potenzial für eine Entwicklung der Vergütung zur Verfügung steht.

Der Ausweis der Vorstandsvergütung erfolgt nach zwei unterschiedlichen Regelwerken: auf Basis des Deutschen Rechnungslegungs Standards Nr. 17 – DRS 17 (geändert 2010) sowie des DCGK. Dadurch kommt es bei einzelnen Vergütungsbestandteilen und den Gesamtbezügen zu Abweichungen.

#### **Vorstandsvergütung nach DRS 17**

Nach DRS 17 wird die Vergütung für die Jahres-Performance 2016 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 2013–2015 ist nach DRS 17 im Jahr der Auszahlung, also 2016, einzubeziehen.

#### **Höhe der fixen und variablen Vergütung**

Die Gesamtbezüge des Vorstands der Münchener Rück AG für die Wahrnehmung seiner Aufgaben im Mutterunternehmen und in den Tochterunternehmen finden Sie in der nachfolgenden Tabelle.



Bezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder gemäß DRS 17 (geändert 2010)  
(nach § 285 Satz 1 Nr. 9a Satz 5-8 HGB bzw. § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 5-8 HGB)

Name	Geschäfts- jahr	Grund- vergütung €	Sach- bezüge/ Neben- leistungen €	Jahres- Perfor- mance <sup>1</sup> €	Mehr- jahres- Perfor- mance <sup>2</sup> €	Sonstiges €	Gesamt €
Nikolaus von Bomhard	2016	1.260.000	35.783	840.887	1.901.200		4.037.870
	2015	1.230.000	33.564	1.035.093	2.214.800		4.513.457
Giuseppina Albo	2016	555.000	21.959	364.293			941.252
	2015	487.500	96.010	439.538			1.023.048
Ludger Arnoldussen <sup>3</sup>	2016	615.000	90.384	325.572	903.070		1.934.026
	2015	600.000	38.717	461.160	1.163.750		2.263.627
Thomas Blunck	2016	615.000	31.700	402.459	949.620		1.998.779
	2015	600.000	33.996	432.390	1.173.060		2.239.446
Doris Höpke	2016	555.000	33.356	519.462			1.107.818
	2015	487.500	29.884	312.925			830.309
Torsten Jeworrek	2016	885.000	37.801	601.187	1.410.465		2.934.453
	2015	870.000	182.311	737.803	1.745.625		3.535.739
Markus Rieß <sup>4</sup> (Eintritt 16.9.2015) davon für Münchener Rück AG	2016	976.250	115.717	567.351		1.500.000	3.159.318
			337.500	39.677	229.744	1.500.000	2.106.921
	2015	280.365	7.430	176.488		750.000	1.214.283
davon für Münchener Rück AG		94.063	801	72.691		750.000	917.555
Peter Röder	2016	615.000	35.034	389.554	921.690		1.961.278
	2015	600.000	34.932	543.690	1.173.060		2.351.682
Jörg Schneider	2016	885.000	37.011	593.055	1.354.605		2.869.671
	2015	870.000	34.627	723.614	1.592.010		3.220.251
Joachim Wenning <sup>3</sup>	2016	615.000	139.039	511.489	903.070		2.168.598
	2015	600.000	33.699	523.950	1.093.680		2.251.329
<b>Gesamt</b>	2016	7.576.250	577.784	5.115.309	8.343.720	1.500.000	23.113.063
	2015	6.625.365	525.170	5.386.651	10.155.985	750.000	23.443.171

- 1 Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahres-Performance 2016 vor. Der Ausweis der Vergütung für die Jahres-Performance erfolgt auf Basis von Schätzungen, d. h. den entsprechend gebildeten Rückstellungen und dem Mehr-/Minderaufwand für 2015. Für die Jahres-Performance 2015 wurden insgesamt 192.471 € weniger ausbezahlt als im Geschäftsjahr 2015 zurückgestellt. Der Mehr-/Minderaufwand betrug für: von Bomhard -17.564 €, Albo -22.420 €, Arnoldussen -70.014 €, Blunck -54.474 €, Höpke 22.182 €, Jeworrek -23.021 €, Rieß -17.214 €, Röder -37.674 €, Schneider -14.860 €, Wenning 42.588 €. Danach ergeben sich folgende tatsächliche Bonuszahlungen für 2015: von Bomhard 972.930 €, Albo 412.913 €, Arnoldussen 411.600 €, Blunck 403.200 €, Höpke 283.238 €, Jeworrek 694.260 €, Rieß 159.274 €, Röder 483.000 €, Schneider 675.990 €, Wenning 546.000 €. Die für die Jahres-Performance 2015 ausgewiesenen Beträge setzen sich zusammen aus der jeweiligen Rückstellung für 2015 und dem entsprechenden Mehr-/Minderaufwand für 2014.
- 2 Die 2016 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2013-2015, die 2015 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2012-2014.
- 3 Sachbezüge/Nebenleistungen 2016 einschließlich Jubiläumszahlungen.
- 4 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhielt. Sachbezüge/Nebenleistungen 2016 einschließlich Sicherheitsaufwendungen. Sonstiges: Ausgleich für die beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung, der in vier gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird.

Die Zusagebeträge für die variable Vergütung können Sie der folgenden Tabelle entnehmen:

**Zusagebeträge für die variable Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder bei Bewertung mit 100% gemäß DRS 17 (geändert 2010), Korridor 0-200%**

Name			Jahres- Performance <sup>1, 3</sup>	Mehrjahres- Performance <sup>2, 3</sup>	Summe Zusagen
	Zusage	für	€	€	€
Nikolaus von Bomhard <sup>4</sup>	2016	2017	294.000	686.000	980.000
	2015	2016	882.000	2.058.000	2.940.000
Giuseppina Albo	2016	2017	430.500	1.004.500	1.435.000
	2015	2016	388.500	906.500	1.295.000
Ludger Arnoldussen	2016	2017	430.500	1.004.500	1.435.000
	2015	2016	430.500	1.004.500	1.435.000
Thomas Blunck	2016	2017	430.500	1.004.500	1.435.000
	2015	2016	430.500	1.004.500	1.435.000
Doris Höpke	2016	2017	430.500	1.004.500	1.435.000
	2015	2016	388.500	906.500	1.295.000
Torsten Jeworrek	2016	2017	619.500	1.445.500	2.065.000
	2015	2016	619.500	1.445.500	2.065.000
Markus Rieß <sup>5</sup> (Eintritt 16.9.2015) davon für Münchener Rück AG	2016	2017	592.125	1.381.625	1.973.750
			236.250	551.250	787.500
	2015	2016	592.125	1.381.625	1.973.750
Peter Röder	2016	2017	430.500	1.004.500	1.435.000
	2015	2016	430.500	1.004.500	1.435.000
Jörg Schneider	2016	2017	619.500	1.445.500	2.065.000
	2015	2016	619.500	1.445.500	2.065.000
Joachim Wenning	2016	2017	731.500	1.706.833	2.438.333
	2015	2016	430.500	1.004.500	1.435.000
<b>Gesamt</b>	2016	2017	5.009.125	11.687.958	16.697.083
	2015	2016	5.212.125	12.161.625	17.373.750

- 1 Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für 2016 vor. Der Ausweis der Vergütung für die Jahres-Performance erfolgt auf Basis von Schätzungen, d. h. den entsprechend gebildeten Rückstellungen und dem Mehr-/Minderaufwand für 2015, in der Tabelle auf [Seite 35](#).
- 2 Die für 2016 zugesagte Vergütung für die Mehrjahres-Performance ist zahlbar 2019, die für 2017 zugesagte Vergütung 2020.
- 3 Die Angaben zu den Bemessungsgrundlagen und Parametern für die Zusagen für 2016 auf [Seite 31 f.](#) gelten auch für die Zusagen für 2017.
- 4 Die Zusagebeträge für 2017 werden zeitanteilig für vier Monate gewährt.
- 5 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhält.



### Pensionsanwartschaften

Um die Pensionsanwartschaften für aktive Vorstandsmitglieder zu finanzieren, entstanden im Geschäftsjahr Personalaufwendungen in Höhe von 6,5 (6,1) Millionen €, wovon 1,5 Millionen € auf die leistungsorientierten Pensionszusagen und 5,0 Millionen € auf die beitragsorientierten Pensionszusagen entfallen. Durch die Risikoauslagerung an einen externen Rückdeckungsversiche- ➤

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

### Pensionsanwartschaften

Name	Geschäftsjahr	Leistungsorientierte Pensionszusagen		
		Pensionszusage <sup>1</sup> €/Jahr	Barwert per 31.12. des Jahres €	Personalaufwand
				Rückstellungen <sup>2</sup> €
Nikolaus von Bomhard <sup>3</sup>	2016	407.100	16.653.577	287.233
	2015	407.100	15.054.562	527.633
Giuseppina Albo <sup>4, 5</sup>	2016	-	4.458	2.297
	2015	-	-	686
Ludger Arnoldussen <sup>4, 6</sup>	2016	157.500	4.003.478	357.138
	2015	157.500	3.311.629	393.528
Thomas Blunck <sup>4, 6</sup>	2016	120.000	3.184.449	160.734
	2015	120.000	2.705.000	180.249
Doris Höpke <sup>4, 5</sup>	2016	-	8.816	598
	2015	-	-	604
Torsten Jeworrek <sup>4, 7</sup>	2016	171.000	5.709.959	193.904
	2015	171.000	5.000.570	213.884
Markus Rieß <sup>4, 8</sup> (Eintritt 16.9.2015) davon für Münchener Rück AG	2016	-	14.319	10.370
	2015	-	14.319	10.370
davon für Münchener Rück AG	2016	-	-	-
	2015	-	-	-
Peter Röder <sup>4, 7</sup>	2016	90.000	3.124.511	104.070
	2015	90.000	2.760.386	113.204
Jörg Schneider <sup>4, 6</sup>	2016	275.000	10.320.861	328.896
	2015	275.000	9.151.294	356.457
Joachim Wenning <sup>4, 6</sup>	2016	-	9.596	1.253
	2015	-	-	1.395
<b>Gesamt</b>	2016	<b>1.220.600</b>	<b>43.034.024</b>	<b>1.446.493</b>
	2015	<b>1.220.600</b>	<b>37.983.441</b>	<b>1.787.640</b>

Fußnoten siehe Tabelle auf [nächster Seite](#)

Pensionsanwartschaften

Name	Geschäfts- jahr	Beitragsorientierte Pensionszusagen			
		Versorgungs- beitragsatz der Ziel- Gesamtdirekt- vergütung	Pensions- zusage per 31.12. des Jahres	Barwert per 31.12. des Jahres	Personal- aufwand
		%	€/Jahr	€	€
Nikolaus von Bomhard <sup>3</sup>	2016	17,00	222.085	7.639.349	714.000
	2015	17,00	186.676	7.371.076	697.000
Giuseppina Albo <sup>4, 5</sup>	2016	25,50	33.081	- <sup>9</sup>	471.750
	2015	25,50	17.442	- <sup>9</sup>	414.375
Ludger Arnoldussen <sup>4, 6</sup>	2016	14,75	93.956	3.912.302	302.375
	2015	14,75	81.462	3.138.144	295.000
Thomas Blunck <sup>4, 6</sup>	2016	16,25	109.650	4.471.819	333.125
	2015	16,25	95.599	3.623.503	325.000
Doris Höpke <sup>4, 5</sup>	2016	25,50	40.733	- <sup>9</sup>	471.750
	2015	25,50	24.428	- <sup>9</sup>	414.375
Torsten Jeworrek <sup>4, 7</sup>	2016	19,50	182.894	7.601.747	575.250
	2015	19,50	158.167	6.092.019	565.500
Markus Rieß <sup>4, 8</sup> (Eintritt 16.9.2015) davon für Münchener Rück AG	2016	25,19	27.236	527.660 <sup>10</sup>	743.125
		25,50	10.365	- <sup>9</sup>	286.875
	2015	25,19	6.056	148.851 <sup>10</sup>	213.026
Peter Röder <sup>4, 7</sup>	2016	20,25	126.480	5.349.033	415.125
	2015	20,25	105.744	4.159.381	405.000
Jörg Schneider <sup>4, 6</sup>	2016	16,50	151.171	6.356.425	486.750
	2015	16,50	131.119	5.119.359	478.500
Joachim Wenning <sup>4, 6</sup>	2016	25,50	132.163	- <sup>9</sup>	522.750
	2015	25,50	113.759	- <sup>9</sup>	510.000
<b>Gesamt</b>	2016		<b>1.119.449</b>	<b>35.858.335</b>	<b>5.036.000</b>
	2015		<b>920.452</b>	<b>29.652.333</b>	<b>4.317.776</b>

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

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

3 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf Altersruhegeld.

4 Hat bei Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit aufgrund Invalidität Anspruch auf Ruhegeld.

5 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung ihrer Tätigkeit Anspruch auf unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz.

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

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

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

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 Pensions-

zusagen) stimmen mit den Angaben nach DRS 17 überein. Abweichungen ergeben sich zum Teil bei der variablen Vergütung für die Jahres- und Mehrjahres-Performance.

Nachfolgend die Tabellen für Zufluss und Zuwendung gemäß DCGK:

Gewährte Zuwendungen gem. DCGK

€	Nikolaus von Bomhard				Giuseppina Albo			
	Vorsitzender des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015
Grundvergütung	1.260.000	1.260.000	1.260.000	1.230.000	555.000	555.000	555.000	487.500
Sachbezüge/Nebenleistungen	35.783	35.783	35.783	33.564	21.959	21.959	21.959	96.010
<b>Summe</b>	<b>1.295.783</b>	<b>1.295.783</b>	<b>1.295.783</b>	<b>1.263.564</b>	<b>576.959</b>	<b>576.959</b>	<b>576.959</b>	<b>583.510</b>
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2015				861.000				341.250
Jahres-Performance 2016	882.000	0	1.764.000		388.500	0	777.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2015-2017				2.009.000				796.250
Mehrjahres-Performance 2016-2018	2.058.000	0	4.116.000		906.500	0	1.813.000	
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>4.235.783</b>	<b>1.295.783</b>	<b>7.175.783</b>	<b>4.133.564</b>	<b>1.871.959</b>	<b>576.959</b>	<b>3.166.959</b>	<b>1.721.010</b>
Versorgungsaufwand	1.001.233	1.001.233	1.001.233	1.224.633	474.047	474.047	474.047	415.061
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.237.016</b>	<b>2.297.016</b>	<b>8.177.016</b>	<b>5.358.197</b>	<b>2.346.006</b>	<b>1.051.006</b>	<b>3.641.006</b>	<b>2.136.071</b>

€	Ludger Arnoldussen				Thomas Blunck			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015
Grundvergütung	615.000	615.000	615.000	600.000	615.000	615.000	615.000	600.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	90.384	90.384	90.384	38.717	31.700	31.700	31.700	33.996
<b>Summe</b>	<b>705.384</b>	<b>705.384</b>	<b>705.384</b>	<b>638.717</b>	<b>646.700</b>	<b>646.700</b>	<b>646.700</b>	<b>633.996</b>
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2015				420.000				420.000
Jahres-Performance 2016	430.500	0	861.000		430.500	0	861.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2015-2017				980.000				980.000
Mehrjahres-Performance 2016-2018	1.004.500	0	2.009.000		1.004.500	0	2.009.000	
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>2.140.384</b>	<b>705.384</b>	<b>3.575.384</b>	<b>2.038.717</b>	<b>2.081.700</b>	<b>646.700</b>	<b>3.516.700</b>	<b>2.033.996</b>
Versorgungsaufwand	659.513	659.513	659.513	688.528	493.859	493.859	493.859	505.249
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.799.897</b>	<b>1.364.897</b>	<b>4.234.897</b>	<b>2.727.245</b>	<b>2.575.559</b>	<b>1.140.559</b>	<b>4.010.559</b>	<b>2.539.245</b>

€	Doris Höpke				Torsten Jeworrek			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015
Grundvergütung	555.000	555.000	555.000	487.500	885.000	885.000	885.000	870.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	33.356	33.356	33.356	29.884	37.801	37.801	37.801	182.311
<b>Summe</b>	<b>588.356</b>	<b>588.356</b>	<b>588.356</b>	<b>517.384</b>	<b>922.801</b>	<b>922.801</b>	<b>922.801</b>	<b>1.052.311</b>
Einjährige variable Vergütung								
Jahres-Performance 2015				341.250				609.000
Jahres-Performance 2016	388.500	0	777.000		619.500	0	1.239.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahres-Performance 2015-2017				796.250				1.421.000
Mehrjahres-Performance 2016-2018	906.500	0	1.813.000		1.445.500	0	2.891.000	
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>1.883.356</b>	<b>588.356</b>	<b>3.178.356</b>	<b>1.654.884</b>	<b>2.987.801</b>	<b>922.801</b>	<b>5.052.801</b>	<b>3.082.311</b>
Versorgungsaufwand	472.348	472.348	472.348	414.979	769.154	769.154	769.154	779.384
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.355.704</b>	<b>1.060.704</b>	<b>3.650.704</b>	<b>2.069.863</b>	<b>3.756.955</b>	<b>1.691.955</b>	<b>5.821.955</b>	<b>3.861.695</b>

Fortsetzung auf der nächsten Seite

									Markus Rieß
									Mitglied des Vorstands (Eintritt 16.9.2015)
									davon für Münchener Rück AG
→	insgesamt <sup>1</sup>								
€	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	
Grundvergütung	976.250	976.250	976.250	280.365	337.500	337.500	337.500	94.063	
Sachbezüge/Nebenleistungen	115.717	115.717	115.717	7.430	39.677	39.677	39.677	801	
<b>Summe</b>	<b>1.091.967</b>	<b>1.091.967</b>	<b>1.091.967</b>	<b>287.795</b>	<b>377.177</b>	<b>377.177</b>	<b>377.177</b>	<b>94.864</b>	
Einjährige variable Vergütung									
Jahres-Performance 2015				169.641				65.844	
Jahres-Performance 2016	592.125	0	1.184.250		236.250	0	472.500		
Mehrjährige variable Vergütung									
Mehrjahres-Performance 2015-2017				395.828				153.635	
Mehrjahres-Performance 2016-2018	1.381.625	0	2.763.250		551.250	0	1.102.500		
Sonstiges <sup>2</sup>	1.500.000	1.500.000	1.500.000	750.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	750.000	
<b>Summe</b>	<b>4.565.717</b>	<b>2.591.967</b>	<b>6.539.467</b>	<b>1.603.264</b>	<b>2.664.677</b>	<b>1.877.177</b>	<b>3.452.177</b>	<b>1.064.343</b>	
Versorgungsaufwand	753.495	753.495	753.495	213.026	297.245	297.245	297.245	79.953	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.319.212</b>	<b>3.345.462</b>	<b>7.292.962</b>	<b>1.816.290</b>	<b>2.961.922</b>	<b>2.174.422</b>	<b>3.749.422</b>	<b>1.144.296</b>	

									Peter Röder	Jörg Schneider
									Mitglied des Vorstands	Mitglied des Vorstands
→										
€	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015		
Grundvergütung	615.000	615.000	615.000	600.000	885.000	885.000	885.000	870.000		
Sachbezüge/Nebenleistungen	35.034	35.034	35.034	34.932	37.011	37.011	37.011	34.627		
<b>Summe</b>	<b>650.034</b>	<b>650.034</b>	<b>650.034</b>	<b>634.932</b>	<b>922.011</b>	<b>922.011</b>	<b>922.011</b>	<b>904.627</b>		
Einjährige variable Vergütung										
Jahres-Performance 2015				420.000				609.000		
Jahres-Performance 2016	430.500	0	861.000		619.500	0	1.239.000			
Mehrjährige variable Vergütung										
Mehrjahres-Performance 2015-2017				980.000				1.421.000		
Mehrjahres-Performance 2016-2018	1.004.500	0	2.009.000		1.445.500	0	2.891.000			
Sonstiges										
<b>Summe</b>	<b>2.085.034</b>	<b>650.034</b>	<b>3.520.034</b>	<b>2.034.932</b>	<b>2.987.011</b>	<b>922.011</b>	<b>5.052.011</b>	<b>2.934.627</b>		
Versorgungsaufwand	519.195	519.195	519.195	518.204	815.646	815.646	815.646	834.957		
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.604.229</b>	<b>1.169.229</b>	<b>4.039.229</b>	<b>2.553.136</b>	<b>3.802.657</b>	<b>1.737.657</b>	<b>5.867.657</b>	<b>3.769.584</b>		

									Joachim Wenning
									Mitglied des Vorstands
→									
€	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	
Grundvergütung	615.000	615.000	615.000	600.000	615.000	615.000	615.000	600.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	139.039	139.039	139.039	33.699	139.039	139.039	139.039	33.699	
<b>Summe</b>	<b>754.039</b>	<b>754.039</b>	<b>754.039</b>	<b>633.699</b>	<b>754.039</b>	<b>754.039</b>	<b>754.039</b>	<b>633.699</b>	
Einjährige variable Vergütung									
Jahres-Performance 2015				420.000				420.000	
Jahres-Performance 2016	430.500	0	861.000		430.500	0	861.000		
Mehrjährige variable Vergütung									
Mehrjahres-Performance 2015-2017				980.000				980.000	
Mehrjahres-Performance 2016-2018	1.004.500	0	2.009.000		1.004.500	0	2.009.000		
Sonstiges									
<b>Summe</b>	<b>2.189.039</b>	<b>754.039</b>	<b>3.624.039</b>	<b>2.033.699</b>	<b>2.189.039</b>	<b>754.039</b>	<b>3.624.039</b>	<b>2.033.699</b>	
Versorgungsaufwand	524.003	524.003	524.003	511.395	524.003	524.003	524.003	511.395	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.713.042</b>	<b>1.278.042</b>	<b>4.148.042</b>	<b>2.545.094</b>	<b>2.713.042</b>	<b>1.278.042</b>	<b>4.148.042</b>	<b>2.545.094</b>	

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

Zufluss gem. DCGK

€	Nikolaus von Bomhard		Giuseppina Albo		Ludger Arnoldussen	
	Vorsitzender des Vorstands		Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Grundvergütung	1.260.000	1.230.000	555.000	487.500	615.000	600.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	35.783	33.564	21.959	96.010	90.384	38.717
<b>Summe</b>	<b>1.295.783</b>	<b>1.263.564</b>	<b>576.959</b>	<b>583.510</b>	<b>705.384</b>	<b>638.717</b>
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2015 <sup>1</sup>		972.930		412.913		411.600
Jahres-Performance 2016 <sup>2</sup>	858.451		386.713		395.586	
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2013-2015 <sup>1</sup>		1.901.200		-		903.070
Mehrjahres-Performance 2014-2016 <sup>3</sup>	1.757.473		176.609		869.456	
Sonstiges						
<b>Summe</b>	<b>3.911.707</b>	<b>4.137.694</b>	<b>1.140.281</b>	<b>996.423</b>	<b>1.970.426</b>	<b>1.953.387</b>
Versorgungsaufwand	1.001.233	1.224.633	474.047	415.061	659.513	688.528
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.912.940</b>	<b>5.362.327</b>	<b>1.614.328</b>	<b>1.411.484</b>	<b>2.629.939</b>	<b>2.641.915</b>

→ €	Thomas Blunck		Doris Höpke		Torsten Jeworrek	
	Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015
Grundvergütung	615.000	600.000	555.000	487.500	885.000	870.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	31.700	33.996	33.356	29.884	37.801	182.311
<b>Summe</b>	<b>646.700</b>	<b>633.996</b>	<b>588.356</b>	<b>517.384</b>	<b>922.801</b>	<b>1.052.311</b>
Einjährige variable Vergütung						
Jahres-Performance 2015 <sup>1</sup>		403.200		283.238		694.260
Jahres-Performance 2016 <sup>2</sup>	456.933		497.280		624.208	
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2013-2015 <sup>1</sup>		949.620		-		1.410.465
Mehrjahres-Performance 2014-2016 <sup>3</sup>	869.456		265.417		1.260.711	
Sonstiges						
<b>Summe</b>	<b>1.973.089</b>	<b>1.986.816</b>	<b>1.351.053</b>	<b>800.622</b>	<b>2.807.720</b>	<b>3.157.036</b>
Versorgungsaufwand	493.859	505.249	472.348	414.979	769.154	779.384
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.466.948</b>	<b>2.492.065</b>	<b>1.823.401</b>	<b>1.215.601</b>	<b>3.576.874</b>	<b>3.936.420</b>

Fußnoten siehe Tabelle auf nächster Seite

→	€	Markus Rieß				Peter Röder	
		Mitglied des Vorstands (Eintritt 16.9.2015)				Mitglied des Vorstands	
		insgesamt <sup>4</sup>		davon für Münchener Rück AG		2016	2015
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	
Grundvergütung	976.250	280.365	337.500	94.063	615.000	600.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	115.717	7.430	39.677	801	35.034	34.932	
<b>Summe</b>	<b>1.091.967</b>	<b>287.795</b>	<b>377.177</b>	<b>94.864</b>	<b>650.034</b>	<b>634.932</b>	
Einjährige variable Vergütung							
Jahres-Performance 2015 <sup>1</sup>		159.274		73.745		483.000	
Jahres-Performance 2016 <sup>2</sup>	584.565		228.690		427.228		
Mehrjährige variable Vergütung							
Mehrjahres-Performance 2013-2015 <sup>1</sup>		-		-		921.690	
Mehrjahres-Performance 2014-2016 <sup>3</sup>	-		-		869.456		
Sonstiges <sup>5</sup>	1.500.000	750.000	1.500.000	750.000			
<b>Summe</b>	<b>3.176.532</b>	<b>1.197.069</b>	<b>2.105.867</b>	<b>918.609</b>	<b>1.946.718</b>	<b>2.039.622</b>	
Versorgungsaufwand	753.495	213.026	297.245	79.953	519.195	518.204	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.930.027</b>	<b>1.410.095</b>	<b>2.403.112</b>	<b>998.562</b>	<b>2.465.913</b>	<b>2.557.826</b>	

→	€	Jörg Schneider		Joachim Wenning	
		Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
		2016	2015	2016	2015
Grundvergütung		885.000	870.000	615.000	600.000
Sachbezüge/Nebenleistungen		37.011	34.627	139.039	33.699
<b>Summe</b>		<b>922.011</b>	<b>904.627</b>	<b>754.039</b>	<b>633.699</b>
Einjährige variable Vergütung					
Jahres-Performance 2015 <sup>1</sup>			675.990		546.000
Jahres-Performance 2016 <sup>2</sup>		607.915		468.901	
Mehrjährige variable Vergütung					
Mehrjahres-Performance 2013-2015 <sup>1</sup>			1.354.605		903.070
Mehrjahres-Performance 2014-2016 <sup>3</sup>		1.243.091		869.456	
Sonstiges					
<b>Summe</b>		<b>2.773.017</b>	<b>2.935.222</b>	<b>2.092.396</b>	<b>2.082.769</b>
Versorgungsaufwand		815.646	834.957	524.003	511.395
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>3.588.663</b>	<b>3.770.179</b>	<b>2.616.399</b>	<b>2.594.164</b>

- 1 Im Geschäftsbericht 2015 wurden die Auszahlungsbeträge für Jahres-Performance 2015 und Mehrjahres-Performance 2013-2015 auf Basis der Rückstellungen ausgewiesen, da noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die tatsächlichen Bonusbeträge vorlag. Im Geschäftsbericht 2016 werden für 2015 die vom Aufsichtsrat beschlossenen tatsächlichen Auszahlungsbeträge ausgewiesen.
- 2 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Jahres-Performance 2016 vor. Der Ausweis der Vergütung für die Jahres-Performance 2016 erfolgt auf Basis von Schätzungen und den entsprechend gebildeten Rückstellungen.
- 3 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Mehrjahres-Performance 2014-2016 vor. Der Ausweis der Vergütung für die Mehrjahres-Performance 2014-2016 erfolgt auf Basis von Schätzungen und den entsprechend gebildeten Rückstellungen.
- 4 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsleistungen, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhielt.
- 5 Markus Rieß: Ausgleich für die beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung, der in vier gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird.

## Gesamtbezüge des Aufsichtsrats

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

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten jeweils zusätzlich 45.000 €, die Mitglieder des Personalaus-

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

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



Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 15 der Satzung<sup>1</sup>

Name	Geschäfts- jahr	Jährlich €	Feste Vergütung <sup>2</sup>	Gesamt €
			Für Ausschuss- tätigkeiten €	
Bernd Pischetsrieder Vorsitzender	2016	186.000	135.000	321.000
	2015	187.000	135.000	322.000
Marco Nörenberg stellvertr. Vorsitzender	2016	141.000	13.500	154.500
	2015	142.000	13.500	155.500
Ann-Kristin Achleitner	2016	96.000	38.750	134.750
	2015	97.000	1.000	98.000
Clement B. Booth (ab 27.4.2016)	2016	70.500	-	70.500
	2015	-	-	-
Frank Fassin	2016	96.000	-	96.000
	2015	97.000	-	97.000
Benita Ferrero-Waldner	2016	96.000	-	96.000
	2015	96.000	-	96.000
Christian Fuhrmann	2016	96.000	51.000	147.000
	2015	96.000	51.000	147.000
Ursula Gather	2016	95.000	-	95.000
	2015	96.000	-	96.000
Peter Gruss	2016	96.000	-	96.000
	2015	96.000	-	96.000
Gerd Häusler	2016	96.000	-	96.000
	2015	97.000	-	97.000
Anne Horstmann	2016	96.000	50.000	146.000
	2015	97.000	51.000	148.000
Ina Hosenfelder	2016	96.000	-	96.000
	2015	97.000	-	97.000
Henning Kagermann	2016	95.000	110.500	205.500
	2015	96.000	110.500	206.500
Wolfgang Mayrhuber	2016	95.000	42.500	137.500
	2015	97.000	42.500	139.500
Beate Mensch	2016	96.000	-	96.000
	2015	96.000	-	96.000
Ulrich Plottke	2016	96.000	-	96.000
	2015	97.000	-	97.000
Anton van Rossum (bis 27.4.2016)	2016	33.000	17.000	50.000
	2015	95.000	51.000	146.000
Andrés Ruiz Feger	2016	96.000	13.500	109.500
	2015	97.000	13.500	110.500
Gabriele Sinz-Toporzyssek	2016	96.000	-	96.000
	2015	97.000	-	97.000
Ron Sommer	2016	96.000	-	96.000
	2015	97.000	-	97.000
Angelika Wirtz	2016	96.000	29.000	125.000
	2015	96.000	29.000	125.000
Gesamt	2016	2.059.500	500.750	2.560.250
	2015	2.066.000	498.000	2.564.000

1 Jeweils zuzüglich Umsatzsteuer gem. § 15 Abs. 6 der Satzung.  
2 Jeweils einschließlich Sitzungsgeld gem. § 15 Abs. 4 der Satzung.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für Aufsichtsrats Tätigkeiten bei Tochterunternehmen der Münchener Rück AG  
gemäß deren jeweiligen Satzungsbestimmungen<sup>1</sup>

Name	Geschäftsjahr	Jährlich <sup>2</sup> €	Feste Vergütung	Gesamt €
			Für Ausschus- stätigkeiten <sup>2</sup> €	
Frank Fassin	2016	35.000	-	35.000
	2015	29.822	-	29.822
Anne Horstmann	2016	52.500	7.500	60.000
	2015	44.110	5.932	50.042
Marco Nörenberg	2016	35.000	-	35.000
	2015	33.849	2.425	36.274
Ulrich Plottke	2016	35.000	17.500	52.500
	2015	21.575	10.260	31.835
Gabriele Sinz-Toporzyssek	2016	15.000	-	15.000
	2015	15.000	-	15.000
<b>Gesamt</b>	2016	172.500	25.000	197.500
	2015	144.356	18.617	162.973

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

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