

Vergütungsbericht

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

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Jahr 2019

Das Aufsichtsratsplenum beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand und überprüft es regelmäßig. Der Vergütungsausschuss, der für alle Vergütungsangelegenheiten der Vorstandsmitglieder zuständig ist, bereitet im Berichtsjahr die Beschlussvorschläge für das Plenum vor. Dem Vergütungsausschuss gehören zwei unabhängige Vertreter der Anteilseigner und ein Vertreter der Arbeitnehmer an.

Die Vorschläge an das Plenum zu den übrigen Personalangelegenheiten des Vorstands, insbesondere die Bestellung und Abberufung von Vorstandsmitgliedern sowie der Abschluss von Vorstandsverträgen, obliegen dem Personalausschuss. Ihm gehören der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie jeweils ein Vertreter der Anteilseigner und Arbeitnehmer an.

Das 2018 eingeführte Vergütungssystem entspricht den relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Vorgaben einschließlich des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

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

Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung

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

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

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

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

Grundvergütung und variable Vergütung mit einem Anteil von je 50 % ergeben eine ausgewogene Zusammensetzung der Gesamtvergütung, wie sie von den Solvency-II-Vorschriften gefordert wird. Hiernach sollen feste und variable Vergütungsbestandteile in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen, sodass der feste Anteil einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht und es dem Unternehmen ermöglicht wird, eine flexible Bonuspolitik anzuwenden, einschließlich der Möglichkeit, überhaupt keine variable Vergütung zu zahlen. Vorstandsmitglieder sollen keinen Anreiz haben, zugunsten höherer Bonuszahlungen unangemessen hohe Risiken einzugehen.

Fixe Vergütung

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

Variable Vergütung

Bemessungsgrundlagen und Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie

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

Für das im Jahresbonus verwendete IFRS-Konzernergebnis werden der genaue Zielwert sowie die jeweiligen Werte für 0 % und 200 % Zielerreichung (lineare Skalierung) extern kommuniziert. Eine nachträgliche Adjustierung des Zielwerts ist ausgeschlossen. Nach Ablauf des Beurteilungszeitraums werden das erreichte IFRS-Konzernergebnis und die entsprechende Zielerreichung ebenfalls veröffentlicht.

Für den im Mehrjahresbonus verwendeten Total Shareholder Return (TSR) der Münchener-Rück-Aktie, der relativ im Vergleich zur Peer Group gemessen wird, stehen die konkreten Werte für die Bemessung der Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit fest. Für den 0 %-Wert der linearen Skalierung wird der niedrigste, für den 200 %-Wert der höchste TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich herangezogen. Nach Bemessung der Zielerreichung wird auch diese zusammen mit den Vergleichswerten der Peer Group veröffentlicht. Damit besteht für die finanziellen Ziele umfängliche Transparenz.

Die Verwendung jeweils nur einer finanziellen Kennzahl im Jahres- und im Mehrjahresbonus unterstützt die Verständlichkeit der variablen Vergütung. Mit dem IFRS-Konzernergebnis und dem TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group werden zwei strategisch relevante

Kennzahlen zur Grundlage der variablen Vergütung gemacht. Beide Kennzahlen sind vom Vorstand beeinflussbar.

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

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 Peer Group zu übertreffen, liegt selbst in einem schwachen Marktumfeld im Aktionärsinteresse.

Nach Vorliegen der Zielerreichung hat der Aufsichtsrat sowohl beim Jahres- als auch beim Mehrjahresbonus die Möglichkeit, im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung die Managementleistung der einzelnen Vorstandsmitglieder und des Vorstands insgesamt sowie Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens zu berücksichtigen. Dies erfolgt durch einen Zu- oder Abschlag von bis zu 20 Prozentpunkten auf die jeweilige Zielerreichung.

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

Jahres- und Mehrjahresbonus: Bewertungskriterien für die Würdigung der Gesamtleistung¹

Individuelle Managementleistung	<ul style="list-style-type: none"> - Ergebnis des Ressorts/Geschäftsbereichs, Beitrag zum Gesamterfolg - Persönliche Leistung (qualitativ und/oder quantitativ) - ESG-Kriterien (ökologische, soziale und governancebezogene Aspekte) - Mitarbeiter-Zufriedenheit - Berücksichtigung besonderer Marktumstände und unerwarteter Entwicklungen - Umsetzung der Strategie, Organisations- und Prozessverbesserung, Innovation - Verhalten (Führung, Vorbildrolle, Einhalten von Richtlinien/Compliance-Anforderungen, Zusammenarbeit mit Kollegen und Aufsichtsrat)
Kollektive Managementleistung	<ul style="list-style-type: none"> - Ergebnis des Geschäftsfelds (Rückversicherung und/oder Erstversicherung) - ESG-Kriterien (ökologische, soziale und governancebezogene Aspekte) - Mitarbeiter-Zufriedenheit - Reaktion auf besondere Marktumstände und nicht absehbare Entwicklungen
Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens	<ul style="list-style-type: none"> - Wirtschaftliche Situation des Unternehmens - Kurz- und langfristige Ertragsaussichten - Marktumfeld (Zinsniveau, Branchensituation etc.)

¹ Darüber hinaus können weitere wesentliche Aspekte berücksichtigt werden.

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

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

Zielwerte/Zielerreichung Jahresbonus

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

Zielwerte 2019

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

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

Zielerreichung 2019

Über die Zielerreichung 2019 auf Basis des IFRS-Konzernergebnisses unter Berücksichtigung eventueller Zu-/Abschläge im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung entscheidet der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im März 2020. Da der Redaktionsschluss für den Geschäftsbericht vor der Aufsichtsratssitzung lag, konnten diese Informationen im Rahmen des Vergütungsberichts noch nicht dargestellt werden. Sie werden jedoch am 18. März 2020 unter www.munichre.com/vorstand/verguetungsbericht zur Verfügung gestellt.

Zielwerte 2020

Für das Jahr 2020 wurde ein Zielwert von 2.800 Millionen € und im Hinblick auf den Zielkorridor von 0–200 % folgende lineare Skalierung festgelegt:

- 2.100 Millionen € = 0 % Zielerreichung
- 2.800 Millionen € = 100 % Zielerreichung
- 3.500 Millionen € = 200 % Zielerreichung

Zielwerte/Zielerreichung Mehrjahresbonus

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

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

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

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

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

Aufschub und Zurückbehaltung

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

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

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

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

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

Vertragliche Regelungen zur Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) setzen eine schwerwiegende Pflichtverletzung voraus. Alle Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder enthalten eine Klausel, der zufolge das Vorstandsmitglied insbeson-

dere gemäß § 93 Aktiengesetz verpflichtet ist, der Gesellschaft den Schaden zu ersetzen, der dieser durch eine Verletzung seiner Pflichten entsteht.

Die vertragliche Schadenersatzklausel sichert die Gesellschaft ab; sie ist dazu geeignet, im Falle einer schwerwiegenden Pflichtverletzung das Vermögen der Gesellschaft zu schützen. Einer zusätzlichen Klausel zur Rückforderung bereits ausbezahlter Boni bedarf es aus Sicht der Gesellschaft daher nicht.

Höchstgrenzen der Vergütung

Eine Höchstgrenze für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder ergibt sich aus dem jeweils festgelegten Zielkorridor von 0–200%. Eine etwaige höhere Zielerreichung wird bei 200% gekappt; in diesem Fall kann folglich auch kein Zuschlag durch die Würdigung der Gesamtleistung erfolgen. Wie vom DCGK gefordert, weist die Vergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Bestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands (Share Ownership)

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

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

Die im Jahr 2019 aktiven Vorstandsmitglieder halten zudem überwiegend eine hohe Anzahl von Aktien der Gesellschaft. Die Teilnehmer am Mehrjahres-Performance-Plan 2017–2019, der 2020 zur Auszahlung kommt, müssen überdies einen Teil der Bonuszahlung in Aktien der Gesellschaft investieren.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Aktien am 30.12.2019 ¹	XETRA-Schlusskurs am 30.12.2019 ¹	Gesamtwert der Aktien am 30.12.2019 ¹		Gesamtwert der Aktien in % der Grundvergütung für das Jahr 2019
			€	€	
Joachim Wenning	11.732	263,00	3.085.516,00		139
Thomas Blunck	4.541	263,00	1.194.283,00		111
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019)	0	263,00	0,00		0
Doris Höpke	3.830	263,00	1.007.290,00		94
Torsten Jeworrek	3.994	263,00	1.050.422,00		68
Christoph Jurecka	3.628	263,00	954.164,00		73
Hermann Pohlchristoph	223	263,00	58.649,00		5
Markus Rieß ²	3.346	263,00	879.998,00		33
Peter Röder	5.510	263,00	1.449.130,00		135

¹ Letzter Börsenhandelstag des Jahres 2019.

² Für die Relation des Gesamtwerts der Aktien zur Grundvergütung wurde auch die Grundvergütung mitberücksichtigt, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhielt.

Sonstiges

Fortzahlung der Bezüge bei Arbeitsunfähigkeit

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

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

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

Abfindungs-Cap und Change of Control

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

Vorstandsmitglieder, die seit 1. Januar 2017 erstmals bestellt werden, haben im Falle der vorzeitigen Beendigung ihres Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund durch die Gesellschaft einen dienstvertraglichen Anspruch auf Abfindungszahlungen. Dieser beläuft sich auf die Höhe von zwei Jahresvergütungen, er ist jedoch in jedem Fall auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags beschränkt, wenn diese kürzer ist. Für die Berechnung der Jahresvergütung sind die jährliche Grundvergütung und die tatsächlich ausgezahlte variable Vergütung des letzten vollen abgelaufenen Geschäftsjahres vor der Beendigung des Anstellungsvertrags maßgebend; Sachbezüge, sonstige Nebenleistungen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung bleiben dabei unberücksichtigt. Bezüge, die das Vorstandsmitglied während der Kündigungsfrist nach Beendigung seiner

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

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

Aktioptionsprogramme

Für den Vorstand existieren keine Aktioptionsprogramme oder ähnliche Anreizsysteme.

Mandatsvergütungen

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

Externe Berater

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

Altersversorgung

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

Seit 2009 erhalten neue Vorstandsmitglieder grundsätzlich eine beitragsorientierte Pensionszusage. Hierfür stellt die Gesellschaft während der Laufzeit des Anstellungsvertrags für jedes Kalenderjahr (Beitragsjahr) einen Versorgungsbeitrag zur Verfügung, der einheitlich 25,5 % der Ziel-Gesamtdirektvergütung (= Grundvergütung + variable Vergütung auf Basis 100 % Gesamtbewertung) beträgt. Die Höhe des Versorgungsbeitrags wird unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds (unter anderem DAX-30-Gesellschaften) sowie der Versorgungsbeiträge für die Mitarbeitergruppen unterhalb des Vorstands festgelegt. Dieser Versorgungsbeitrag wird an einen Rückdeckungsversicherer abgeführt. Die aus den Beitragszahlungen resultierende Versicherungsleistung sagt die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied als Pensionsleistung zu.

Die vor 2009 bestellten Vorstandsmitglieder wurden in das 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 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, die vor dem 1. Januar 2019 erstmals bestellt wurden, der Münchener Rück Versorgungskasse an, die beitragsorientierte Pensionszusagen für sie bereitstellt.

Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit

Vorstandsmitglieder, die vor 2006 bestellt wurden, erhalten für die ersten sechs Monate nach Pensionierung oder Ausscheiden Ruhegeld in Höhe ihrer bisherigen monatlichen Grundvergütung, sofern ein Anspruch auf Altersruhegeld, Ruhegeld aufgrund Invalidität oder vorgezogenes gekürztes Ruhegeld besteht.

Altersruhegeld

Ein Vorstandsmitglied, das vor dem 1. April 2012 erstmals bestellt wurde, hat Anspruch auf Ruhegeld, wenn es nach Vollendung des 60. Lebensjahres aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheidet. Ein Vorstandsmitglied, das ab dem 1. April 2012 erstmals bestellt wurde, hat Anspruch auf Ruhegeld, wenn es nach Vollendung des 62. Lebensjahres aus dem aktiven Dienst der Gesellschaft ausscheidet. Alle Vorstandsmitglieder müssen spätestens am Ende des Kalenderjahres, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden, aus dem aktiven Dienst ausscheiden.

Leistung:

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

Ruhegeld aufgrund Invalidität

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

Leistung:

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

Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld

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

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

Leistung:

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

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

Unverfallbare Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung

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

Unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG):

Das Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz, wenn es vor Vollendung des 60. bzw. 62. Lebensjahres aus den Diensten der Gesellschaft ausscheidet und die Versorgungszusage zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens drei Jahre (ab 2021; davor fünf Jahre) bestanden hat.

Leistung:

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

Hinterbliebenenversorgung

Bei Tod eines Vorstandsmitglieds während der aktiven Dienstzeit erhalten die Hinterbliebenen für die Dauer von sechs Monaten weiterhin die bisherige monatliche Grundvergütung, wenn der Verstorbene vor 2006 in den Vorstand berufen wurde. Bei Vorstandsmitgliedern, die ab 2006 und bis 2018 erstmals bestellt wurden, wird für drei Monate die bisherige monatliche Grundvergütung an die Berechtigten gezahlt. Bei Tod eines Vorstandsmitglieds nach der Pensionierung erhalten die Hinterbliebenen von Vorstandsmitgliedern, die bis 2018 erstmals bestellt wurden, für die Dauer von drei Monaten das bisherige monatliche Ruhegeld, wenn die Eheschließung/Eintragung der Lebenspartnerschaft oder die Geburt des Kindes vor Beginn des Ruhegeldbezugs erfolgte.

Hinterbliebene Ehe- und eingetragene Lebenspartner erhalten im Regelfall 60%, Halbwaisen 20% und Vollwaisen 40% der leistungsorientierten Pensionszusage oder des versicherten Ruhegelds als Rente, wobei die Gesamtsumme das Ruhegeld des Vorstandsmitglieds nicht übersteigen darf. Wurde das Ruhegeld des Vorstandsmitglieds wegen vorzeitiger Pensionierung gekürzt, errechnen sich die Hinterbliebenenleistungen aus dem gekürzten Ruhegeld.

Gesamtbezüge des Vorstands

Vergütungshöhe

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

Vergütungsrelationen (Pay Ratios)

Im Berichtsjahr betrug die Ziel-Gesamtdirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden das 37-Fache (38-Fache) der Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter der Gesellschaft (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder belief sich auf das 22-Fache (24-Fache) der Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand).

Ausweis der Vorstandsvergütung

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

Vorstandsvergütung nach DRS 17

Nach DRS 17 wird die Vergütung für den Jahresbonus 2019 mit den dafür gebildeten Rückstellungen unter Berücksichtigung eines etwaigen 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 2016–2018 ist nach DRS 17 im Jahr der Auszahlung, also 2019, einzubeziehen.

Höhe der fixen und variablen Vergütung

Die Gesamtbezüge des 2019 amtierenden Vorstands der Münchener Rück AG für die Wahrnehmung seiner Aufgaben im Mutterunternehmen und in den Tochterunternehmen betragen im Geschäftsjahr 23,8 (17,4) Millionen €. Sie erhöhten sich somit gegenüber den Vorjahresbezügen, die um die Vergütung eines mit Ablauf des 31. Dezember 2018 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds bereinigt wurden, um rund 6,4 Millionen €. Der Anstieg der Gesamtbezüge beruht insbesondere darauf, dass dem Vorstand seit März 2019 ein zusätzliches Mitglied angehört und ein 2015 unterjährig bestelltes Vorstandsmitglied 2019 erstmals mit seinen Mehrjahresbezügen für den gesamten Bemessungszeitraum einzubeziehen ist. Zudem fielen die Zielerreichungen für die variablen Vergütungsbestandteile höher aus als im Vorjahr. Die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder finden Sie in der nachfolgenden Tabelle.

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

Name	Geschäfts- jahr	Grund- vergütung	Sach- bezüge/ Neben- leistungen	Jahres- bonus ¹	Mehr- jahres- Perfor- mance ^{2,3}	Sonstiges	Gesamt
		€	€	€	€	€	€
Joachim Wenning	2019	2.225.000	40.963	867.750	773.465		3.907.178
	2018	2.225.000	39.201	692.736	646.800		3.603.737
Thomas Blunck	2019	1.075.000	33.913	419.250	793.555		2.321.718
	2018	1.075.000	33.797	367.717	637.000		2.113.514
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019) ⁴	2019	848.909	19.478	331.075		411.188	1.610.650
	2018						
Doris Höpke	2019	1.075.000	31.532	419.250	879.305		2.405.087
	2018	1.075.000	32.273	260.092	493.675		1.861.040
Torsten Jeworrek	2019	1.550.000	38.286	604.500	1.098.580		3.291.366
	2018	1.550.000	37.021	483.570	937.860		3.008.451
Christoph Jurecka	2019	1.300.000	30.041	507.000			1.837.041
	2018						
Hermann Pohlchristoph	2019	1.075.000	48.370	419.250			1.542.620
	2018	1.012.500	49.237	319.028			1.380.765
Markus Rieß ⁵ davon für Münchener Rück AG	2019	2.675.000	119.459	165.750	1.666.785		4.626.994
		425.000	23.888	165.750	667.013		1.281.651
	2018	2.462.500	120.626	328.480	471.089		3.382.695
		637.500	47.250	202.500	165.926		1.053.176
Peter Röder	2019	1.075.000	30.446	419.250	763.420		2.288.116
	2018	1.075.000	31.713	326.820	637.000		2.070.533
Gesamt	2019	12.898.909	392.488	4.153.075	5.975.110	411.188	23.830.770
	2018	10.475.000	343.868	2.778.443	3.823.424		17.420.735

- 1 Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2019 vor. Der Ausweis des Jahresbonus erfolgt auf Basis von Schätzungen, d. h. den entsprechend gebildeten Rückstellungen und einem etwaigen Mehr-/Minderaufwand für den Jahresbonus 2018. Die für den Jahresbonus 2018 ausgewiesenen Beträge setzen sich zusammen aus der jeweiligen Rückstellung für 2018 und dem entsprechenden Mehr-/Minderaufwand für die Jahresperformance 2017. Die tatsächlichen Bonuszahlungen für 2018 können den Vergütungstabellen „Zufluss gem. DCGK“ auf Seite 49 ff. entnommen werden.
- 2 Die bis 2017 jährlich gewährte Mehrjahres-Performance-Komponente stellt auf den Geschäftserfolg und die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder ab, wofür Dreijahresziele vereinbart wurden. Zudem beurteilt der Aufsichtsrat die Gesamtleistung des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder und beachtet hierbei auch vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des Beurteilungszeitraums. Die Auszahlung erfolgt im 4. Jahr, wobei 25% des Netto-Auszahlungsbetrags in Aktien der Gesellschaft mit zweijähriger Sperrfrist zu investieren sind.
- 3 Die 2019 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2016–2018, die 2018 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2015–2017.
- 4 Sonstiges: Nicholas Gartside erhält keine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Zum Ausgleich dafür wird eine an Bedingungen geknüpfte einmalige Zahlung am Ende der Bestellperiode gewährt. Bei Invaldität oder Tod vor dem Ende der Bestellperiode erfolgt die Zahlung pro rata temporis bis zum entsprechenden Versorgungsfall.
- 5 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhielt.

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

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

Name	Zusage		Jahresbonus ^{1,3}	Mehrjahresbonus ^{2,3}	Summe Zusage
	2019	2020	für €	€	€
Joachim Wenning	2019	2020	697.500	1.627.500	2.325.000
	2018	2019	667.500	1.557.500	2.225.000
Thomas Blunck	2019	2020	337.500	787.500	1.125.000
	2018	2019	322.500	752.500	1.075.000
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019)	2019	2020	337.500	787.500	1.125.000
	2018	2019	254.673	594.236	848.909
Doris Höpke	2019	2020	337.500	787.500	1.125.000
	2018	2019	322.500	752.500	1.075.000
Torsten Jeworrek	2019	2020	487.500	1.137.500	1.625.000
	2018	2019	465.000	1.085.000	1.550.000
Christoph Jurecka	2019	2020	450.000	1.050.000	1.500.000
	2018	2019	390.000	910.000	1.300.000
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020)	2019	2020	107.500	250.833	358.333
	2018	2019	322.500	752.500	1.075.000
Markus Rieß ⁴	2019	2020	150.000	350.000	500.000
	2018	2019	127.500	297.500	425.000
Peter Röder	2019	2020	337.500	787.500	1.125.000
	2018	2019	322.500	752.500	1.075.000
Gesamt	2019	2020	3.242.500	7.565.833	10.808.333
	2018	2019	3.194.673	7.454.236	10.648.909

1 Die für 2019 zugesagte Vergütung für den Jahresbonus ist zahlbar 2020, die für 2020 zugesagte Vergütung 2021.

2 Die für 2019 zugesagte Vergütung für den Mehrjahresbonus ist zahlbar 2023, die für 2020 zugesagte Vergütung 2024.

3 Angaben zu den Bemessungsgrundlagen und Zielwerten für die Zusage für 2019 und 2020 finden Sie auf Seite 36 ff.

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

Pensionsanwartschaften

Um die Pensionsanwartschaften für im Jahr 2019 aktive Vorstandsmitglieder zu finanzieren, entstanden im Geschäftsjahr Personalaufwendungen in Höhe von 5,7 (4,9) Millionen €, wovon 0,6 Millionen € auf die leistungsorientierten Pensionszusagen und ca. 5,1 Millionen € auf die beitragsorientierten Pensionszusagen entfallen. Durch die Risikoauslagerung an einen externen Rückdeckungs-

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

Pensionsanwartschaften

Name	Geschäfts- jahr	Leistungsorientierte Pensionszusagen		
		Pensions- zusage ¹	Barwert per 31.12. des Jahres	Personal- aufwand Rück- stellungen ²
		€/Jahr	€	€
Joachim Wenning ^{3,4}	2019	-	18.173	1.643
	2018	-	16.424	1.698
Thomas Blunck ^{3,4}	2019	120.000	4.424.945	211.946
	2018	120.000	3.693.367	189.535
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019) ⁵	2019	-	-	-
	2018	-	-	-
Doris Höpke ^{3,4}	2019	-	12.532	592
	2018	-	10.625	574
Torsten Jeworrek ^{3,6}	2019	171.000	7.316.522	249.534
	2018	171.000	6.437.429	225.482
Christoph Jurecka ^{3,7}	2019	-	-	-
	2018	-	-	-
Hermann Pohlchristoph ^{3,7}	2019	-	5.394	324
	2018	-	5.761	345
Markus Rieß ^{3,8} davon für Münchener Rück AG	2019	-	57.772	11.842
			57.772	11.842
	2018	-	37.192	18.271
Peter Röder ^{3,6} davon für Münchener Rück AG	2019	-	37.192	18.271
			-	-
Peter Röder ^{3,6}	2019	90.000	3.569.324	119.178
	2018	90.000	3.164.789	107.050
Gesamt	2019	381.000	15.404.662	595.059
	2018	381.000	13.365.587	542.955

Fußnoten siehe Tabelle auf nächster Seite

Pensionsanwartschaften

Name	Geschäfts- jahr	Beitragsorientierte Pensionszusagen			
		Versorgungs- beitragssatz der Ziel- Gesamtdirekt- vergütung	Pensions- zusage per 31.12. des Jahres	Barwert per 31.12. des Jahres	Personal- aufwand
		%	€/Jahr	€	€
Joachim Wenning ^{3,4}	2019	25,50	239.933	- ⁹	1.134.750
	2018	25,50	201.663	- ⁹	1.134.750
Thomas Blunck ^{3,4}	2019	16,25	151.726	7.079.079	349.375
	2018	16,25	137.577	5.718.540	349.375
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019) ⁵	2019	-	-	-	-
	2018	-	-	-	-
Doris Höpke ^{3,4}	2019	25,50	94.836	- ⁹	548.250
	2018	25,50	76.800	- ⁹	548.250
Torsten Jeworrek ^{3,6}	2019	19,50	253.325	11.820.896	604.500
	2018	19,50	229.892	9.874.883	604.500
Christoph Jurecka ^{3,7}	2019	25,50	16.730	- ⁹	663.000
	2018	-	-	-	-
Hermann Pohlchristoph ^{3,7}	2019	25,50	35.165	- ⁹	548.250
	2018	25,50	21.356	- ⁹	516.375
Markus Rieß ^{3,8} davon für Münchener Rück AG	2019	25,14	92.977	2.272.938 ¹⁰	779.250
		25,50	33.351	- ⁹	216.750
	2018	25,19	70.802	1.207.233 ¹⁰	781.375
Peter Röder ^{3,6}	2019	25,50	27.380	- ⁹	325.125
	2018	20,25	176.860	7.936.905	435.375
Gesamt	2019		1.061.552	29.109.818	5.062.750
	2018		898.231	23.540.284	4.370.000

- 1 Wert entspricht bei übergeleiteten Vorstandsmitgliedern festgeschriebener jährlicher Besitzstandsrente zum 31.12.2008.
- 2 Aufwand für leistungsorientiertes System inkl. Rückstellung für Lohnfortzahlung für Hinterbliebene.
- 3 Hat bei Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit aufgrund Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Ruhegeld.
- 4 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld.
- 5 Nicholas Gartside erhält keine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Zum Ausgleich dafür wird eine an Bedingungen geknüpfte einmalige Zahlung am Ende der Bestellperiode gewährt. Bei Invalidität oder Tod vor dem Ende der Bestellperiode erfolgt die Zahlung pro rata temporis bis zum entsprechenden Versorgungsfall.
- 6 Hat bei vorzeitiger Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld, bei regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf Altersruhegeld.
- 7 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz.
- 8 Hat bei vorzeitiger Beendigung seiner Tätigkeit ab dem 16.09.2020 oder 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 Pensionszusagen) stimmen mit den Angaben nach DRS 17 überein. Abweichungen ergeben sich zum Teil bei den ein- und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten.

Nachfolgend die Tabellen für Zuwendung und Zufluss gemäß DCGK:

Gewährte Zuwendungen gem. DCGK

€	Joachim Wenning				Thomas Blunck			
	Vorsitzender des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018
Grundvergütung	2.225.000	2.225.000	2.225.000	2.225.000	1.075.000	1.075.000	1.075.000	1.075.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	40.963	40.963	40.963	39.201	33.913	33.913	33.913	33.797
Summe	2.265.963	2.265.963	2.265.963	2.264.201	1.108.913	1.108.913	1.108.913	1.108.797
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2018				667.500				322.500
Jahresbonus 2019	667.500	0	1.335.000		322.500	0	645.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahresbonus 2018				1.557.500				752.500
Mehrjahresbonus 2019	1.557.500	0	3.115.000		752.500	0	1.505.000	
Sonstiges								
Summe	4.490.963	2.265.963	6.715.963	4.489.201	2.183.913	1.108.913	3.258.913	2.183.797
Versorgungsaufwand	1.136.393	1.136.393	1.136.393	1.136.448	561.321	561.321	561.321	538.910
Gesamtvergütung	5.627.356	3.402.356	7.852.356	5.625.649	2.745.234	1.670.234	3.820.234	2.722.707

€	Nicholas Gartside				Doris Höpke			
	Mitglied des Vorstands (Eintritt: 18.3.2019)				Mitglied des Vorstands			
	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018
Grundvergütung	848.909	848.909	848.909	-	1.075.000	1.075.000	1.075.000	1.075.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	19.478	19.478	19.478	-	31.532	31.532	31.532	32.273
Summe	868.387	868.387	868.387	-	1.106.532	1.106.532	1.106.532	1.107.273
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2018				-				322.500
Jahresbonus 2019	254.673	0	509.346		322.500	0	645.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahresbonus 2018				-				752.500
Mehrjahresbonus 2019	594.236	0	1.188.472		752.500	0	1.505.000	
Sonstiges ¹	411.188	411.188	411.188					
Summe	2.128.484	1.279.575	2.977.393	-	2.181.532	1.106.532	3.256.532	2.182.273
Versorgungsaufwand					548.842	548.842	548.842	548.824
Gesamtvergütung	2.128.484	1.279.575	2.977.393	-	2.730.374	1.655.374	3.805.374	2.731.097

€	Torsten Jeworrek				Christoph Jurecka			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018
Grundvergütung	1.550.000	1.550.000	1.550.000	1.550.000	1.300.000	1.300.000	1.300.000	-
Sachbezüge/Nebenleistungen	38.286	38.286	38.286	37.021	30.041	30.041	30.041	-
Summe	1.588.286	1.588.286	1.588.286	1.587.021	1.330.041	1.330.041	1.330.041	-
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2018				465.000				-
Jahresbonus 2019	465.000	0	930.000		390.000	0	780.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahresbonus 2018				1.085.000				-
Mehrjahresbonus 2019	1.085.000	0	2.170.000		910.000	0	1.820.000	
Sonstiges								
Summe	3.138.286	1.588.286	4.688.286	3.137.021	2.630.041	1.330.041	3.930.041	-
Versorgungsaufwand	854.034	854.034	854.034	829.982	663.000	663.000	663.000	-
Gesamtvergütung	3.992.320	2.442.320	5.542.320	3.967.003	3.293.041	1.993.041	4.593.041	-

Fortsetzung auf der nächsten Seite

→ Hermann Pohlchristoph Mitglied des Vorstands				
€	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018
Grundvergütung	1.075.000	1.075.000	1.075.000	1.012.500
Sachbezüge/Nebenleistungen	48.370	48.370	48.370	49.237
Summe	1.123.370	1.123.370	1.123.370	1.061.737
Einjährige variable Vergütung				
Jahresbonus 2018				303.750
Jahresbonus 2019	322.500	0	645.000	
Mehrjährige variable Vergütung				
Mehrjahresbonus 2018				708.750
Mehrjahresbonus 2019	752.500	0	1.505.000	
Sonstiges				
Summe	2.198.370	1.123.370	3.273.370	2.074.237
Versorgungsaufwand	548.574	548.574	548.574	516.720
Gesamtvergütung	2.746.944	1.671.944	3.821.944	2.590.957

→ Markus Rieß Mitglied des Vorstands davon für Münchener Rück AG								
€	insgesamt ²							
	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018
Grundvergütung	2.675.000	2.675.000	2.675.000	2.462.500	425.000	425.000	425.000	637.500
Sachbezüge/Nebenleistungen	119.459	119.459	119.459	120.626	23.888	23.888	23.888	47.250
Summe	2.794.459	2.794.459	2.794.459	2.583.126	448.888	448.888	448.888	684.750
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2018				191.250				191.250
Jahresbonus 2019	127.500	0	255.000		127.500	0	255.000	0
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahresbonus 2018				446.250				446.250
Mehrjahresbonus 2019	297.500	0	595.000		297.500	0	595.000	0
Sonstiges								
Summe	3.219.459	2.794.459	3.644.459	3.220.626	873.888	448.888	1.298.888	1.322.250
Versorgungsaufwand	791.092	791.092	791.092	799.646	228.592	228.592	228.592	343.396
Gesamtvergütung	4.010.551	3.585.551	4.435.551	4.020.272	1.102.480	677.480	1.527.480	1.665.646

→ Peter Röder Mitglied des Vorstands				
€	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018
Grundvergütung	1.075.000	1.075.000	1.075.000	1.075.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	30.446	30.446	30.446	31.713
Summe	1.105.446	1.105.446	1.105.446	1.106.713
Einjährige variable Vergütung				
Jahresbonus 2018				322.500
Jahresbonus 2019	322.500	0	645.000	
Mehrjährige variable Vergütung				
Mehrjahresbonus 2018				752.500
Mehrjahresbonus 2019	752.500	0	1.505.000	
Sonstiges				
Summe	2.180.446	1.105.446	3.255.446	2.181.713
Versorgungsaufwand	554.553	554.553	554.553	542.425
Gesamtvergütung	2.734.999	1.659.999	3.809.999	2.724.138

- Nicholas Gartside erhält keine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Zum Ausgleich dafür wird eine an Bedingungen geknüpfte einmalige Zahlung am Ende der Bestellperiode gewährt. Bei Invalidität oder Tod vor dem Ende der Bestellperiode erfolgt die Zahlung pro rata temporis bis zum entsprechenden Versorgungsfall.
- Die Vergütung von Markus Rieß umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsaufwendungen für die Tätigkeit bei der ERGO Group AG.

Zufluss gem. DCGK

€	Joachim Wenning			Thomas Blunck		
	Vorsitzender des Vorstands			Mitglied des Vorstands		
	2019	2018	Gesamt- bewertung in %	2019	2018	Gesamt- bewertung in %
Grundvergütung	2.225.000	2.225.000		1.075.000	1.075.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	40.963	39.201		33.913	33.797	
Summe	2.265.963	2.264.201		1.108.913	1.108.797	
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2018 ¹		640.800	96		309.600	96
Jahresbonus 2019 ²	867.750		130	419.250		130
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2016-2018 ^{1, 3}		773.465	77		793.555	79
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ^{3, 4}	1.712.466		100	965.927		96
Sonstiges						
Summe	4.846.179	3.678.466		2.494.090	2.211.952	
Versorgungsaufwand	1.136.393	1.136.448		561.321	538.910	
Gesamtvergütung	5.982.572	4.814.914		3.055.411	2.750.862	

€	Nicholas Gartside			Doris Höpke		
	Mitglied des Vorstands (Eintritt: 18.3.2019)			Mitglied des Vorstands		
	2019	2018	Gesamt- bewertung in %	2019	2018	Gesamt- bewertung in %
Grundvergütung	848.909	-		1.075.000	1.075.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	19.478	-		31.532	32.273	
Summe	868.387	-		1.106.532	1.107.273	
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2018 ¹		-			309.600	96
Jahresbonus 2019 ²	331.075		130	419.250		130
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2016-2018 ^{1, 3}		-			879.305	97
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ^{3, 4}	-			965.927		96
Sonstiges ⁵	411.188					
Summe	1.610.650	-		2.491.709	2.296.178	
Versorgungsaufwand	-	-		548.842	548.824	
Gesamtvergütung	1.610.650	-		3.040.551	2.845.002	

Fußnoten siehe Tabelle auf Seite 51

→	Torsten Jeworrek			Christoph Jurecka		
	Mitglied des Vorstands			Mitglied des Vorstands		
	2019	2018	Gesamt- bewertung in %	2019	2018	Gesamt- bewertung in %
€						
Grundvergütung	1.550.000	1.550.000		1.300.000	-	
Sachbezüge/Nebenleistungen	38.286	37.021		30.041	-	
Summe	1.588.286	1.587.021		1.330.041	-	
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2018 ¹		446.400	96		-	
Jahresbonus 2019 ²	604.500		130	507.000		130
Mehrjährige variable Vergütung						
Mehrjahres-Performance 2016-2018 ^{1, 3}		1.098.580	76		-	
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ^{3, 4}	1.389.993		96	-		
Sonstiges						
Summe	3.582.779	3.132.001		1.837.041	-	
Versorgungsaufwand	854.034	829.982		663.000	-	
Gesamtvergütung	4.436.813	3.961.983		2.500.041	-	

→	Hermann Pohlchristoph		
	Mitglied des Vorstands		
	2019	2018	Gesamt- bewertung in %
€			
Grundvergütung	1.075.000	1.012.500	
Sachbezüge/Nebenleistungen	48.370	49.237	
Summe	1.123.370	1.061.737	
Einjährige variable Vergütung			
Jahresbonus 2018 ¹		291.600	96
Jahresbonus 2019 ²	419.250		130
Mehrjährige variable Vergütung			
Mehrjahres-Performance 2016-2018 ^{1, 3}		-	
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ^{3, 4}	581.127		96
Sonstiges			
Summe	2.123.747	1.353.337	
Versorgungsaufwand	548.574	516.720	
Gesamtvergütung	2.672.321	1.870.057	

Fußnoten siehe Tabelle auf Seite 51

		Markus Rieß			
		insgesamt ⁶		Mitglied des Vorstands davon für Münchener Rück AG	
€	2019	2018	2019	2018	Gesamt- bewertung in %
Grundvergütung	2.675.000	2.462.500	425.000	637.500	
Sachbezüge/Nebenleistungen	119.459	120.626	23.888	47.250	
Summe	2.794.459	2.583.126	448.888	684.750	
Einjährige variable Vergütung					
Jahresbonus 2018 ¹		183.600		183.600	96
Jahresbonus 2019 ²	165.750		165.750		130
Mehrjährige variable Vergütung					
Mehrjahres-Performance 2016–2018 ^{1, 3}		1.666.785		667.013	121
Mehrjahres-Performance 2017–2019 ^{3, 4}	1.440.609		610.234		111
Sonstiges					
Summe	4.400.818	4.433.511	1.224.872	1.535.363	
Versorgungsaufwand	791.092	799.646	228.592	343.396	
Gesamtvergütung	5.191.910	5.233.157	1.453.464	1.878.759	

		Peter Röder		
		Mitglied des Vorstands		
€	2019	2018	Gesamt- bewertung in %	
Grundvergütung	1.075.000	1.075.000		
Sachbezüge/Nebenleistungen	30.446	31.713		
Summe	1.105.446	1.106.713		
Einjährige variable Vergütung				
Jahresbonus 2018 ¹		309.600		96
Jahresbonus 2019 ²	419.250			130
Mehrjährige variable Vergütung				
Mehrjahres-Performance 2016–2018 ^{1, 3}		763.420		76
Mehrjahres-Performance 2017–2019 ^{3, 4}	965.927			96
Sonstiges				
Summe	2.490.623	2.179.733		
Versorgungsaufwand	554.553	542.425		
Gesamtvergütung	3.045.176	2.722.158		

- 1 Im Geschäftsbericht 2018 wurden die Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2018 und die Mehrjahres-Performance 2016–2018 auf Basis der Rückstellungen ausgewiesen, da noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die tatsächlichen Bonusbeträge vorlag. Im Geschäftsbericht 2019 werden für 2018 die vom Aufsichtsrat beschlossenen tatsächlichen Auszahlungsbeträge ausgewiesen.
- 2 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2019 vor, der Ausweis erfolgt auf Basis von Schätzungen und den entsprechend gebildeten Rückstellungen.
- 3 Die bis 2017 jährlich gewährte Mehrjahres-Performance-Komponente stellt auf den Geschäftserfolg und die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder ab, wofür Dreijahresziele vereinbart wurden. Zudem beurteilt der Aufsichtsrat die Gesamtleistung des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder und beachtet hierbei auch vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des Beurteilungszeitraums. Die Auszahlung erfolgt im 4. Jahr, wobei 25% des Netto-Auszahlungsbetrags in Aktien der Gesellschaft mit zweijähriger Sperrfrist zu investieren sind.
- 4 Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für die Mehrjahres-Performance 2017–2019 vor, der Ausweis erfolgt auf Basis von Schätzungen und den entsprechend gebildeten Rückstellungen.
- 5 Nicholas Gartside erhält keine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Zum Ausgleich dafür wird eine an Bedingungen geknüpfte einmalige Zahlung am Ende der Bestellperiode gewährt. Bei Invalidität oder Tod vor dem Ende der Bestellperiode erfolgt die Zahlung pro rata temporis bis zum entsprechenden Versorgungsfall.
- 6 Die Vergütung von Markus Rieß umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsaufwendungen für die Tätigkeit bei der ERGO Group AG.

In Ergänzung zum Geschäftsbericht Seite 38:

Jahresbonus Vorstand – Zielerreichung 2019

Der Aufsichtsrat der Münchener Rück AG hat in seiner Sitzung am 17. März 2020 über die Bewertung des Jahresbonus 2019 Beschluss gefasst. Für das Jahr 2019 wurde ein IFRS-Konzernergebnis von 2.707 Millionen € erreicht; die Zielerreichung auf Basis der festgelegten linearen Skalierung beträgt demnach 130 %. Hinsichtlich der Würdigung der Gesamtleistung hat die Abwägung des Aufsichtsrats auf Basis der vorab definierten Kriterien zu dem Ergebnis geführt, dass keine Zu- oder Abschläge auf die Zielerreichung vorgenommen werden.