

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. Zum 1. Januar 2021 wurde das Vergütungssystem für den Vorstand angepasst. Das geänderte System wird der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Jahr 2020

Der Aufsichtsrat beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats

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

Das Vergütungssystem 2020 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 Leistungen im Zusammenhang mit einer betrieblichen Altersversorgung. Details zeigt die folgende Tabelle:

Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung

Bestandteil	Anteil ¹	Bemessungsgrundlage/ Parameter	Korridor	Bewertung	
Grundvergütung zzgl. Sachbezüge/ Nebenleistungen	50%	Funktion, Verantwortung, Dauer der Vorstands- zugehörigkeit	fix		
Variable Vergütung	50%	Gesamtergebnis des Unternehmens, Ergebnis des Geschäftsbereichs, Persönliche Leistung			
30% Jahresbonus (bei 100 % Bewertung)		IFRS-Konzernergebnis	Lineare Skalierung 0-200% (voll erreicht = 100%)	Erreichen des Jahresziels	Würdigung der Gesamtleistung: Anpassung der Ziel- erreichungen durch den Aufsichtsrat unter Be- rücksichtigung von u. a. - individueller und kollektiver Manage- mentleistung - 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-Gesamtdirekt- vergütung ³	Versorgungs- beitrag	> Pensionierung > Versorgungsfall > vorzeitige Beendigung	

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

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

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

Grundvergütung und variable Vergütung mit einem Anteil von je 50 % stehen, wie von den Solvency-II-Vorschriften gefordert, in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander.

Somit hat der feste Bestandteil einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung und das Unternehmen kann eine flexible Bonuspolitik anwenden, einschließlich

der Möglichkeit, überhaupt keine variable Vergütung zu zahlen. Vorstandsmitglieder haben so keinen Anreiz, 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 umfangreiche 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 Zu- oder Abschläge 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, wofür genau 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 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

Zielerreichung 2020

Über die Zielerreichung 2020 auf Basis des IFRS-Konzernergebnisses unter Berücksichtigung eventueller Zu-/Abschläge im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung entscheidet der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im März 2021. Da der Redaktionsschluss für den Geschäftsbericht vor der Aufsichtsratssitzung lag, können diese Informationen im Rahmen des Vergütungsberichts noch nicht abschließend dargestellt werden. Es ist jedoch zu erwarten, dass pandemiebedingt die Zielerreichung für den Jahresbonus 2020 0% betragen wird. Die endgültigen Informationen werden am 17. März 2021 unter www.munichre.com/vorstand/verguetungsbericht zur Verfügung gestellt.

Zielwerte 2021

Für das Jahr 2021 wurde erneut ein Zielwert von 2.800 Millionen € und im Hinblick auf den Zielkorridor von 0–200% folgende Skalierung festgelegt:

- 1.800 Millionen € = 0% Zielerreichung
- 2.800 Millionen € = 100% Zielerreichung
- 3.300 Millionen € = 200% Zielerreichung

Zielwerte/Zielerreichung Mehrjahresbonus

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

Der Mehrjahresbonus läuft insgesamt über fünf Kalenderjahre. Im ersten Kalenderjahr werden die TSR-Anfangswerte, am Ende der Laufzeit die Endwerte ermittelt. Die Werte werden zur Bestimmung der Zielerreichung verglichen und als Jahresdurchschnittswerte errechnet. 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 der Ausgestaltung und dem Zeithorizont wesentlichen Merkmalen 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 eher geringen Anteil an der Gesamtvergütung hat.

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 war bereits 2020 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.

In den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder ist zudem geregelt, dass die Vorstandsmitglieder im Fall der Verletzung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters (§ 93 AktG) die Gesellschaft schadlos zu stellen haben. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, bei Pflichtverletzungen eine solche Kompensation zu verlangen. Somit können auch geleistete Bonuszahlungen ganz oder teilweise kompensiert werden.

Höchstgrenzen der Vergütung

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

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands (Share Ownership)

Das Vergütungssystem 2020 sah kein verpflichtendes Investment der Vorstandsmitglieder in Aktien der Gesellschaft vor. Die im Jahr 2020 aktiven Vorstandsmitglieder halten jedoch überwiegend eine hohe Anzahl von Aktien der Gesellschaft.

Aktienbesitz der Mitglieder des Vorstands

Mitglieder des Vorstands	Anzahl Aktien am 30.12.2020 ¹	XETRA- Schluss- kurs am 30.12.2020 ¹	Gesamtwert der Aktien am 30.12.2020 ¹	Gesamtwert der Aktien in % der Grund- vergütung für das Jahr 2020 ²
		€	€	%
Joachim Wenning	16.108	242,80	3.911.022,40	168
Thomas Blunck	5.052	242,80	1.226.625,60	109
Nicholas Gartside	1.525	242,80	370.270,00	33
Doris Höpke	4.318	242,80	1.048.410,40	93
Torsten Jeworrek	4.654	242,80	1.129.991,20	70
Christoph Jurecka	7.011	242,80	1.702.270,80	113
Achim Kassow (seit 1.5.2020)	1.455	242,80	353.274,00	31
Markus Rieß ³	7.500	242,80	1.821.000,00	66
Peter Röder ⁴ (bis 31.12.2020)	5.964	242,80	1.448.059,20	129

1 Letzter Börsenhandelstag des Jahres 2020.

2 Der Prozentsatz der Aktien bezieht sich auf die volle jährliche Grundvergütung.

3 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.

4 Soweit von Peter Röder gehaltene Aktien noch Sperrfristen unterliegen, gelten diese trotz Ausscheidens unverändert fort.

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 Beendi-

gung 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).

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

Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand bereits vor 2017 angehörten, haben keinen dienstvertraglichen Anspruch auf Abfindungszahlungen. Sollte die Tätigkeit dieser Vorstandsmitglieder vorzeitig durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund beendet werden, dürfen etwaige zu vereinbarenden Zahlungen die Obergrenze von zwei 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 einer etwaigen Zahlung erfolgt auf Basis der Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr.

Vorstandsmitglieder, die ab 2017 in den Vorstand eingetreten sind, und künftige Vorstandsmitglieder 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.

Vertragliche Zusagen für Leistungen infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden nicht gewährt.

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 externen Berater in Anspruch.

Altersversorgung

Die Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands war bis einschließlich 2008 leistungsorientiert, 2009 wurde für neue Vorstandsmitglieder ein beitragsorientiertes System eingeführt.

Für die beitragsorientierte Altersversorgung 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 2019 in die Gesellschaft eingetreten sind, der Münchener Rück Versorgungskasse an, die ebenso beitragsorientierte Pensionszusagen für sie bereitstellt.

Erhöhte Leistungen zu Beginn der Pensionierung

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

Altersruhegeld

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

Leistung:

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

Leistung:

- 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.

Vorstandsmitglieder, die ab 2017 in den Vorstand eingetreten sind, 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 Versorgungsfalles.
- 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 Versorgungsfalles 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 dem Vorstand bereits vor 2006 angehörte. Bei Vorstandsmitgliedern, die von 2006 bis 2018 in den Vorstand eingetreten sind, wird für drei Monate die bisherige monatliche Grundvergütung an die Berechtigten gezahlt. Bei Tod eines Vorstandsmitglieds nach der Pensionierung erhalten die Hinterbliebenen von Vorstandsmitgliedern, die bis 2018 in den Vorstand eingetreten sind, für die Dauer von drei Monaten das bisherige

monatliche Ruhegeld, wenn die Eheschließung/Eintragung der Lebenspartnerschaft oder die Geburt des Kindes vor Beginn des Ruhegeldbezugs erfolgte.

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

Gesamtbezüge des Vorstands

Vergütungshöhe

Das Aufsichtsratsplenum hat 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 festgesetzt.

Im Rahmen eines horizontalen und vertikalen Angemessenheitsvergleichs wurde vorab die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zum Markt und innerhalb der Gesellschaft beurteilt. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit werden grundsätzlich Vergütungsdaten von DAX-30-Gesellschaften zugrunde gelegt, die aus einer jährlich durchgeführten Studie abgeleitet werden. Beim Vergleich stellt der Aufsichtsrat insbesondere auf die Marktkapitalisierung ab. Zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat – auch in der zeitlichen Entwicklung – das Verhältnis der Vergütung des Vorstands zur Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft und der Belegschaft insgesamt.

Vergütungsrelationen (Pay Ratios)

Im Berichtsjahr betrug die Ziel-Gesamtdirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden das 39-Fache (37-Fache) der Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Mit-

arbeiter der Gesellschaft (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtdirektvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder belief sich auf das 24-Fache (22-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 2020 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 2017–2019 ist nach DRS 17 im Jahr der Auszahlung, also 2020, einzubeziehen.

Höhe der fixen und variablen Vergütung

Die Gesamtbezüge des 2020 amtierenden Vorstands der Münchener Rück AG für die Wahrnehmung seiner Aufgaben im Mutterunternehmen und in den Tochterunternehmen betragen im Geschäftsjahr 22,8 (23,8) Millionen €. Sie reduzierten sich somit gegenüber den Vorjahresbezügen um rund 1 Million €. Der Rückgang der Gesamtbezüge beruht insbesondere darauf, dass pandemiebedingt der Jahresbonus 2020 voraussichtlich ausfällt. Dieser nicht zur Auszahlung kommende Betrag übersteigt die im Vergleich zum Vorjahr höheren Zahlungen für die Grundvergütung, den Bonus für die Mehrjahres-Performance 2017–2019 und die Ausgleichszahlungen anstelle einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung. 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)¹

Name	Geschäfts- jahr	Grund- vergütung	Sach- bezüge/ Neben- leistungen	Jahres- bonus ²	Mehr- jahres- Perfor- mance ^{3, 4}	Sonstiges	Gesamt
			€				
Joachim Wenning	2020	2.325.000	37.149	0	1.604.423		3.966.572
	2019	2.225.000	40.963	867.750	773.465		3.907.178
Thomas Blunck	2020	1.125.000	32.093	0	863.870		2.020.963
	2019	1.075.000	33.913	419.250	793.555		2.321.718
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019) ⁵	2020	1.125.000	22.625	0		573.750	1.721.375
	2019	848.909	19.478	331.075		411.188	1.610.650
Doris Höpke	2020	1.125.000	26.919	0	823.690		1.975.609
	2019	1.075.000	31.532	419.250	879.305		2.405.087
Torsten Jeworrek	2020	1.625.000	39.029	0	1.185.310		2.849.339
	2019	1.550.000	38.286	604.500	1.098.580		3.291.366
Christoph Jurecka	2020	1.500.000	24.240	0			1.524.240
	2019	1.300.000	30.041	507.000			1.837.041
Achim Kassow (seit 1.5.2020) ⁶	2020	750.000	46.036	0		382.500	1.178.536
	2019						
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020)	2020	358.333	15.185	0	507.640		881.158
	2019	1.075.000	48.370	419.250			1.542.620
Markus Rieß ⁷ davon für Münchener Rück AG	2020	2.750.000	116.944	0	1.801.166		4.668.110
		500.000	36.654	0	700.088		1.236.742
	2019	2.675.000	119.459	165.750	1.666.785		4.626.994
davon für Münchener Rück AG		425.000	23.888	165.750	667.013		1.281.651
	2020	1.125.000	35.060	0	823.690		1.983.750
Peter Röder (bis 31.12.2020)	2019	1.075.000	30.446	419.250	763.420		2.288.116
	2020	13.808.333	395.280	0	7.609.789	956.250	22.769.652
Gesamt	2020	13.808.333	395.280	0	7.609.789	956.250	22.769.652
	2019	12.898.909	392.488	4.153.075	5.975.110	411.188	23.830.770

- 1 Soweit erforderlich, Beträge auf volle Euro gerundet.
- 2 Zum Aufstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2020 vor. Der Ausweis des Jahresbonus erfolgt auf Basis von Schätzungen, d. h. den entsprechend gebildeten Rückstellungen und einem etwaigen Mehr-/Minderaufwand für den Jahresbonus 2019. Die für den Jahresbonus 2019 ausgewiesenen Beträge setzen sich zusammen aus der jeweiligen Rückstellung für 2019 und einem etwaigen Mehr-/Minderaufwand für den Jahresbonus 2018. Die Bonuszahlungen für 2019 können den Vergütungstabellen „Zufluss gem. DCGK“ entnommen werden.
- 3 Die bis einschließlich 2017 jährlich gewährte Mehrjahres-Performance-Komponente stellte auf den Geschäftserfolg und die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder ab, wofür Dreijahresziele vereinbart wurden. Zudem beurteilte der Aufsichtsrat die Gesamtleistung des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder und beachtete hierbei auch vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des Beurteilungszeitraums. Die Auszahlung erfolgte im 4. Jahr, wobei 25% des Netto-Auszahlungsbetrags in Aktien der Gesellschaft mit zweijähriger Sperrfrist zu investieren waren.
- 4 Die 2020 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2017–2019, die 2019 ausbezahlten Beträge betreffen die Mehrjahres-Performance 2016–2018.
- 5 Sonstiges: 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 Sonstiges: Achim Kassow erhält keine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Zum Ausgleich dafür wurde eine an Bedingungen geknüpfte monatliche Zahlung zusammen mit der Auszahlung der Bezüge gewährt.
- 7 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%¹

Name	Zusage		Jahresbonus ^{2,4}	Mehrjahresbonus ^{3,4}	Summe Zusage
	2020	2021	€	€	€
Joachim Wenning	2020	2021	697.500	1.627.500	2.325.000
	2019	2020	697.500	1.627.500	2.325.000
Thomas Blunck	2020	2021	337.500	787.500	1.125.000
	2019	2020	337.500	787.500	1.125.000
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019) ⁵	2020	2021	423.563	988.313	1.411.876
	2019	2020	337.500	787.500	1.125.000
Doris Höpke	2020	2021	337.500	787.500	1.125.000
	2019	2020	337.500	787.500	1.125.000
Torsten Jeworrek	2020	2021	487.500	1.137.500	1.625.000
	2019	2020	487.500	1.137.500	1.625.000
Christoph Jurecka	2020	2021	487.500	1.137.500	1.625.000
	2019	2020	450.000	1.050.000	1.500.000
Achim Kassow (seit 1.5.2020) ⁵	2020	2021	423.563	988.313	1.411.876
	2019	2020	225.000	525.000	750.000
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020)	2020	2021			
	2019	2020	107.500	250.833	358.333
Markus Rieß ⁶	2020	2021	138.750	323.750	462.500
	2019	2020	150.000	350.000	500.000
Peter Röder (bis 31.12.2020)	2020	2021			
	2019	2020	337.500	787.500	1.125.000
Gesamt	2020	2021	3.333.376	7.777.876	11.111.252
	2019	2020	3.467.500	8.090.833	11.558.333

1 Soweit erforderlich, Beträge auf volle Euro gerundet.

2 Die für 2020 zugesagte Vergütung für den Jahresbonus ist zahlbar 2021, die für 2021 zugesagte Vergütung 2022.

3 Die für 2020 zugesagte Vergütung für den Mehrjahresbonus ist zahlbar 2024, die für 2021 zugesagte Vergütung 2025.

4 Angaben zu den Bemessungsgrundlagen und Zielwerten für die Zusage für 2020 und 2021 finden Sie zu Beginn des Vergütungsberichts unter Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Jahr 2020.

5 Bei Nicholas Gartside und Achim Kassow werden ab dem Geschäftsjahr 2021 die bisherigen Ausgleichszahlungen anstelle der Teilnahme an der arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung auf die Vergütungskomponenten umgelegt und führen bei Jahresbonus und Mehrjahresbonus zu erhöhten Werten gegenüber 2020.

6 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 2020 aktive Vorstandsmitglieder zu finanzieren, entstanden im Geschäftsjahr Personalaufwendungen in Höhe von 5,6 (5,7) Millionen €, wovon 0,6 Millionen € auf die leistungsorientierten Pensionszusagen und ca. 5,0 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:

Pensionsanwartschaften¹

Name	Geschäftsjahr	Leistungsorientierte Pensionszusagen		
		Pensionszusage ²	Barwert per 31.12. des Jahres	Personalaufwand Rückstellungen ³
		€/Jahr	€	€
Joachim Wenning ^{4,5}	2020	-	18.303	1.517
	2019	-	18.173	1.643
Thomas Blunck ^{4,5}	2020	120.000	5.267.574	209.529
	2019	120.000	4.424.945	211.946
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019) ⁶	2020	-	-	-
	2019	-	-	-
Doris Höpke ^{4,5}	2020	-	12.310	606
	2019	-	12.532	592
Torsten Jeworrek ^{4,7}	2020	171.000	8.479.895	242.454
	2019	171.000	7.316.522	249.534
Christoph Jurecka ^{4,8}	2020	-	-	-
	2019	-	-	-
Achim Kassow (seit 1.5.2020) ⁹	2020	-	-	-
	2019	-	-	-
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020) ¹⁰	2020	-	-	-
	2019	-	5.394	324
Markus Rieß ^{4,8} davon für Münchener Rück AG	2020	-	70.654	13.296
	2019	-	70.654	13.296
davon für Münchener Rück AG	2020	-	57.772	11.842
	2019	-	57.772	11.842
Peter Röder (bis 31.12.2020) ¹¹	2020	90.000	4.667.954	115.947
	2019	90.000	3.569.324	119.178
Gesamt	2020	381.000	18.516.690	583.349
	2019	381.000	15.404.662	595.059

Fußnoten siehe am Ende der Tabelle.

Pensionsanwartschaften¹

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 ^{4,5}	2020	25,50	279.263	- ¹²	1.185.750	
	2019	25,50	239.933	- ¹²	1.134.750	
Thomas Blunck ^{4,5}	2020	16,25	166.304	9.103.864	365.625	
	2019	16,25	151.726	7.079.079	349.375	
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019) ⁶	2020	-	-	-	-	
	2019	-	-	-	-	
Doris Höpke ^{4,5}	2020	25,50	113.639	- ¹²	573.750	
	2019	25,50	94.836	- ¹²	548.250	
Torsten Jeworrek ^{4,7}	2020	19,50	277.391	14.744.605	633.750	
	2019	19,50	253.325	11.820.896	604.500	
Christoph Jurecka ^{4,8}	2020	25,50	36.004	- ¹²	765.000	
	2019	25,50	16.730	- ¹²	663.000	
Achim Kassow (seit 1.5.2020) ⁹	2020	-	-	-	-	
	2019	-	-	-	-	
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020) ¹⁰	2020	25,50	39.761	- ¹²	182.750	
	2019	25,50	35.165	- ¹²	548.250	
Markus Rieß ^{4,8} davon für Münchener Rück AG	2020	25,15	116.236	3.167.746 ¹³	817.500	
			25,50	40.319	- ¹²	255.000
	2019	25,14	92.977	2.272.938 ¹³	779.250	
davon für Münchener Rück AG		25,50	33.351	- ¹²	216.750	
	2020	20,25	212.765	9.767.109	455.625	
Peter Röder (bis 31.12.2020) ¹¹	2019	20,25	176.860	7.936.905	435.375	
	Gesamt	2020		1.241.363	36.783.324	4.979.750
	2019		1.061.552	29.109.818	5.062.750	

- 1 Soweit erforderlich, Beträge auf volle Euro gerundet.
- 2 Wert entspricht bei übergeleiteten Vorstandsmitgliedern festgeschriebener jährlicher Besitzstandsrente zum 31.12.2008.
- 3 Aufwand für leistungsorientiertes System inkl. Rückstellung für Lohnfortzahlung für Hinterbliebene.
- 4 Hat bei Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit aufgrund Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Ruhegeld.
- 5 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung seiner/ihrer Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld.
- 6 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.
- 7 Hat bei vorzeitiger Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf vorgezogenes gekürztes Ruhegeld, bei regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf Altersruhegeld.
- 8 Hat bei vorzeitiger oder regulärer Beendigung seiner Tätigkeit Anspruch auf unverfallbare Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz.
- 9 Achim Kassow erhält keine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Zum Ausgleich dafür wurde eine Zahlung in Höhe von jährlich 25,5% der Ziel-Gesamtdirektvergütung gewährt, die in monatlichen Raten ausbezahlt wird. Bei Invalidität oder Tod vor dem Ende der Bestellperiode erfolgt die Zahlung pro rata temporis bis zum entsprechenden Versorgungsfall.
- 10 Ausgeschieden zum 30.4.2020; hat Anspruch auf Ruhegeld ab 1.12.2027.
- 11 Ausgeschieden zum 31.12.2020; bezieht Ruhegeld seit 1.1.2021.
- 12 Defined Contribution-Plan im Sinne des IAS 19: Leistungen an Arbeitnehmer, daher kein Barwert angegeben.
- 13 Münchener Rück AG: siehe Fußnote 12; 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. DCGK¹

€	Joachim Wenning				Thomas Blunck			
	Vorsitzender des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019
Grundvergütung	2.325.000	2.325.000	2.325.000	2.225.000	1.125.000	1.125.000	1.125.000	1.075.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	37.149	37.149	37.149	40.963	32.093	32.093	32.093	33.913
Summe	2.362.149	2.362.149	2.362.149	2.265.963	1.157.093	1.157.093	1.157.093	1.108.913
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2019				667.500				322.500
Jahresbonus 2020	697.500	0	1.395.000		337.500	0	675.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahresbonus 2019				1.557.500				752.500
Mehrjahresbonus 2020	1.627.500	0	3.255.000		787.500	0	1.575.000	
Sonstiges								
Summe	4.687.149	2.362.149	7.012.149	4.490.963	2.282.093	1.157.093	3.407.093	2.183.913
Versorgungsaufwand	1.187.267	1.187.267	1.187.267	1.136.393	575.154	575.154	575.154	561.321
Gesamtvergütung	5.874.416	3.549.416	8.199.416	5.627.356	2.857.247	1.732.247	3.982.247	2.745.234

€	Nicholas Gartside				Doris Höpke			
	Mitglied des Vorstands (Eintritt: 18.3.2019)				Mitglied des Vorstands			
	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019
Grundvergütung	1.125.000	1.125.000	1.125.000	848.909	1.125.000	1.125.000	1.125.000	1.075.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	22.625	22.625	22.625	19.478	26.919	26.919	26.919	31.532
Summe	1.147.625	1.147.625	1.147.625	868.387	1.151.919	1.151.919	1.151.919	1.106.532
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2019				254.673				322.500
Jahresbonus 2020	337.500	0	675.000		337.500	0	675.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahresbonus 2019				594.236				752.500
Mehrjahresbonus 2020	787.500	0	1.575.000		787.500	0	1.575.000	
Sonstiges ²	573.750	573.750	573.750	411.188				
Summe	2.846.375	1.721.375	3.971.375	2.128.484	2.276.919	1.151.919	3.401.919	2.181.532
Versorgungsaufwand					574.356	574.356	574.356	548.842
Gesamtvergütung	2.846.375	1.721.375	3.971.375	2.128.484	2.851.275	1.726.275	3.976.275	2.730.374

€	Torsten Jeworrek				Christoph Jurecka			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019
Grundvergütung	1.625.000	1.625.000	1.625.000	1.550.000	1.500.000	1.500.000	1.500.000	1.300.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	39.029	39.029	39.029	38.286	24.240	24.240	24.240	30.041
Summe	1.664.029	1.664.029	1.664.029	1.588.286	1.524.240	1.524.240	1.524.240	1.330.041
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2019				465.000				390.000
Jahresbonus 2020	487.500	0	975.000		450.000	0	900.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahresbonus 2019				1.085.000				910.000
Mehrjahresbonus 2020	1.137.500	0	2.275.000		1.050.000	0	2.100.000	
Sonstiges								
Summe	3.289.029	1.664.029	4.914.029	3.138.286	3.024.240	1.524.240	4.524.240	2.630.041
Versorgungsaufwand	876.204	876.204	876.204	854.034	765.000	765.000	765.000	663.000
Gesamtvergütung	4.165.233	2.540.233	5.790.233	3.992.320	3.789.240	2.289.240	5.289.240	3.293.041

Fußnoten siehe am Ende der Tabelle.

→	Achim Kassow				Hermann Pohlchristoph			
	Mitglied des Vorstands (Eintritt 1.5.2020)				Mitglied des Vorstands (Austritt 30.4.2020)			
€	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019
Grundvergütung	750.000	750.000	750.000	-	358.333	358.333	358.333	1.075.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	46.036	46.036	46.036	-	15.185	15.185	15.185	48.370
Summe	796.036	796.036	796.036	-	373.518	373.518	373.518	1.123.370
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2019				-				322.500
Jahresbonus 2020	225.000	0	450.000		107.500	0	215.000	
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahresbonus 2019				-				752.500
Mehrjahresbonus 2020	525.000	0	1.050.000		250.833	0	501.667	
Sonstiges ³	382.500	382.500	382.500					
Summe	1.928.536	1.178.536	2.678.536	-	731.851	373.518	1.090.185	2.198.370
Versorgungsaufwand					182.750	182.750	182.750	548.574
Gesamtvergütung	1.928.536	1.178.536	2.678.536	-	914.601	556.268	1.272.935	2.746.944

→	insgesamt ⁴				Markus Rieß			
					Mitglied des Vorstands davon für Münchener Rück AG			
€	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019
Grundvergütung	2.750.000	2.750.000	2.750.000	2.675.000	500.000	500.000	500.000	425.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	116.944	116.944	116.944	119.459	36.654	36.654	36.654	23.888
Summe	2.866.944	2.866.944	2.866.944	2.794.459	536.654	536.654	536.654	448.888
Einjährige variable Vergütung								
Jahresbonus 2019				127.500				127.500
Jahresbonus 2020	150.000	0	300.000		150.000	0	300.000	0
Mehrjährige variable Vergütung								
Mehrjahresbonus 2019				297.500				297.500
Mehrjahresbonus 2020	350.000	0	700.000		350.000	0	700.000	0
Sonstiges								
Summe	3.366.944	2.866.944	3.866.944	3.219.459	1.036.654	536.654	1.536.654	873.888
Versorgungsaufwand	830.796	830.796	830.796	791.092	268.296	268.296	268.296	228.592
Gesamtvergütung	4.197.740	3.697.740	4.697.740	4.010.551	1.304.950	804.950	1.804.950	1.102.480

→	Peter Röder			
	Mitglied des Vorstands			
€	2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019
Grundvergütung	1.125.000	1.125.000	1.125.000	1.075.000
Sachbezüge/Nebenleistungen	35.060	35.060	35.060	30.446
Summe	1.160.060	1.160.060	1.160.060	1.105.446
Einjährige variable Vergütung				
Jahresbonus 2019				322.500
Jahresbonus 2020	337.500	0	675.000	
Mehrjährige variable Vergütung				
Mehrjahresbonus 2019				752.500
Mehrjahresbonus 2020	787.500	0	1.575.000	
Sonstiges				
Summe	2.285.060	1.160.060	3.410.060	2.180.446
Versorgungsaufwand	571.572	571.572	571.572	554.553
Gesamtvergütung	2.856.632	1.731.632	3.981.632	2.734.999

1 Soweit erforderlich, Beträge auf volle Euro gerundet.

2 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.

3 Achim Kassow erhält keine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Zum Ausgleich dafür wurde eine an Bedingungen geknüpfte monatliche Zahlung zusammen mit der Auszahlung der Bezüge gewährt.

4 Die Vergütung von Markus Rieß umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsaufwendungen für die Tätigkeit bei der ERGO Group AG.

Zufluss gem. DCGK¹

€	Joachim Wenning			Thomas Blunck		
	Vorsitzender des Vorstands			Mitglied des Vorstands		
	2020	2019	Gesamt- bewertung in %	2020	2019	Gesamt- bewertung in %
Grundvergütung	2.325.000	2.225.000		1.125.000	1.075.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	37.149	40.963		32.093	33.913	
Summe	2.362.149	2.265.963		1.157.093	1.108.913	
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2019 ²		867.750	130		419.250	130
Jahresbonus 2020 ³	0		0	0		0
Mehrjährige variable Vergütung ⁴						
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ^{2, 5}		1.604.423	94		863.870	86
Sonstiges						
Summe	2.362.149	4.738.136		1.157.093	2.392.033	
Versorgungsaufwand	1.187.267	1.136.393		575.154	561.321	
Gesamtvergütung	3.549.416	5.874.529		1.732.247	2.953.354	

€	Nicholas Gartside			Doris Höpke		
	Mitglied des Vorstands (Eintritt: 18.3.2019)			Mitglied des Vorstands		
	2020	2019	Gesamt- bewertung in %	2020	2019	Gesamt- bewertung in %
Grundvergütung	1.125.000	848.909		1.125.000	1.075.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	22.625	19.478		26.919	31.532	
Summe	1.147.625	868.387		1.151.919	1.106.532	
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2019 ²		331.075	130		419.250	130
Jahresbonus 2020 ³	0		0	0		0
Mehrjährige variable Vergütung ⁴						
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ^{2, 5}		-			823.690	82
Sonstiges ⁶	573.750	411.188				
Summe	1.721.375	1.610.650		1.151.919	2.349.472	
Versorgungsaufwand	-	-		574.356	548.842	
Gesamtvergütung	1.721.375	1.610.650		1.726.275	2.898.314	

Fußnoten siehe am Ende der Tabelle.

→	Torsten Jeworrek			Christoph Jurecka		
	Mitglied des Vorstands			Mitglied des Vorstands		
	2020	2019	Gesamt- bewertung in %	2020	2019	Gesamt- bewertung in %
€	2020	2019		2020	2019	
Grundvergütung	1.625.000	1.550.000		1.500.000	1.300.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	39.029	38.286		24.240	30.041	
Summe	1.664.029	1.588.286		1.524.240	1.330.041	
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2019 ²		604.500	130		507.000	130
Jahresbonus 2020 ³	0		0	0		0
Mehrjährige variable Vergütung ⁴						
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ^{2, 5}		1.185.310	82		-	
Sonstiges						
Summe	1.664.029	3.378.096		1.524.240	1.837.041	
Versorgungsaufwand	876.204	854.034		765.000	663.000	
Gesamtvergütung	2.540.233	4.232.130		2.289.240	2.500.041	

→	Achim Kassow			Hermann Pohlchristoph		
	Mitglied des Vorstands (Eintritt 1.5.2020)			Mitglied des Vorstands (Austritt 30.4.2020)		
	2020	2019	Gesamt- bewertung in %	2020	2019	Gesamt- bewertung in %
€	2020	2019		2020	2019	
Grundvergütung	750.000	-		358.333	1.075.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	46.036	-		15.185	48.370	
Summe	796.036	-		373.518	1.123.370	
Einjährige variable Vergütung						
Jahresbonus 2019 ²		-			419.250	130
Jahresbonus 2020 ³	0		0	0		0
Mehrjährige variable Vergütung ⁴						
Mehrjahres-Performance 2017-2019 ^{2, 5}		-			507.640	84
Sonstiges ⁷	382.500					
Summe	1.178.536	-		373.518	2.050.260	
Versorgungsaufwand		-		182.750	548.574	
Gesamtvergütung	1.178.536	-		556.268	2.598.834	

Fußnoten siehe am Ende der Tabelle.

→	Markus Rieß				
	insgesamt ⁸		Mitglied des Vorstands davon für Münchener Rück AG		
	2020	2019	2020	2019	Gesamt- bewertung in %
€	2020	2019	2020	2019	
Grundvergütung	2.750.000	2.675.000	500.000	425.000	
Sachbezüge/Nebenleistungen	116.944	119.459	36.654	23.888	
Summe	2.866.944	2.794.459	536.654	448.888	
Einjährige variable Vergütung					
Jahresbonus 2019 ²		165.750		165.750	130
Jahresbonus 2020 ³	0		0		0
Mehrfährige variable Vergütung ⁴					
Mehrfähriges-Performance 2017-2019 ^{2, 5}		1.801.166		700.088	127
Sonstiges					
Summe	2.866.944	4.761.375	536.654	1.314.726	
Versorgungsaufwand	830.796	791.092	268.296	228.592	
Gesamtvergütung	3.697.740	5.552.467	804.950	1.543.318	

→	Peter Röder			
	Mitglied des Vorstands			Gesamt- bewertung in %
	2020	2019		
€	2020	2019		
Grundvergütung	1.125.000	1.075.000		
Sachbezüge/Nebenleistungen	35.060	30.446		
Summe	1.160.060	1.105.446		
Einjährige variable Vergütung				
Jahresbonus 2019 ²		419.250		130
Jahresbonus 2020 ³	0			0
Mehrfährige variable Vergütung ⁴				
Mehrfähriges-Performance 2017-2019 ^{2, 5}		823.690		82
Sonstiges				
Summe	1.160.060	2.348.386		
Versorgungsaufwand	571.572	554.553		
Gesamtvergütung	1.731.632	2.902.939		

- Soweit erforderlich, Beträge auf volle Euro gerundet.
- Im Geschäftsbericht 2019 wurden die Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2019 und die Mehrjahres-Performance 2017-2019 auf Basis der Rückstellungen ausgewiesen, da noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die tatsächlichen Bonusbeträge vorlag. Im Geschäftsbericht 2020 werden für 2019 die vom Aufsichtsrat beschlossenen tatsächlichen Auszahlungsbeträge ausgewiesen.
- Zum Erstellungszeitpunkt lag noch kein Beschluss des Aufsichtsrats über die Auszahlungsbeträge für den Jahresbonus 2020 vor, der Ausweis erfolgt auf Basis von Schätzungen und den entsprechend gebildeten Rückstellungen.
- Aufgrund der 2018 vorgenommenen Umstellung der Laufzeit der mehrjährigen variablen Vergütungskomponente von drei auf vier Jahre endete im Jahr 2020 keine Mehrjahreskomponente.
- Die bis einschließlich 2017 jährlich gewährte Mehrjahres-Performance-Komponente stellte auf den Geschäftserfolg und die persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder ab, wofür Dreijahresziele vereinbart wurden. Zudem beurteilte der Aufsichtsrat die Gesamtleistung des Vorstandsgremiums und der einzelnen Vorstandsmitglieder und beachtete hierbei auch vom Vorstand nicht beeinflussbare Entwicklungen während des Beurteilungszeitraums. Die Auszahlung erfolgte im 4. Jahr, wobei 25% des Netto-Auszahlungsbetrags in Aktien der Gesellschaft mit zweijähriger Sperrfrist zu investieren waren.
- 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.
- Achim Kassow erhält keine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Zum Ausgleich dafür wurde eine an Bedingungen geknüpfte monatliche Zahlung zusammen mit der Auszahlung der Bezüge gewährt.
- Die Vergütung von Markus Rieß umfasst auch die Bezügebestandteile und Versorgungsaufwendungen für die Tätigkeit bei der ERGO Group AG.

In Ergänzung zum Geschäftsbericht Seite 40:

Jahresbonus Vorstand – Zielerreichung 2020

Der Aufsichtsrat der Münchener Rück AG hat in seiner Sitzung am 16. März 2021 über die Bewertung des Jahresbonus 2020 Beschluss gefasst. Für das Jahr 2020 wurde ein IFRS-Konzernergebnis von 1.211 Millionen € erreicht; die Zielerreichung auf Basis der festgelegten linearen Skalierung beträgt demnach 0 %. 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.