

## Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick zur Struktur und Systematik der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Münchener Rück AG und enthält detaillierte Informationen zur individuellen Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Entsprechend dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) gelten für diesen Vergütungsbericht erstmalig geänderte Rahmenbedingungen der Berichterstattung.

Der Vergütungsbericht wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt.

Weitere Details zu den Vergütungssystemen von Vorstand und Aufsichtsrat sind den Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft zu entnehmen:

[Vergütungssystem Vorstand](http://www.munichre.com/vorstand) (www.munichre.com/vorstand)

[Vergütungssystem Aufsichtsrat](http://www.munichre.com/aufsichtsrat) (www.munichre.com/aufsichtsrat)

## VORSTANDSVERGÜTUNG

### VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

Zum 1. Januar 2021 wurde das Vergütungssystem für den Vorstand angepasst, dabei wurden alle relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Vorgaben, insbesondere das Aktiengesetz und Artikel 275 der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35 zu Solvency II sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), berücksichtigt.

Die wesentlichen Änderungen zum vorhergehenden Vergütungssystem sind:

- Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung („bAV“) entfällt für Vorstandsmitglieder, die seit 1. Januar 2021 neu in den Vorstand eingetreten sind oder die dem Vorstand vor 2021 angehörten und sich im Rahmen eines Wahlrechts für das System ohne bAV entschieden haben.
- Die Kriterien für die Würdigung der Gesamtleistung, die dem Aufsichtsrat insgesamt einen Zu-/Abschlag von bis zu 20 %-Punkten auf die Zielerreichungen des Jahres- und Mehrjahresbonus erlauben, wurden in 10 %-Punkte ESG-Kriterien (ökologische, soziale oder governancebezogene Aspekte) und 10 %-Punkte weitere Erfolgs- und Leistungskriterien aufgeteilt.
- Eine Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines) für Vorstandsmitglieder wurde eingeführt.

- Seit 1. Januar 2022 wird mindestens ein ESG-Ziel im Rahmen des Mehrjahresbonus vereinbart.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (ohne und mit bAV) wurde von der Hauptversammlung am 28. April 2021 mit einer Mehrheit von 86,25 % gebilligt.

Mit seinen strategisch relevanten und vom Vorstand beeinflussbaren Kennzahlen in Jahres- und Mehrjahresbonus unterstützt das Vergütungssystem die Förderung der Geschäftsstrategie sowie die nachhaltige und langfristige Wertentwicklung der Gesellschaft.

Gleichzeitig wird im Sinne eines soliden und wirksamen Risikomanagements vermieden, dass die Vorstandsmitglieder unangemessen hohe Risiken eingehen, um höhere Bonusbeträge zu erzielen. Insgesamt wird streng darauf geachtet, dass mit dem Vergütungssystem die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder in Einklang gebracht werden.

Für die Konzeption und Umsetzung des Vorstandsvergütungssystems werden keine externen Vergütungsberater in Anspruch genommen.

### **Vergütungsbestandteile**

Die Vergütung besteht aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Bestandteilen. Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand bereits vor 2021 angehörten und sich im Rahmen des Wahlrechts für den Verbleib im System mit bAV entschieden haben, erhalten weiterhin Versorgungsleistungen gemäß den Bestimmungen für die bAV.

## STRUKTUR UND SYSTEMATIK DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Bestandteil	Leistungskriterien	Zielkorridor	Bewertung	Auszahlung (Form/Zeitpunkt)		
<b>Feste Vergütung</b>	<b>Grundvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Funktion</li> <li>▪ Verantwortung</li> <li>▪ Dauer der Vorstandszugehörigkeit</li> </ul>	-	-	Barvergütung, monatlich	
	<b>Laufende Nebenleistungen/Sachbezüge</b>					
	<b>Beitragsorientierte bAV</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Altersruhegeld/vorgezogenes gekürztes Ruhegeld</li> <li>▪ Ruhegeld aufgrund Invaliddität</li> <li>▪ Hinterbliebenenversorgung</li> </ul> <p><i>(für Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand vor 2021 angehörten und sich im Rahmen eines Wahlrechts für den Verbleib im System mit bAV entschieden haben)</i></p>					
<b>Variable Vergütung (bei 100 % Bewertung)</b>	<b>Jahresbonus (JB)</b>	<b>IFRS-Konzernergebnis</b>	<b>Skalierung 0-100 %/100-200 %</b>  0 % = T - (2*X) 100 % = T 200 % = T + X  T = Target/Ziel in Mio. € X = Abweichung in Mio. €  (T und X werden jährlich festgelegt)	Erreichen Jahresziel	<b>Würdigung der Gesamtleistung für JB + MJB (Bonus-/Malus-Aspekte)</b>  Anpassung der Zielerreichungen durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von individueller und kollektiver Managementleistung	Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der einjährigen Planlaufzeit
	<b>Mehrjahresbonus (MJB)</b>  Laufzeit: 4 Jahre	<b>Total Shareholder Return (TSR) der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zu einer definierten Peer Group (seit 2022: 80 %)</b>  (Peer Group: Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)	<b>Lineare Skalierung 0-200 %</b>  0 % = niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich  200 % = höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich	Performance Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group	> Zu-/Abschlag von bis zu 10 %-Punkten auf Basis von <b>ESG-Kriterien</b>  > Zu-/Abschlag von bis zu 10 %-Punkten auf Basis von <b>Erfolgs- und Leistungskriterien</b> (einschließlich Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens)	Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit
	<b>Seit 2022: 20 % ESG-Ziel(e)</b>		<b>Skalierung 0-200 %</b>  <b>100 % = Ziel</b>	<b>Erreichen Mehrjahresziel(e)</b>		
Nachträgliche Adjustierung der Zielwerte/Vergleichsparameter für Jahres- und Mehrjahresbonus ist ausgeschlossen.						

### Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei Bewertung der variablen Vergütungsbestandteile mit 100 %)

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

WEITERE KOMPONENTEN DER GESTALTUNG
<p><b>Aktienhalteverpflichtung</b> (Share Ownership Guidelines)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung</li> <li>▪ während der Zugehörigkeit zum Vorstand</li> <li>▪ Aufbauphase 5 Jahre oder 2 Jahre bei Zugehörigkeit zu Vorstand vor 2019</li> <li>▪ Nachweispflicht</li> </ul>
<p><b>Beurteilung Üblichkeit Gesamtvergütung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ im Vergleich zum Markt → Benchmark auf Basis von DAX-Gesellschaften (bis 2021: DAX30, seit 2022: DAX40)</li> <li>▪ innerhalb der Gesellschaft → oberer Führungskreis und Belegschaft insgesamt (auch zeitliche Entwicklung)</li> </ul>
<p><b>Malus/Clawback</b></p> <p>→ Einbehalt und Kompensation variabler Vergütung möglich</p>
<p><b>Vergütungen aus Mandaten</b></p> <p>→ grundsätzlich an Gesellschaft abzuführen</p>
<p><b>Abfindungs-Cap</b></p> <p>→ zwei Jahresvergütungen, nicht mehr als Restlaufzeit Vertrag, wenn diese kürzer</p>
<p><b>Wenn nachvertragliches Wettbewerbsverbot</b></p> <p>→ Anrechnung etwaiger Abfindungen auf Karenzentschädigung</p>

Die beiden variablen Vergütungskomponenten sind zukunftsbezogen und aufgrund der stärkeren Gewichtung des Mehrjahresbonus gegenüber dem Jahresbonus insgesamt überwiegend aktienkursbasiert. Basis für die volle und zeitanteilige Gewährung der variablen Vergütung ist jeweils das 1. Jahr. Es wird somit die Dauer der aktiven Tätigkeit im 1. Planjahr herangezogen (pro rata temporis).

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

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.

Im Zusammenhang mit dem Beginn oder der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit und im Falle von mehreren Tätigkeitsstätten können zusätzlich angemessene und marktübliche Leistungen entstehen und zugesagt werden.

Bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder andere durch das Vorstandsmitglied nicht verschuldete Gründe werden die Bezüge bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags weitergezahlt.

Den Vorstandsmitgliedern werden keine Aktien gewährt und es existieren keine Aktienoptionsprogramme oder ähnliche Anreizsysteme.

Vorstandsmitglieder mit Anspruch auf bAV erhalten Leistungen entsprechend der folgenden Übersicht:

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

## DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichung von dem durch die Hauptversammlung 2021 gebilligten Vergütungssystem des Vorstands.

### Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat setzte in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem Ende 2020 für das bevorstehende Geschäftsjahr (= Berichtsjahr 2021) die Ziel-Gesamtvergütung (= Gesamtvergütung bei Bewertung sämtlicher variabler Vergütungsbestandteile mit 100 %) für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Im Rahmen eines horizontalen und vertikalen Angemessenheitsvergleichs wurde vorab die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zum Markt und innerhalb der Gesellschaft beurteilt.

### Horizontaler Angemessenheitsvergleich

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten von DAX-Gesellschaften (bis 2021: DAX30, seit 2022: DAX40) zugrunde gelegt, die aus einer jährlich durchgeführten Studie abgeleitet werden. Beim Vergleich stellt der Aufsichtsrat insbesondere auf die Marktkapitalisierung ab. Im Rahmen des horizontalen Angemessenheitsvergleichs erscheint eine auf die gleiche Region bezogene Vergleichsgruppe geeigneter als eine internationale Branchen-Vergleichsgruppe, die hinsichtlich Vergütungshöhe und Marktüblichkeit zwangsläufig sehr heterogen ist.

### Vertikaler Angemessenheitsvergleich

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

Folgende Tabellen (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigen die vom Aufsichtsrat festgelegte Gesamtvergütung bei 100 % sowie 0 % und 200 % Zielerreichung (freiwillige Angabe):

	Joachim Wenning				Thomas Blunck			
	Vorsitzender des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.325.000	40 %	2.325.000	40 %	1.125.000	42 %	1.125.000	42 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	2 %	40.000	2 %
bAV-Beitrag/ bAV-Kompensationszahlung	1.185.750	20 %	1.185.750	20 %	365.625	14 %	365.625	14 %
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>3.550.750</b>		<b>3.550.750</b>		<b>1.530.625</b>		<b>1.530.625</b>	
Jahresbonus (100 %)	697.500	12 %	697.500	12 %	337.500	13 %	337.500	13 %
Mehrhjahresbonus (100 %)	1.627.500	28 %	1.627.500	28 %	787.500	30 %	787.500	30 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>5.875.750</b>	<b>100 %</b>	<b>5.875.750</b>	<b>100 %</b>	<b>2.655.625</b>	<b>100 %</b>	<b>2.655.625</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrhjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>3.550.750</b>		<b>3.550.750</b>		<b>1.530.625</b>		<b>1.530.625</b>	
Jahresbonus (200 %)	1.395.000		1.395.000		675.000		675.000	
Mehrhjahresbonus (200 %)	3.255.000		3.255.000		1.575.000		1.575.000	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>8.200.750</b>		<b>8.200.750</b>		<b>3.780.625</b>		<b>3.780.625</b>	

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside <sup>2</sup>				Stefan Golling (seit 1.1.2021)			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.411.875	49 %	1.125.000	39 %	1.411.875	49 %		
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %		
bAV-Beitrag/ bAV-Kompensationszahlung			573.750	20 %				
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.451.875</b>		<b>1.738.750</b>		<b>1.451.875</b>			
Jahresbonus (100 %)	423.563	15 %	337.500	12 %	423.563	15 %		
Mehrhjahresbonus (100 %)	988.313	35 %	787.500	27 %	988.313	35 %		
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>2.863.750</b>	<b>100 %</b>	<b>2.863.750</b>	<b>100 %</b>	<b>2.863.750</b>	<b>100 %</b>		
Jahresbonus (0 %)	0		0		0			
Mehrhjahresbonus (0 %)	0		0		0			
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>1.451.875</b>		<b>1.738.750</b>		<b>1.451.875</b>			
Jahresbonus (200 %)	847.125		675.000		847.125			
Mehrhjahresbonus (200 %)	1.976.625		1.575.000		1.976.625			
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>4.275.625</b>		<b>3.988.750</b>		<b>4.275.625</b>			

	Doris Höpke				Torsten Jeworrek			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.125.000	39 %	1.125.000	39 %	1.625.000	41 %	1.625.000	41 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag/ bAV-Kompensationszahlung	573.750	20 %	573.750	20 %	633.750	16 %	633.750	16 %
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.738.750</b>		<b>1.738.750</b>		<b>2.298.750</b>		<b>2.298.750</b>	
Jahresbonus (100 %)	337.500	12 %	337.500	12 %	487.500	12 %	487.500	12 %
Mehrhjahresbonus (100 %)	787.500	27 %	787.500	27 %	1.137.500	29 %	1.137.500	29 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>2.863.750</b>	<b>100 %</b>	<b>2.863.750</b>	<b>100 %</b>	<b>3.923.750</b>	<b>100 %</b>	<b>3.923.750</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrhjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>1.738.750</b>		<b>1.738.750</b>		<b>2.298.750</b>		<b>2.298.750</b>	
Jahresbonus (200 %)	675.000		675.000		975.000		975.000	
Mehrhjahresbonus (200 %)	1.575.000		1.575.000		2.275.000		2.275.000	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>3.988.750</b>		<b>3.988.750</b>		<b>5.548.750</b>		<b>5.548.750</b>	

	Christoph Jurecka				Achim Kassow (seit 1.5.2020) <sup>3</sup>			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.625.000	39 %	1.500.000	39 %	1.411.875	49 %	1.125.000	39 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag/ bAV-Kompensationszahlung	828.750	20 %	765.000	20 %			573.750	20 %
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>2.493.750</b>		<b>2.305.000</b>		<b>1.451.875</b>		<b>1.738.750</b>	
Jahresbonus (100 %)	487.500	12 %	450.000	12 %	423.563	15 %	337.500	12 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.137.500	28 %	1.050.000	28 %	988.313	35 %	787.500	27 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>4.118.750</b>	<b>100 %</b>	<b>3.805.000</b>	<b>100 %</b>	<b>2.863.750</b>	<b>100 %</b>	<b>2.863.750</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>2.493.750</b>		<b>2.305.000</b>		<b>1.451.875</b>		<b>1.738.750</b>	
Jahresbonus (200 %)	975.000		900.000		847.125		675.000	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.275.000		2.100.000		1.976.625		1.575.000	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>5.743.750</b>		<b>5.305.000</b>		<b>4.275.625</b>		<b>3.988.750</b>	

	Markus Rieß <sup>4</sup>							
	Mitglied des Vorstands							
	2021 gesamt		2021 davon Münchener Rück AG		2020 gesamt		2020 davon Münchener Rück AG	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.787.500	68 %	462.500	39 %	2.750.000	67 %	500.000	39 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	40.000	1 %	40.000	3 %	40.000	1 %	40.000	3 %
bAV-Beitrag/ bAV-Kompensationszahlung	817.125	20 %	235.875	20 %	817.500	20 %	255.000	20 %
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>3.644.625</b>		<b>738.375</b>		<b>3.607.500</b>		<b>795.000</b>	
Jahresbonus (100 %)	138.750	3 %	138.750	12 %	150.000	4 %	150.000	12 %
Mehrjahresbonus (100 %)	323.750	8 %	323.750	27 %	350.000	9 %	350.000	27 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>4.107.125</b>	<b>100 %</b>	<b>1.200.875</b>	<b>100 %</b>	<b>4.107.500</b>	<b>100 %</b>	<b>1.295.000</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>3.644.625</b>		<b>738.375</b>		<b>3.607.500</b>		<b>795.000</b>	
Jahresbonus (200 %)	277.500		277.500		300.000		300.000	
Mehrjahresbonus (200 %)	647.500		647.500		700.000		700.000	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>4.569.625</b>		<b>1.663.375</b>		<b>4.607.500</b>		<b>1.795.000</b>	

1 Vom Aufsichtsrat festgelegter Orientierungswert.

2 Nicholas Gartside wird anstelle der arbeitgeberfinanzierten bAV eine an Bedingungen geknüpfte einmalige Zahlung am Ende der ersten Bestellperiode gewährt. Seit 2021 ist der Jahreswert dieser Zahlung auf die Vergütungskomponenten umgelegt.

3 Achim Kassow wurden 2020 anstelle der arbeitgeberfinanzierten bAV monatliche Ausgleichszahlungen gewährt. Seit 2021 sind diese auf die Vergütungskomponenten umgelegt.

4 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhält. Das Vergütungssystem der ERGO Group AG sieht keine variable Komponente vor. Die Entwicklung der Bezüge ist so festgelegt, dass Markus Rieß in Summe von beiden Gesellschaften eine Ziel-Gesamtdirektvergütung erhält, mit einer Aufteilung zwischen ERGO Group AG und Münchener Rück AG von ca. 2/3 zu 1/3. Da die Vergütungsanpassungen von Münchener Rück AG und ERGO Group AG zeitversetzt erfolgten, wurde aufgrund der Erhöhung der ERGO-Bezüge eine Reduktion der Bezüge der Münchener Rück AG vorgenommen. Ab 2022 erfolgt eine Anpassung im zeitlichen Gleichlauf.

Feste und variable Vergütungsbestandteile stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander. Der feste Bestandteil hat einen ausreichend hohen Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung, so dass es dem Unternehmen ermöglicht wird, eine flexible Bonuspolitik anzuwenden, einschließlich der Möglichkeit, überhaupt keine variable Vergütung zu zahlen. Vorstandsmitglieder haben so keinen Anreiz, zugunsten höherer Bonuszahlungen unangemessen hohe Risiken einzugehen.



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

### Vergütungsrelationen (Pay Ratios)

Im Berichtsjahr betrug die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden das 39-Fache (2020: 39-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter der Gesellschaft (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder belief sich auf das 24-Fache (2020: 24-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand).

### Bemessungsgrundlagen für die variable Vergütung

#### Jahresbonus

Die Geschäftsstrategie von Munich Re ist auf profitables Wachstum und eine erfolgreiche Positionierung im Wettbewerb ausgerichtet. Das IFRS-Konzernergebnis als etabliertes Ergebnisaggregat und relevante Messgröße 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.

#### Mehrjahresbonus

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 geeignet, die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder in Einklang zu bringen. Die TSR-Entwicklung über mehrere Jahre bildet die relative Entwicklung der langfristigen Performance von Munich Re ab. Eine im Vergleich zur Peer Group überdurchschnittliche TSR-Entwicklung ist auf lange Sicht nicht vorstellbar, ohne nachhaltig gute Geschäftsergebnisse zu erzielen und damit auch für die Aktionäre Wert zu schaffen. Die Leistung der Wettbewerber zu übertreffen, liegt selbst in einem schwachen Marktumfeld im Aktionärsinteresse.

Seit 1. Januar 2022 stellt der Mehrjahresbonus zu 80 % auf die relative TSR-Entwicklung und zu 20 % auf ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziele ab.

## Würdigung der Gesamtleistung

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

Für Bonuspläne, die bis einschließlich 2020 aufgelegt wurden, werden folgende Bewertungskriterien für die 20 %-Punkte Zu-/Abschlag im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung zugrunde gelegt:

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

Für Bonuspläne, die seit dem Jahr 2021 aufgelegt werden, sind folgende Bewertungskriterien für die Würdigung der Gesamtleistung festgelegt:

Bis zu 10 %-Punkte Zu-/Abschlag auf Basis ESG-Kriterien



Bis zu 10 %-Punkte Zu-/Abschlag auf Basis folgender Erfolgs- und Leistungskriterien



Darüber hinaus können Faktoren berücksichtigt werden, welche die Geschäftsentwicklung beeinflussen, aber nicht durch die verwendeten Kennzahlen IFRS-Konzernergebnis und TSR abgebildet werden.

## Zielwerte/Zielerreichungen für Jahres- und Mehrjahresbonus

Die folgende Tabelle zeigt für die Jahresbonuspläne 2020, 2021 und 2022 die konkreten Zielvorgaben und – soweit vorliegend – die Zielerreichungen und finalen Bewertungen:

Jahresbonus für Geschäftsjahr 2020 – Gewährung 2021	
Bemessungsgrundlage	<b>IFRS-Konzernergebnis</b>
Zielwerte/Skalierung	2.100 Mio. € = 0 % 2.800 Mio. € = 100 % 3.500 Mio. € = 200 %
Zielerreichung	IFRS-Konzernergebnis: 1.211 Mio. € = 0 %
Würdigung der Gesamtleistung	Die Abwägung des Aufsichtsrats auf Basis der vorab definierten Kriterien hat zu dem Ergebnis geführt, dass keine Zu- oder Abschläge auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
Gesamtbewertung	0 %
Jahresbonus für Geschäftsjahr 2021 – Gewährung 2022 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlage	<b>IFRS-Konzernergebnis</b>
Zielwerte/Skalierung	1.800 Mio. € = 0 % 2.800 Mio. € = 100 % 3.300 Mio. € = 200 %
Zielerreichung	IFRS-Konzernergebnis = 2.932 Mio. € = 126 %
Würdigung der Gesamtleistung	Die Abwägung des Aufsichtsrats auf Basis der vorab definierten Kriterien hat zu dem Ergebnis geführt, dass keine Zu- oder Abschläge auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
Gesamtbewertung	126 %
Jahresbonus für Geschäftsjahr 2022 – Gewährung 2023 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlage	<b>IFRS-Konzernergebnis</b>
Zielwerte/Skalierung	2.100 Mio. € = 0 % 3.300 Mio. € = 100 % 3.900 Mio. € = 200 %
Zielerreichung	Bewertung 2023
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2023
Gesamtbewertung	Bewertung 2023

Die folgenden Tabellen zeigen für die Mehrjahresbonuspläne, die von 2018 bis 2022 aufgelegt wurden, die Zielvorgaben und – soweit vorliegend – die Zielerreichungen und finalen Bewertungen:

Mehrwahresbonus 2018-2021, 2019-2022, 2020-2023, 2021-2024 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlage	<b>TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group</b> (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)
Zielwerte/Skalierung	<b>Lineare Skalierung 0-200 %</b> Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %  Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht.  Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).
MJB 2018-2021	
Zielerreichung	<p>TSR-Entwicklung Münchener Rück AG: 14,5 % (geometrisches Mittel/Rendite p.a.) Start-Wert 29.12.2017: 442,6 / End-Wert 30.12.2021: 759,7</p> <p>Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: -0,9 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: 16,7 %</p> $\text{Zielerreichung}_{MR} = \frac{TSR_{MR} - TSR_{\text{niedrigster Wert}}}{TSR_{\text{höchster Wert}} - TSR_{\text{niedrigster Wert}}} * 2 = \frac{14,5\% - (-0,9\%)}{16,7\% - (-0,9\%)} * 2 = 174,8\%$ <p>Zielerreichung Münchener Rück AG = 175 %</p>
Würdigung der Gesamtleistung	Die Abwägung des Aufsichtsrats auf Basis der vorab definierten Kriterien hat zu dem Ergebnis geführt, dass keine Zu- oder Abschläge auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
Gesamtbewertung	175 %

Mehrjahresbonus 2018-2021, 2019-2022, 2020-2023, 2021-2024 (freiwillige Angabe)  
(Fortsetzung)

MJB 2019-2022	Gewährung 2023
MJB 2020-2023	Gewährung 2024
MJB 2021-2024	Gewährung 2025

Mehrjahresbonus 2022-2025 – Gewährung 2026 (freiwillige Angabe)

Bemessungsgrundlagen	80 %	<b>TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group</b> (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)
	20 %	<p><b>ESG-Ziele</b></p> <p><b>Umwelt</b> (Gewichtung 15 %)</p> <p>Erreichen der <b>Klimaschutzziele</b> gemäß der Klimastrategie von Munich Re Gruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion des CO2-Fußabdrucks bis 2025 bei <b>Kapitalanlage</b> -29 % Emissionen von FY 2019 bis FY 2025</li> <li>▪ Reduktion des CO2-Fußabdrucks bis 2025 bei <b>Versicherung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Thermische Kohle: -35 % Emissionen von FY 2019 bis FY 2025</li> <li>– Öl und Gas - Upstream: -5 % Emissionen von FY 2019 bis FY 2025</li> </ul> </li> <li>▪ Reduktion des CO2-Fußabdrucks bis 2025 bei <b>eigenen Emissionen</b> aus dem Geschäftsbetrieb -12 % CO2-Emissionen pro Mitarbeiter von Munich Re Gruppe von FY 2019 bis FY 2025</li> </ul> <p><b>Soziales</b> (Gewichtung 2,5 %)</p> <p>40 % Anteil von <b>Frauen in Führungspositionen</b> auf allen Managementebenen gruppenweit bis FY 2025</p> <p><b>Governance</b> (Gewichtung 2,5 %)</p> <p>Der <b>Anteil der nicht fristgemäß umgesetzten Revisions-Empfehlungen</b> an der Gesamtzahl der offenen Revisions-Empfehlungen liegt gruppenweit zum Ende der Quartale im Beurteilungszeitraum im Durchschnitt bei höchstens 5 %.</p>
Zielwerte/Skalierungen	TSR	<p><b>Lineare Skalierung 0-200 %</b> Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %</p> <p>Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht.</p> <p>Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).</p>

Mehrjahresbonus 2022-2025 – Gewährung 2026 (freiwillige Angabe)  
(Fortsetzung)

Zielwerte/Skalierungen (Fortsetzung)	ESG	<p><b>Lineare Skalierungen 0-200 %</b></p> <p><b>Umwelt – Erreichen der Klimaschutzziele</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion des CO2-Fußabdrucks bis 2025 bei <b>Kapitalanlage</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>-19 % = 0 %</li> <li>-29 % = 100 %</li> <li>-39 % = 200 %</li> </ul> </li> <li>▪ Reduktion des CO2-Fußabdrucks bis 2025 bei <b>Versicherung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Thermische Kohle <ul style="list-style-type: none"> <li>-25 % = 0 %</li> <li>-35 % = 100 %</li> <li>-45 % = 200 %</li> </ul> </li> <li>– Öl und Gas - Upstream: <ul style="list-style-type: none"> <li>0 % = 0 %</li> <li>-5 % = 100 %</li> <li>-10 % = 200 %</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>▪ Reduktion des CO2-Fußabdrucks bis 2025 bei <b>eigenen Emissionen</b> aus dem Geschäftsbetrieb <ul style="list-style-type: none"> <li>0 % = 0 %</li> <li>-12 % = 100 %</li> <li>-24 % = 200 %</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Soziales – Anteil von Frauen in Führungspositionen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>37,5 % = 0 %</li> <li>40,0 % = 100 %</li> <li>42,5 % = 200 %</li> </ul> <p><b>Governance – Anteil der nicht fristgemäß umgesetzten Revisions-Empfehlungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>10 % = 0 %</li> <li>5 % = 100 %</li> <li>0 % = 200 %</li> </ul>
Zielerreichung	TSR	Bewertung 2026
	ESG	Bewertung 2026
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2026	
Gesamtbewertung	Bewertung 2026	

## Gewährte und geschuldete Vergütung 2021 gem. § 162 AktG

Die gewährte Vergütung wird in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem sie dem Vorstandsmitglied tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht.

Da zum Stichtag 31. Dezember 2021 noch kein Beschluss über die Bewertung der Bonuspläne vorlag, die im Berichtsjahr endeten, ist keine geschuldete (mithin fällige, aber noch nicht ausgezahlte) Vergütung auszuweisen. Auch im Übrigen ist keine im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG geschuldete Vergütung anzugeben.

Die folgenden Tabellen (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigen die Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder:

	Joachim Wenning				Thomas Blunck			
	Vorsitzender des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.325.000	98 %	2.325.000	48 %	1.125.000	97 %	1.125.000	46 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	38.176	2 %	37.149	1 %	35.646	3 %	32.093	1 %
Jahresbonus <sup>2</sup>	0	0 %	867.750	18 %	0	0 %	419.250	17 %
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>	-	-	1.604.423	33 %	-	-	863.870	35 %
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>2.363.176</b>	<b>100 %</b>	<b>4.834.322</b>	<b>100 %</b>	<b>1.160.646</b>	<b>100 %</b>	<b>2.440.213</b>	<b>100 %</b>

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside				Stefan Golling (seit 1.1.2021)			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.411.875	98 %	1.125.000	76 %	1.411.875	98 %	-	-
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	23.543	2 %	22.625	2 %	27.810	2 %	-	-
Jahresbonus <sup>2</sup>	0	0 %	331.075	22 %	-	-	-	-
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.435.418</b>	<b>100 %</b>	<b>1.478.700</b>	<b>100 %</b>	<b>1.439.685</b>	<b>100 %</b>	-	-

	Doris Höpke				Torsten Jeworrek			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.125.000	97 %	1.125.000	47 %	1.625.000	98 %	1.625.000	47 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	31.141	3 %	26.919	1 %	40.862	2 %	39.029	1 %
Jahresbonus <sup>2</sup>	0	0 %	419.250	18 %	0	0 %	604.500	18 %
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>	-	-	823.690	34 %	-	-	1.185.310	34 %
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>1.156.141</b>	<b>100 %</b>	<b>2.394.859</b>	<b>100 %</b>	<b>1.665.862</b>	<b>100 %</b>	<b>3.453.839</b>	<b>100 %</b>



	Christoph Jurecka				Achim Kassow (seit 1.5.2020) <sup>4</sup>			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.625.000	98 %	1.500.000	74 %	1.411.875	97 %	750.000	64 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	25.774	2 %	24.240	1 %	37.307	3 %	46.036	4 %
Jahresbonus <sup>2</sup>	0	0 %	507.000	25 %	0	0 %		
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>								
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	382.500	32 %
<b>Summe</b>	<b>1.650.774</b>	<b>100 %</b>	<b>2.031.240</b>	<b>100 %</b>	<b>1.449.182</b>	<b>100 %</b>	<b>1.178.536</b>	<b>100 %</b>

	Markus Rieß <sup>5</sup>				Mitglied des Vorstands			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
	gesamt	davon Münchener Rück AG	gesamt	davon Münchener Rück AG	gesamt	davon Münchener Rück AG	gesamt	davon Münchener Rück AG
Grundvergütung	2.787.500	97 %	462.500	94 %	2.750.000	57 %	500.000	36 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	90.412	3 %	28.937	6 %	116.944	2 %	36.654	3 %
Jahresbonus <sup>2</sup>	0	0 %	0	0 %	165.750	3 %	165.750	12 %
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>					1.801.166	37 %	700.088	50 %
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>2.877.912</b>	<b>100 %</b>	<b>491.437</b>	<b>100 %</b>	<b>4.833.860</b>	<b>100 %</b>	<b>1.402.492</b>	<b>100 %</b>

- 1 In den Nebenleistungen/Sachbezügen sind – soweit angefallen – folgende Kosten enthalten: Versicherungen (Gruppenunfallversicherung, freiwillige Unfallversicherung, Reisegepäckversicherung), Kosten für Firmenwagen (Leasinggebühren, Schäden, Tankkosten), Fahrtkosten, Versorgungskassenbeiträge, Umzugskosten, Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung sowie Lohnsteuer auf Sachbezüge.
- 2 Die Angaben zum Geschäftsjahr 2021 betreffen den Jahresbonus 2020, diejenigen zum Geschäftsjahr 2020 den Jahresbonus 2019.
- 3 Aufgrund der 2018 vorgenommenen Umstellung der Laufzeit von drei auf vier Jahre kam 2021 kein Mehrjahresbonus zur Auszahlung. Die Angaben zum Geschäftsjahr 2020 betreffen den Mehrjahresbonus 2017-2019.
- 4 Achim Kassow wurden 2020 anstelle der arbeitgeberfinanzierten bAV monatliche Ausgleichszahlungen gewährt. Seit 2021 sind diese auf die Vergütungskomponenten umgelegt.
- 5 Die Vergütung umfasst auch die Bezügebestandteile, die Markus Rieß für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhielt. Das Vergütungssystem der ERGO Group AG sieht seit 2018 keine variable Komponente mehr vor; 2020 wurde letztmalig eine Mehrjahreskomponente ausgezahlt.

Die folgenden Tabellen (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigen die Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder:

	Ludger Arnoldussen <sup>2</sup>				Nikolaus von Bomhard			
	Mitglied des Vorstands bis 30.4.2017 In Pension seit 1.5.2019				Vorsitzender des Vorstands bis 30.4.2017 In Pension seit 1.5.2017			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	229.600	100 %	229.600	46 %	681.833	95 %	681.833	53 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>					38.156	5 %	32.896	3 %
Jahresbonus								
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>			271.215	54 %			576.240	45 %
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>229.600</b>	<b>100 %</b>	<b>500.815</b>	<b>100 %</b>	<b>719.989</b>	<b>100 %</b>	<b>1.290.969</b>	<b>100 %</b>

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Georg Daschner				Hermann Pohlchristoph			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2014 In Pension seit 1.1.2015				Mitglied des Vorstands bis 30.4.2020			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	250.722	99 %	242.834	99 %			358.333	28 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	1.735	1 %	1.792	1 %	134	100 %	15.185	1 %
Jahresbonus					0	0 %	419.250	32 %
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>							507.640	39 %
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>252.458</b>	<b>100 %</b>	<b>244.626</b>	<b>100 %</b>	<b>134</b>	<b>100 %</b>	<b>1.300.408</b>	<b>100 %</b>

	Peter Röder				Jörg Schneider			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2020 In Pension seit 1.1.2021				Mitglied des Vorstands bis 31.12.2018 In Pension seit 1.1.2019			
	2021		2020		2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	302.765	100 %	1.125.000	47 %	482.464	100 %	482.464	27 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	1.031	0 %	35.060	1 %	769	0 %	829	0 %
Jahresbonus	0	0 %	419.250	17 %				
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>			823.690	34 %			1.329.860	73 %
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>303.796</b>	<b>100 %</b>	<b>2.403.000</b>	<b>100 %</b>	<b>483.233</b>	<b>100 %</b>	<b>1.813.152</b>	<b>100 %</b>

	Wolfgang Strassl			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2013 In Pension seit 1.1.2014			
	2021		2020	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	187.033	100 %	187.033	100 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	832	0 %	95	0 %
Jahresbonus				
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>				
Sonstiges				
<b>Summe</b>	<b>187.865</b>	<b>100 %</b>	<b>187.128</b>	<b>100 %</b>

- 1 In den Nebenleistungen/Sachbezügen sind – soweit angefallen – folgende Kosten enthalten: Versicherungen (Gruppenunfallversicherung, freiwillige Unfallversicherung, Reisegepäckversicherung), Kosten für Firmenwagen (Leasinggebühren, Schäden, Tankkosten), Weihnachtsgaben sowie Lohnsteuer auf Sachbezüge.
- 2 Im Zeitraum 1. Mai 2017 bis 30. April 2019 erhielt Ludger Arnoldussen eine Entschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Im Anschluss daran setzten die Pensionszahlungen ein.
- 3 Aufgrund der 2018 vorgenommenen Umstellung der Laufzeit von drei auf vier Jahre kam 2021 kein Mehrjahresbonus zur Auszahlung. Die Angaben zum Geschäftsjahr 2020 betreffen den Mehrjahresbonus 2017-2019.

Zum Ende des Berichtsjahres gab es 15 ehemalige Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit vor mehr als zehn Jahren beendet haben. Die Gesamtsumme ihrer im Jahr 2021 gewährten Vergütung betrug 4.273.807 Euro.

### Erwartete Bonuszahlungen 2022 (freiwillige Angabe)

Im Jahr 2022 werden der Jahresbonus 2021 und der Mehrjahresbonus 2018-2021 gewährt.

Nachfolgende Tabelle zeigt die erwarteten Bonuszahlungen für diese Pläne. Die Darstellung erfolgt aus Gründen der Transparenz im Interesse der Aktionäre und zeigt die im Berichtsjahr erdiente variable Vergütung:

	Jahresbonus 2021		Mehrjahresbonus 2018-2021	
	Ziel- erreichung	Bonusbetrag €	Ziel- erreichung	Bonusbetrag €
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder</b>				
Joachim Wenning	126 %	878.850	175 %	2.725.625
Thomas Blunck	126 %	425.250	175 %	1.316.875
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019)	126 %	533.689		
Stefan Golling (seit 1.1.2021)	126 %	533.689		
Doris Höpke (bis 30.4.2022)	126 %	425.250	175 %	1.316.875
Torsten Jeworrek	126 %	614.250	175 %	1.898.750
Christoph Jurecka	126 %	614.250		
Achim Kassow (seit 1.5.2020)	126 %	533.689		
Markus Rieß	126 %	174.825	175%	780.938
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>				
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020)			175 %	1.240.313
Peter Röder (bis 31.12.2020)			175 %	1.316.875
Jörg Schneider (bis 31.12.2018)			175 %	1.898.750

Im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 werden für diese Pläne die tatsächlichen Bonuszahlungen im Rahmen der gewährten Vergütung angegeben.

### Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand Aktien in Höhe ihrer jeweils aktuellen jährlichen Brutto-Grundvergütung zu halten. Für Neueintritte in den Vorstand seit 2019 gilt eine fünfjährige Aufbauphase. Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand bereits vor 2019 angehörten, müssen innerhalb von zwei Jahren den erforderlichen Aktienbestand nachweisen. Nach dem Ende der Aufbauphase ist die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung jährlich nachzuweisen.

Nachfolgende Tabelle (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigt den Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder per 30. Dezember 2021 (letzter Börsenhandelstag des Berichtsjahres):

Name	Ende der Aufbauphase		Jährliche Brutto-Grundvergütung €	Anzahl Aktien am 30.12.2021	XETRA-Schlusskurs am 30.12.2021 €	Gesamtwert der Aktien €	Gesamtwert der Aktien im Verhältnis zur jährlichen Brutto-Grundvergütung
	2 Jahre	5 Jahre					
Joachim Wenning	31.12.2022		2.325.000	17.213	260,50	4.483.987	193 %
Thomas Blunck	31.12.2022		1.125.000	5.052	260,50	1.316.046	117 %
Nicholas Gartside		31.12.2025	1.411.875	3.500	260,50	911.750	65 %
Stefan Golling		31.12.2025	1.411.875	1.650	260,50	429.825	30 %
Doris Höpke (bis 30.4.2022)	31.12.2022		1.125.000	4.318	260,50	1.124.839	100 %
Torsten Jeworrek	31.12.2022		1.625.000	4.654	260,50	1.212.367	75 %
Christoph Jurecka		31.12.2025	1.625.000	7.011	260,50	1.826.366	112 %
Achim Kassow		31.12.2025	1.411.875	2.575	260,50	670.788	48 %
Markus Rieß <sup>1</sup>	31.12.2022		1.625.000	7.500	260,50	1.953.750	120 %

<sup>1</sup> Im Rahmen der Aktienhalteverpflichtung gilt für Markus Rieß statt des Werts der jeweils aktuellen jährlichen Brutto-Grundvergütung der Wert von 50 % seiner jeweils aktuellen Ziel-Gesamtdirektvergütung (= Grundvergütung + variable Vergütung bei 100 % Gesamtbewertung) bei Münchener Rück AG und ERGO Group AG insgesamt (brutto).

Die Anzahl der von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen Aktien kann jeweils aktuell auf der Internetseite der Gesellschaft eingesehen werden:

[Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder](http://www.munichre.com/vorstand) (www.munichre.com/vorstand)

### Einbehalt variabler Vergütung (Malus) und Rückforderung (Clawback)

Im Berichtsjahr hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

### Von einem Dritten zugesagte Leistungen

2021 wurden keinem Mitglied des Vorstands von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt.

## Für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung zugesagte Leistungen

Eine vorzeitige Beendigung des Vorstandsvertrags liegt vor, wenn dieser vor Ablauf der festgelegten Laufzeit endet. Eine reguläre Beendigung des Vorstandsvertrags ist gegeben, wenn dieser zum Ende der festgelegten Laufzeit endet (unabhängig davon, ob das Pensionierungsalter erreicht ist).

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

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

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

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

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

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

Nachfolgende Tabelle zeigt die zugesagten Leistungen bei vorzeitiger Beendigung per 31. Dezember 2021:

Name	Ruhegeld aufgrund Invalidität	Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld	UVA auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach Betriebsrentengesetz	Abfindungen bei Beendigung ohne wichtigen Grund	Altersruhegeld
Joachim Wenning	✓	✓	✓	–	–
Thomas Blunck	✓	✓	✓	–	–
Nicholas Gartside	–	–	–	✓	–
Stefan Golling (seit 1.1.2021)	–	–	–	✓	–
Doris Höpke (bis 30.4.2022)	✓	–	✓	–	–
Torsten Jeworrek	–	–	–	–	✓
Christoph Jurecka	✓	–	✓	✓	–
Achim Kassow (seit 1.5.2020)	–	–	–	✓	–
Markus Rieß	✓	–	✓	–	–

Nachfolgende Tabelle zeigt die zugesagten Leistungen bei regulärer Beendigung:

Name	Geschäftsjahr	Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld	UVA auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach Betriebsrentengesetz	Pensionszusage	Barwert (HGB) per 31.12. des Jahres	Aufwand (HGB)
		€/Jahr	€/Jahr	€/Jahr	€	€
Joachim Wenning <sup>1</sup>	2021	317.904	317.904	317.904	9.722.115	1.672.848
	2020	317.904	317.904	317.904	8.049.266	1.248.682
Thomas Blunck	2021	280.575	322.407	328.407	10.554.952	1.690.434
	2020	280.575	322.407	328.407	8.864.518	1.531.106
Nicholas Gartside <sup>2</sup>	2021	-	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-	-
Stefan Golling <sup>2</sup> (seit 1.1.2021)	2021	-	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-	-
Doris Höpke (bis 30.4.2022)	2021	139.672	139.672	139.672	3.831.254	580.360
	2020	138.383	138.383	138.383	3.250.894	576.067
Torsten Jeworrek <sup>1,3</sup>	2021	-	-	471.849	17.413.320	2.122.140
	2020	-	-	471.849	15.291.179	2.344.724
Christoph Jurecka <sup>1</sup>	2021	56.733	56.733	56.733	2.083.648	773.913
	2020	55.134	55.134	55.134	1.309.735	706.527
Achim Kassow <sup>2</sup> (seit 1.5.2020)	2021	-	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-	-
Markus Rieß davon für Münchener Rück AG	2021	223.780	223.780	223.780	4.685.959	817.389
		71.174	71.174	71.174	1.692.330	249.912
	2020	222.399	222.399	222.399	3.868.570	804.668
davon für Münchener Rück AG		73.127	73.127	73.127	1.442.419	265.336

1 Die Verträge von Joachim Wenning, Torsten Jeworrek und Christoph Jurecka wurden 2021 verlängert. Zum Erstellungszeitpunkt des Vergütungsberichts lagen die Werte des Rückdeckungsversicherers zum Ende der verlängerten Vertragslaufzeit noch nicht vor.

2 Nicholas Gartside, Stefan Golling und Achim Kassow erhalten keine arbeitgeberfinanzierte bAV.

3 Torsten Jeworrek hat die Altersgrenze erreicht und damit Anspruch auf Ruhegeld.

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

Während des Berichtsjahres wurden keine Änderungen der Zusagen im Falle der vorzeitigen und regulären Beendigung vereinbart.

Es gab keine Leistungen, die einem früheren Vorstandsmitglied, das seine Tätigkeit im Laufe des Berichtsjahres beendet hat, in diesem Zusammenhang zugesagt und im Laufe des Berichtsjahres gewährt worden sind.

## Maximalvergütung

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

Bei der Maximalvergütung wird auf die Gesamtvergütung des Geschäftsjahres Bezug genommen, dem diese Gesamtvergütung zuzurechnen ist, unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr die einzelnen Vergütungsbeträge dem Vorstandsmitglied tatsächlich zufließen.

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

Wie die Maximalvergütung für das Berichtsjahr 2021 eingehalten wurde, kann erst nach vollständiger Auszahlung des Mehrjahresbonus 2021-2024 im Jahr 2025 endgültig festgestellt und erläutert werden. Die nachfolgenden Tabellen (Beträge teilweise gerundet) enthalten deshalb nur die Vergütung, die dem Berichtsjahr 2021 bislang zuzurechnen ist, und werden sukzessive aufgebaut:

	<b>Joachim Wenning</b> Vorsitzender des Vorstands	<b>Thomas Blunck</b> Mitglied des Vorstands	<b>Nicholas Gartside</b> Mitglied des Vorstands	<b>Stefan Golling</b> Mitglied des Vorstands
<b>Zurechnung für Geschäftsjahr</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>
	€	€	€	€
Grundvergütung	2.325.000	1.125.000	1.411.875	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge	38.176	35.646	23.543	27.810
bAV    Versorgungsbeitrag	1.185.750	365.625	-	-
Dienstzeitaufwand	1.331	236.619		
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2022)	(Zufluss 2022)	(Zufluss 2022)	(Zufluss 2022)
Mehrwahresbonus	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2021</b>	<b>3.550.257</b>	<b>1.762.890</b>	<b>1.435.418</b>	<b>1.439.685</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>9.500.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>

	Doris Höpke Mitglied des Vorstands	Torsten Jeworrek Mitglied des Vorstands	Christoph Jurecka Mitglied des Vorstands	Achim Kassow Mitglied des Vorstands
<b>Zurechnung für Geschäftsjahr</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>
	€	€	€	€
Grundvergütung	1.125.000	1.625.000	1.625.000	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge	31.141	40.862	25.774	37.307
bAV Versorgungsbeitrag	573.750	633.750	828.750	-
bAV Dienstzeitaufwand	547	270.608		
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2022)	(Zufluss 2022)	(Zufluss 2022)	(Zufluss 2022)
Mehrwahresbonus	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2021</b>	<b>1.730.438</b>	<b>2.570.220</b>	<b>2.479.524</b>	<b>1.449.182</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>

		Markus Rieß <sup>1</sup> Mitglied des Vorstands
<b>Zurechnung für Geschäftsjahr</b>	<b>2021 gesamt</b>	<b>2021 davon Münchener Rück AG</b>
	€	€
Grundvergütung	2.787.500	462.500
Nebenleistungen/Sachbezüge	90.412	28.937
bAV Versorgungsbeitrag	817.125	235.875
bAV Dienstzeitaufwand	13.086	13.086
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen		
Jahresbonus	(Zufluss 2022)	(Zufluss 2022)
Mehrwahresbonus	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2021</b>	<b>3.708.123</b>	<b>740.398</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	

1 Die Maximalvergütung umfasst die Vergütung, die Markus Rieß von der Münchener Rück AG und der ERGO Group AG erhält. Das Vergütungssystem der ERGO Group AG sieht keine variable Komponente vor.

## AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

### VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft geregelt. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat entspricht den relevanten gesellschafts- und aufsichtsrechtlichen Vorgaben, insbesondere dem ARUG II und dem DCGK. Das Vergütungssystem sieht – wie in Vorjahren – eine Festvergütung vor und wurde zuletzt am 28. April 2021 der Hauptversammlung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 98,48 % gebilligt.

### Grundsätze der Vergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist insgesamt ausgewogen und steht in einem angemessenen Verhältnis zu Verantwortung und Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft, wobei auch die Vergütungsregelungen vergleichbarer DAX-Gesellschaften (bis 2021: DAX30, seit 2022: DAX40) berücksichtigt werden.

Entsprechend der Empfehlung des DCGK wird bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des

Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt.

## Vergütungsbestandteile

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist als Festvergütung ausgestaltet. Sie setzt sich aus der jährlichen Festvergütung, der zusätzlichen Vergütung für Ausschusstätigkeiten und dem Sitzungsgeld zusammen. Das Vergütungssystem sieht weder variable Vergütungskomponenten noch Pensionsregelungen vor.

Für die im Berichtsjahr gewährte Vergütung sind die in der Hauptversammlung am 25. April 2018 beschlossenen Satzungsbestimmungen zugrunde zu legen:

JÄHRLICHE FESTVERGÜTUNG		
Vorsitzender 220.000 €	Stellvertreter 150.000 €	Mitglied 100.000 €

AUSSCHUSSVERGÜTUNG						
	Prüfungs- ausschuss	Ständiger Ausschuss	Personal- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Vermittlungs- ausschuss
Vorsitzender	110.000 €	30.000 €	60.000 €	60.000 €	keine	keine
Mitglied	55.000 €	15.000 €	30.000 €	30.000 €	keine	keine
Für Mitglieder des Aufsichtsrats, die sowohl dem Personal- als auch dem Vergütungsausschuss angehören, ist die Mitgliedschaft im Vergütungsausschuss bereits durch die Vergütung ihrer Mitgliedschaft im Personalausschuss abgegolten.						

SITZUNGSGELD
Sitzungsgeld von 1.000 € je Sitzungstag für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, mit Ausnahme des Vermittlungsausschusses.

Die von der Hauptversammlung am 28. April 2021 beschlossene Erhöhung der Festvergütung ist zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten.

Bei Veränderungen im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen erfolgt die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichung vom Vergütungssystem des Aufsichtsrats. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder fördert die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem sie als Festvergütung jeden Anreiz vermeidet, die Aufgabenerfüllung durch den Aufsichtsrat (Personalkompetenz und Überwachung des Vorstands) an kurzfristigen Zielvorgaben auszurichten.



## DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

### Gewährte und geschuldete Vergütung 2021 gem. § 162 AktG

Die gewährte Vergütung wird in dem Geschäftsjahr angegeben, in dem sie dem Aufsichtsratsmitglied tatsächlich zufließt und damit in sein Vermögen übergeht.

Im Berichtsjahr wurde die Aufsichtsratsvergütung für die im Jahr 2020 erbrachten Tätigkeiten ausbezahlt. Die Vergütung für die 2021 geleisteten Tätigkeiten ist zum Stichtag 31. Dezember 2021 ermittelbar und wird aus Gründen der Transparenz als erwartete Vergütung 2022 freiwillig angegeben.

Die nachfolgenden Tabellen (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) enthalten die Vergütungen der Münchener Rück AG oder ihrer Tochterunternehmen an im Berichtsjahr amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats:

								Münchener Rück AG
Name	Geschäfts-jahr <sup>1</sup>	jährlich €	rela-tiver Anteil	Aus-schuss-tätig-keiten €	rela-tiver Anteil	Sitzungs-gelder €	rela-tiver Anteil	Summe
								€
Nikolaus von Bomhard	2022	220.000	58 %	145.000	38 %	13.000	3 %	378.000
Vorsitzender	<b>2021</b>	<b>220.000</b>	<b>57 %</b>	<b>145.000</b>	<b>38 %</b>	<b>18.000</b>	<b>5 %</b>	<b>383.000</b>
Anne Horstmann	2022	150.000	88 %	15.000	9 %	6.000	4 %	171.000
Stellvertr. Vorsitzende	<b>2021</b>	<b>150.000</b>	<b>87 %</b>	<b>15.000</b>	<b>9 %</b>	<b>8.000</b>	<b>5 %</b>	<b>173.000</b>
Ann-Kristin Achleitner	2022	100.000	44 %	115.000	50 %	13.000	6 %	228.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>43 %</b>	<b>115.000</b>	<b>50 %</b>	<b>17.000</b>	<b>7 %</b>	<b>232.000</b>
Clement B. Booth	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>93 %</b>			<b>8.000</b>	<b>7 %</b>	<b>108.000</b>
Ruth Brown	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>93 %</b>			<b>8.000</b>	<b>7 %</b>	<b>108.000</b>
Stephan Eberl	2022	100.000	66 %	45.000	30 %	7.000	5 %	152.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>64 %</b>	<b>45.000</b>	<b>29 %</b>	<b>12.000</b>	<b>8 %</b>	<b>157.000</b>
Frank Fassin	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>93 %</b>			<b>8.000</b>	<b>7 %</b>	<b>108.000</b>
Benita Ferrero-Waldner (bis 28.4.2021)	2022	33.333	92 %			3.000	8 %	36.333
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>93 %</b>			<b>7.000</b>	<b>7 %</b>	<b>107.000</b>
Ursula Gather	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>93 %</b>			<b>8.000</b>	<b>7 %</b>	<b>108.000</b>
Gerd Häusler	2022	100.000	83 %	15.000	12 %	6.000	5 %	121.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>81 %</b>	<b>15.000</b>	<b>12 %</b>	<b>8.000</b>	<b>7 %</b>	<b>123.000</b>
Eva-Maria Haiduk (bis 30.6.2021)	2022	50.000	94 %			3.000	6 %	53.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>93 %</b>			<b>8.000</b>	<b>7 %</b>	<b>108.000</b>
Angelika Judith Herzog (seit 1.7.2021)	2022	50.000	94 %			3.000	6 %	53.000
	<b>2021</b>							
Renata Jungo Brüngger	2022	100.000	73 %	30.000	22 %	7.000	5 %	137.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>71 %</b>	<b>30.000</b>	<b>21 %</b>	<b>11.000</b>	<b>8 %</b>	<b>141.000</b>
Stefan Kaindl	2022	100.000	60 %	55.000	33 %	12.000	7 %	167.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>59 %</b>	<b>55.000</b>	<b>33 %</b>	<b>14.000</b>	<b>8 %</b>	<b>169.000</b>
Carinne Knoche-Brouillon (seit 28.4.2021)	2022	75.000	96 %			3.000	4 %	78.000
Gabriele Mücke	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>93 %</b>			<b>8.000</b>	<b>7 %</b>	<b>108.000</b>

Fußnote siehe am Ende der Tabellen

Münchener Rück AG								
Name	Geschäftsjahr <sup>1</sup>	jährlich €	relativer Anteil	Ausschusstätigkeiten €	relativer Anteil	Sitzungsgelder €	relativer Anteil	Summe €
Ulrich Plottke	2022	100.000	61 %	55.000	33 %	10.000	6 %	165.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>59 %</b>	<b>55.000</b>	<b>33 %</b>	<b>14.000</b>	<b>8 %</b>	<b>169.000</b>
Manfred Rassy	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>93 %</b>			<b>8.000</b>	<b>7 %</b>	<b>108.000</b>
Gabriele Sinz-Toporzyssek	2022	100.000	96 %			4.000	4 %	104.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>93 %</b>			<b>8.000</b>	<b>7 %</b>	<b>108.000</b>
Carsten Spohr (seit 29.4.2020)	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
	<b>2021</b>	<b>75.000</b>	<b>94 %</b>			<b>5.000</b>	<b>6 %</b>	<b>80.000</b>
Karl-Heinz Streibich	2022	100.000	94 %			6.000	6 %	106.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>93 %</b>			<b>8.000</b>	<b>7 %</b>	<b>108.000</b>
Maximilian Zimmerer	2022	100.000	42 %	125.000	53 %	12.000	5 %	237.000
	<b>2021</b>	<b>100.000</b>	<b>43 %</b>	<b>120.000</b>	<b>51 %</b>	<b>14.000</b>	<b>6 %</b>	<b>234.000</b>

Tochterunternehmen								
Name	Geschäftsjahr <sup>1</sup>	jährlich €	relativer Anteil	Ausschusstätigkeiten €	relativer Anteil	Sitzungsgelder €	relativer Anteil	Summe €
Anne Horstmann	2022							
	<b>2021</b>	<b>9.276</b>	<b>67 %</b>	<b>4.638</b>	<b>33 %</b>			<b>13.914</b>
Frank Fassin	2022	35.000						35.000
	<b>2021</b>	<b>31.749</b>						<b>31.749</b>
Ulrich Plottke	2022	35.000	67 %	17.500	33 %			52.500
	<b>2021</b>	<b>36.387</b>	<b>73 %</b>	<b>13.224</b>	<b>27 %</b>			<b>49.611</b>
Gabriele Sinz-Toporzyssek	2022							
	<b>2021</b>	<b>5.697</b>	<b>100 %</b>					<b>5.697</b>

<sup>1</sup> Die Angaben zum Geschäftsjahr 2021 umfassen die 2021 gewährte Vergütung. Die freiwilligen Angaben zum Geschäftsjahr 2022 umfassen die 2022 zu gewährende Vergütung, die zum Stichtag 31.12.2021 bereits ermittelbar ist.

Die Vergütung des Aufsichtsratsmitglieds, das 2020 aus dem Gremium ausgeschieden ist, ist in der nachfolgenden Tabelle (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) abgebildet. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr keine Aufsichtsratsvergütung an frühere Mitglieder des Aufsichtsrats gewährt.

Münchener Rück AG								
Name	Geschäftsjahr <sup>1</sup>	jährlich €	relativer Anteil	Ausschusstätigkeiten €	relativer Anteil	Sitzungsgelder €	relativer Anteil	Summe €
Kurt Wilhelm Bock (bis 29.4.2020)	<b>2021</b>	<b>33.333</b>	<b>81 %</b>	<b>5.000</b>	<b>12 %</b>	<b>3.000</b>	<b>7 %</b>	<b>41.333</b>

<sup>1</sup> Die Angaben zum Geschäftsjahr 2021 umfassen die 2021 gewährte Vergütung.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

Die jährliche Veränderung der gewährten/geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen oder früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis werden vergleichend dargestellt.

Für die Ertragsentwicklung wird – wie gesetzlich gefordert – auf den Jahresüberschuss aus dem HGB-Einzelabschluss sowie – als freiwillige Angabe – auf die in der variablen Vergütung verwendeten Kennzahlen IFRS-Konzernergebnis und TSR abgestellt.

Für die Entwicklung der Arbeitnehmervergütung wird die durchschnittliche Vergütung der aktiven Arbeitnehmer der Münchener Rück AG in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis herangezogen.

Die Gesellschaft interpretiert den Gesetzeswortlaut in der Weise, dass für die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung die jährliche Veränderung über die letzten fünf Geschäftsjahre zu berichten ist, wogegen für die Vergütung der Organmitglieder und die Ertragsentwicklung der Gesellschaft jeweils nur die jährliche Veränderung vom Vorjahr zum Berichtsjahr anzugeben ist. Die durchschnittliche Arbeitnehmervergütung für den Fünfjahreszeitraum kann entsprechend der Übergangsregelung sukzessive aufgebaut werden.

Sinn und Zweck der vergleichenden Darstellung kann aus Sicht der Gesellschaft jedoch nur sein, dass alle drei Vergleichsgrößen über einen einheitlichen Zeitraum abgebildet werden. Aufgrund dessen wird die Veränderung der Organvergütung und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft jeweils freiwillig über einen Fünfjahreszeitraum dargestellt und die Übersicht entsprechend der durchschnittlichen Arbeitnehmervergütung sukzessive aufgebaut.

Im Rahmen der vergleichenden Darstellung bezieht sich die Ertragsentwicklung auf die jeweiligen Geschäftsjahre. Im Unterschied dazu wird die Veränderung der gewährten/geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter auf Basis der den Betroffenen in den jeweiligen Geschäftsjahren zugeflossenen Vergütung – und nicht auf Grundlage der Vergütung, die diesen Geschäftsjahren zuzurechnen ist – dargestellt. Für das Berichtsjahr 2021 bedeutet das konkret, dass sich das IFRS-Konzernergebnis von 2020 in der Vergütung von 2021 widerspiegelt, während sich das IFRS-Konzernergebnis 2021 erst in der Vergütung von 2022 zeigen wird.

Die folgenden Tabellen zeigen die vergleichende Darstellung:

	Veränderung von 2019 auf 2020	Veränderung von 2020 auf 2021
<b>Ertragsentwicklung</b>		
Jahresüberschuss HGB-Einzelabschluss (Münchener Rück AG)	113,1 %	27,4 %
IFRS-Ergebnis Konzern	-55,3 %	142,1 %
TSR-Entwicklung (Münchener-Rück-Aktie)	-3,2 %	11,7 %
<b>Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer</b>		
Mitarbeiter Münchener Rück AG in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis	17,2 %	-14,7 %
<b>Vorstandsvergütung</b>		
<b>Im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder</b>		
Joachim Wenning	31,4 %	-51,1 %
Thomas Blunck	10,3 %	-52,4 %
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019)	70,3 %	-2,9 %
Stefan Golling (seit 1.1.2021)		
Doris Höpke (bis 30.4.2022)	4,3 %	-51,7 %
Torsten Jeworrek	10,2 %	-51,8 %
Christoph Jurecka	10,6 %	-18,7 %
Achim Kassow (seit 1.5.2020)		23,0 %
Markus Rieß	4,1 %	-40,5 %
davon für Münchener Rück AG	7,9 %	-65,0 %
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>		
Ludger Arnoldussen (bis 26.4.2017)	-44,1 %	-54,2 %
Nikolaus von Bomhard (bis 26.4.2017)	-48,7 %	-44,2 %
Georg Daschner (bis 31.12.2014)	-0,6 %	3,2 %
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020)	-8,1 %	-100,0 %
Peter Röder (bis 31.12.2020)	10,3 %	-87,4 %
Jörg Schneider (bis 31.12.2018)	-33,9 %	-73,3 %
Wolfgang Strassl (bis 31.12.2013)	4,9 %	0,4 %

	Veränderung von 2019 auf 2020	Veränderung von 2020 auf 2021
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>		
<b>Im Berichtsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>		
Nikolaus von Bomhard (seit 30.4.2019)		35,5 %
Anne Horstmann	16,7 %	-1,2 %
Ann-Kristin Achleitner	22,3 %	4,3 %
Clement B. Booth	10,4 %	1,9 %
Ruth Brown (seit 30.4.2019)		36,7 %
Stephan Eberl (seit 30.4.2019)		38,0 %
Frank Fassin	10,4 %	1,9 %
Benita Ferrero-Waldner (bis 28.4.2021)	10,4 %	0,9 %
Ursula Gather	10,4 %	1,9 %
Gerd Häusler	9,5 %	1,7 %
Eva-Maria Haiduk (30.4.2019 bis 30.6.2021)		36,7 %
Angelika Judith Herzog (seit 1.7.2021)		
Renata Jungo Brüngger	34,9 %	8,9 %
Stefan Kaindl (seit 30.4.2019)		36,0 %
Carinne Knoche-Brouillon (seit 28.4.2021)		
Gabriele Mücke (seit 30.4.2019)		36,7 %
Ulrich Plotke	57,6 %	11,7 %
Manfred Rassy (seit 30.4.2019)		36,7 %
Gabriele Sinz-Toporzysek	11,6 %	1,9 %
Carsten Spohr (seit 29.4.2020)		
Karl-Heinz Streibich (seit 30.4.2019)		36,7 %
Maximilian Zimmerer	100,5 %	21,6 %
<b>Frühere Aufsichtsratsmitglieder</b>		
Kurt Wilhelm Bock (25.4.2018 bis 29.4.2020)	66,3 %	-64,7 %

Hinweis: Starke Veränderungen in der Aufsichtsratsvergütung resultieren im Wesentlichen aus unterjährigen Ein- und Austritten sowie der Neubesetzung der Ausschüsse insbesondere im Zuge der Neuwahl des Aufsichtsrats in 2019.

## **BESCHLUSS DER HAUPTVERSAMMLUNG NACH § 120a Abs. 4 AktG**

Es gab im Berichtsjahr 2021 keinen Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG. Somit ist keine Erläuterung, wie dieser berücksichtigt wurde, erforderlich.

## **UMFANG DER PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS DURCH DEN ABSCHLUSSPRÜFER**

Dieser Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer formell geprüft. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist beigefügt.

Für den Vorstand

Dr. Joachim Wenning  
Vorsitzender des Vorstands

Dr. Christoph Jurecka  
Chief Financial Officer

Für den Aufsichtsrat

Dr. Nikolaus von Bomhard  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts

### **Grundlage für das Prüfungsurteil**

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

## **Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

## **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

## **Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen**

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.





Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

München, 24. Februar 2022

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Dr. Kagermeier  
Wirtschaftsprüfer

Dr. Ott  
Wirtschaftsprüfer