



Munich Re – Ordentliche Hauptversammlung 2021

Faktenheft für Investoren zu den Tagesordnungspunkten 6 - 8

Disclaimer

Dies ist eine unverbindliche Übersicht über die Tagesordnungspunkte 6 - 8 der ordentlichen Hauptversammlung der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München ("Munich Re") am 28. April 2021. Diese Übersicht wird Investoren ausschließlich zu Informationszwecken überlassen. Es wird keine Gewähr für die Vollständigkeit und Richtigkeit dieser Zusammenfassung übernommen. Nur die deutsche Fassung der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 der Munich Re ist rechtlich bindend.



In diesem Faktenheft erläuterte Tagesordnungspunkte

TOP 6

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

S. 3–6

TOP 7

Beschlussfassung über die Änderung der Vergütung und über das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder sowie entsprechende Änderung des § 15 der Satzung

S. 7

TOP 8

Beschlussfassung über die Aufhebung des bestehenden Genehmigten Kapitals 2017 sowie Schaffung eines neuen Genehmigten Kapitals 2021 mit der Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts und Änderung des § 4 Abs. 1 der Satzung

S. 8–9

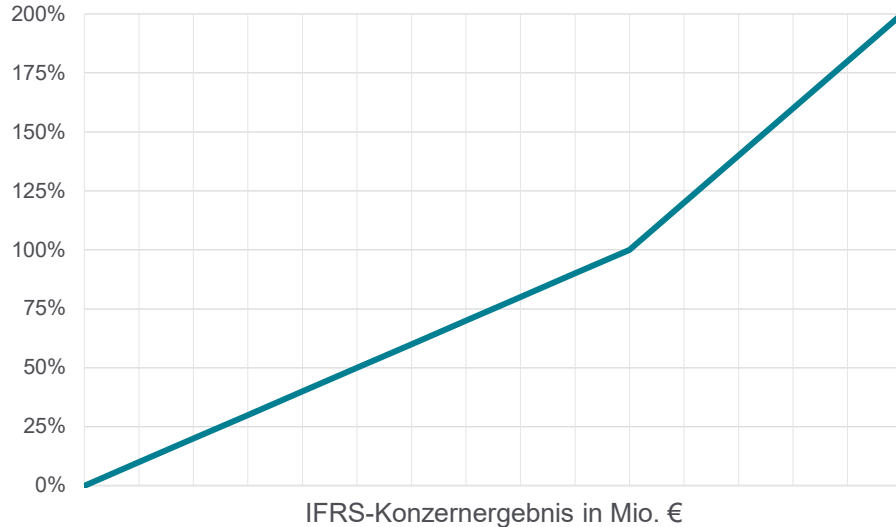
Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Relativer Anteil	Bestandteil	Leistungskriterien	Zielkorridor	Bewertung	Auszahlung (Form, Zeitpunkt)	Weitere Komponenten der Gestaltung			
Feste Vergütung	ca. 49%	Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Funktion Verantwortung Dauer der Vorstandszugehörigkeit 	-	-	Barvergütung, monatlich	Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines) <ul style="list-style-type: none"> 100% der jährlichen Brutto-Grundvergütung während der Zugehörigkeit zum Vorstand Aufbauphase 5 Jahre oder 2 Jahre bei Zugehörigkeit zu Vorstand vor 2019 Nachweispflicht 		
	ca. 1%	Laufende Nebenleistungen/Sachbezüge	Ab 1. Januar 2021 keine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung für neue Vorstandsmitglieder und Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand vor 2021 angehörten und sich im Rahmen ihres Wahlrechts für einen Wechsel in das neue System entschieden haben						
Variable Vergütung (bei 100% Bewertung)	ca. 15%	Jahresbonus (JB)	IFRS-Konzernergebnis	Skalierung 0–100%/100–200% 0% = T - (2*X) 100% = T 200% = T + X T = Target/Ziel in Mio.€ X = Abweichung in Mio.€ (T und X werden jährlich festgelegt)	Erreichen Jahresziel	Würdigung der Gesamtleistung für JB + MJB (Bonus-/Malus-Aspekte) Anpassung der Zielerreichungen durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von individueller und kollektiver Managementleistung	Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der einjährigen Planlaufzeit	Beurteilung Übllichkeit Gesamtvergütung <ul style="list-style-type: none"> im Vergleich zum Markt → DAX30-Gesellschaften Innerhalb der Gesellschaft → oberer Führungskreis und Belegschaft insgesamt (auch zeitliche Entwicklung) 	
	ca. 35% <i>(ab 2022: davon ca. 28% TSR, 7% ESG)</i>	Mehrgjahresbonus (MJB) Laufzeit: 4 Jahre	Total Shareholder Return (TSR) der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zu einer definierten Peer Group (ab 2022: 80%) (Peer Group: Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)	Lineare Skalierung 0–200% 0% = niedrigster TSR-Wert im Peer Group-Vergleich 200% = höchster TSR-Wert im Peer Group-Vergleich	Performance Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group		Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit		Malus/Clawback → Einbehalt und Kompensation variabler Vergütung möglich
			Neu ab 2022: 20% ESG-Ziel(e)	Skalierung 0–200% 100% = Ziel	Erreichen Mehrjahresziel(e)				Vergütungen aus Mandaten → an Gesellschaft abzuführen Abfindungs-Cap → zwei Jahresvergütungen, nicht mehr als Restlaufzeit Vertrag, wenn diese kürzer
Nachträgliche Adjustierung der Zielwerte/Vergleichsparameter für Jahres- und Mehrgjahresbonus ist ausgeschlossen.									
100%	Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei Bewertung der variablen Vergütungsbestandteile mit 100%)						Wenn nachvertragliches Wettbewerbsverbot → Anrechnung etwaiger Abfindungen auf Karenzentschädigung		
Die festgelegte Maximalvergütung für die Vorstandsfunktionsgruppen VV (9,5 Mio. €) und oV (7,0 Mio. €) begrenzt jeweils die Gesamtvergütung (inkl. unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen, z.B. Umzugskosten, Ablöse Vorarbeitgeber-Boni) , die einem Geschäftsjahr zuzurechnen ist.									

Jahresbonus – Änderung der Skalierung

Neue Skalierung ab 2021

Zielerreichung



Gründe für die Änderung der Skalierung

- Eine lineare Skalierung erscheint immer dann angemessen, wenn geschäftsimmanente Ergebnisvolatilitäten der Natur nach symmetrisch sind. Bei Munich Re sind diese jedoch stark asymmetrisch.
- Treiber der Asymmetrie in den Erträgen sind vor allem:
 - Die natürliche Asymmetrie des Geschäftsmodells – positive Abweichungen sind begrenzt, negative Abweichungen können deutlich stärker ausschlagen.
 - Der Steuerungsansatz der Munich Re (Gruppe) – insbesondere vorsichtige Reservierungsmethoden.

Daher wird die bisherige Skalierung durch eine neue Skalierung ersetzt, bei der der Bereich zwischen 0% und 100% doppelt so lang ist, wie der Bereich zwischen 100% und 200%

Würdigung der Gesamtleistung (1/2): Stärkerer Fokus auf ESG-Themen mit konkreten Bewertungskriterien

ESG-Kriterien (bis zu 10%-Punkte Zu-/Abschlag)



Würdigung der Gesamtleistung (2/2): Diskretionäre Bewertung von Erfolg und Leistung anhand geeigneter Kriterien

Erfolgs- und Leistungskriterien (bis zu 10%-Punkte Zu-/Abschlag)

Kollektive Managementleistung

- Ergebnis des Geschäftsfelds (Rückversicherung und/oder Erstversicherung)
- Reaktion auf besondere Marktumstände und nicht absehbare Entwicklungen

Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten des Unternehmens

- Wirtschaftliche Situation des Unternehmens
- Kurz- und langfristige Ertragsaussichten
- Marktumfeld (Zinsniveau, Branchensituation etc.)



Individuelle Managementleistung

- Ergebnis des Ressorts/Geschäftsbereichs, Beitrag zum Gesamterfolg
- Persönliche Leistung (qualitativ und/oder quantitativ)
- Berücksichtigung besonderer Marktumstände und unerwarteter Entwicklungen
- Umsetzung der Strategie, Organisations- und Prozessverbesserung, Innovation

Vergütung des Aufsichtsrats von Munich Re ab 1.1.2022

- Die fixe Grundvergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll ab dem 1.1.2022 von 100.000 € auf 105.000 € p.a. erhöht werden. Munich Re hat die Aufsichtsratsvergütung letztmalig mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 angepasst.
- Um der zusätzlichen Arbeitsbelastung und den gestiegenen Anforderungen insbesondere an die Mitglieder des Prüfungsausschusses und den Vorsitzenden des Aufsichtsrats gerecht zu werden, sollen die Vergütungen für die Mitglieder des Prüfungsausschusses und den Vorsitzenden des Aufsichtsrats vergleichsweise stärker angehoben werden. Die fixe Vergütung des Vorsitzenden des Aufsichtsrats soll von 220.000 € auf 241.500 €, die Vergütung für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss von 55.000 € auf 63.000 € erhöht werden. Die Vergütung der anderen Ausschüsse soll nur proportional zur Grundvergütung steigen. Die Vergütung der Vorsitzenden der Ausschüsse beträgt unverändert das Zweifache eines einfachen Mitglieds.

Aufhebung des Genehmigten Kapitals 2017 und Schaffung eines neuen Genehmigten Kapitals 2021

Umfang des bestehenden Genehmigten Kapitals 2017

- Aufhebung des bestehenden Genehmigten Kapitals 2017 in Höhe von 280.000.000 €, dies entspricht 47,64% des Grundkapitals¹
- Das Genehmigte Kapital 2015 zur Ausgabe von Mitarbeiteraktien² ist am 22. April 2020 ausgelaufen und wurde nicht erneuert

Umfang des neuen Genehmigten Kapitals 2021

- Schaffung eines neuen Genehmigten Kapitals 2021³ in Höhe von 117.500.000 €, dies entspricht ca. **20%** des Grundkapitals
- Gemeinsame Obergrenze³ für neue Aktien aus dem Bedingtem Kapital 2020 und dem Genehmigten Kapital 2021: **30%** des Grundkapitals, vgl. S. 9

Laufzeit

- 5 Jahre

Begrenzung des Bezugsrechtsausschlusses

- Maximal³ **10%** des Grundkapitals
- Auf diese Grenze sind Aktien anzurechnen³, die aufgrund anderer Ermächtigungen unter Bezugsrechtsausschluss veräußert oder ausgegeben werden (z.B. aus bedingtem Kapital oder durch die Verwendung eigener Aktien)

¹ Beschränkt durch einen Vorstandsbeschluss auf 33%. ² Das Genehmigte Kapital 2015 hatte einen Umfang von 10 Mio. €, dies entsprach 1,7% des Grundkapitals.

³ Das neue genehmigte Kapital 2021, die gemeinsame Obergrenze und die Begrenzung des Bezugsrechtsausschlusses (einschließlich Anrechnung) werden in die Satzung aufgenommen.

Gemeinsame Obergrenze für Kapitalermächtigungen (genehmigtes und bedingtes Kapital) und Begründung

Ermächtigung

Bedingtes Kapital 2020

Genehmigtes Kapital 2021

Obergrenze

19,9%
des Grundkapitals

20%
des Grundkapitals

Gemeinsame
Obergrenze

Gemeinsame Obergrenze von **30%**
des Grundkapitals für neue Aktien aus dem
Bedingten Kapital 2020 und dem Genehmigten Kapital 2021

Begründung

Das Genehmigte Kapital 2021 soll die Gesellschaft in die Lage versetzen, in den sich wandelnden Märkten im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre schnell und flexibel handeln zu können. Da Entscheidungen über die Deckung eines Kapitalbedarfs in der Regel kurzfristig zu treffen sind, ist es wichtig, dass die Gesellschaft hierbei nicht vom Rhythmus der jährlichen Hauptversammlungen oder von der langen Vorbereitungszeit einer außerordentlichen Hauptversammlung abhängig ist. Mit dem Instrument des „genehmigten Kapitals“ hat der Gesetzgeber diesem Erfordernis Rechnung getragen. Die gängigsten Anlässe für die Inanspruchnahme eines genehmigten Kapitals sind die Stärkung der Eigenkapitalbasis und die Finanzierung von Beteiligungserwerben. Konkrete Pläne für eine Ausnutzung des neuen Genehmigten Kapitals 2021 bestehen derzeit nicht. Entsprechende Vorratsbeschlüsse mit der Möglichkeit zum Bezugsrechtsausschluss sind üblich. Der Vorstand wird in jedem Fall sorgfältig prüfen, ob die Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2021 im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre liegt. Der Vorstand wird der Hauptversammlung über jede Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2021 berichten.