

Vergütungsbericht 2024

Munich Re



Inhalt

1	Vorstandsvergütung	3
1.1	Vergütungssystem des Vorstands	3
1.2	Das Geschäftsjahr 2024	7
1.2.1	Ziel-Gesamtvergütung	7
1.2.2	Bemessungsgrundlagen für die variable Vergütung	11
1.2.3	Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 gemäß § 162 AktG	24
1.2.4	Erwartete Bonuszahlungen 2025 (freiwillige Angabe)	27
1.2.5	Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)	28
1.2.6	Einbehalt variabler Vergütung (Malus) und Rückforderung (Clawback)	28
1.2.7	Von einem Dritten zugesagte Leistungen	28
1.2.8	Für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung zugesagte Leistungen	28
1.2.9	Maximalvergütung	30
2	Aufsichtsratsvergütung	34
2.1	Vergütungssystem des Aufsichtsrats	34
2.1.1	Grundsätze der Vergütung	34
2.1.2	Vergütungsbestandteile	34
2.2	Das Geschäftsjahr 2024	35
3	Vergleichende Darstellung	37
4	Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG	40
5	Prüfung des Vergütungsberichts durch den Abschlussprüfer	40

Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München („Munich Re“) für das Geschäftsjahr 2024

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick zur Struktur und Systematik der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat von Munich Re und enthält detaillierte Informationen zur individuellen Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Der Vergütungsbericht wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz („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
\(www.munichre.com/vorstand\)](http://www.munichre.com/vorstand)

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

1 Vorstandsvergütung

1.1 Vergütungssystem des Vorstands

Das 2024 angewandte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder – ohne und mit betrieblicher

Altersversorgung („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.

Das Vergütungssystem wurde 2024 überprüft und angepasst. Die Anmerkungen und Anregungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern zum aktuellen System wurden im Rahmen dessen umfassend analysiert.

Das weiterentwickelte und angepasste Vergütungssystem wird nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG am 30. April 2025 der Hauptversammlung zur Billigung

vorgelegt und soll zum 1. Januar 2026 in Kraft treten. Die wesentlichen Änderungen sind in der nachfolgenden Übersicht zusammengefasst:

Vergütungssystem 2021	Bestandteile	Vergütungssystem 2026
<ul style="list-style-type: none"> Nur ein quantitatives Leistungskriterium: IFRS-Konzernergebnis Leistungskriterium und Skalierung bereits im Vergütungssystem festgelegt 	Jahresbonus	<ul style="list-style-type: none"> Mindestens zwei quantitative Leistungskriterien Konkrete Leistungskriterien, Gewichtung und Skalierung vom Aufsichtsrat jeweils vor Beginn des Geschäftsjahres festzulegen
<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung von Munich Re bei Festlegung der 0 %- und 200 %-Werte Keine Auszahlungshürde Maximale Zielerreichung 200 % 	Mehrjahresbonus (TSR-Komponente)	<ul style="list-style-type: none"> Keine Berücksichtigung von Munich Re bei Festlegung der 0 %- und 200 %-Werte Auszahlungshürde i. H. v. mind. 50 % Zielerreichung Stärkere Berücksichtigung von Out-performance: maximale Zielerreichung bis zu 250 %
<ul style="list-style-type: none"> Pensionierung frühestens nach Vollendung des 60./62. Lebensjahres 	bAV (soweit gewährt)	<ul style="list-style-type: none"> Pensionierung frühestens zu Beginn des Kalenderjahres der Vollendung des 60./62. Lebensjahres
<ul style="list-style-type: none"> VV: 9,5 Mio. € oVM: 7 Mio. € 	Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> VV: 12 Mio. € oVM: 9 Mio. €

Weitere Informationen zum Vergütungssystem ab 1. Januar 2026 können der Internetseite der Gesellschaft (www.munichre.com/hv) entnommen werden.

Vergütungsbestandteile

Die Vergütung besteht aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Bestandteilen.

Das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder, die nach dem 1. Januar 2019 in den Vorstand eingetreten sind oder eintreten, sieht keine betriebliche Altersversorgung („bAV“) vor. Vorstandsmitgliedern, die bis zum 1. Januar 2019 in den Vorstand eingetreten sind, wird hingegen noch eine bAV gewährt.

Struktur und Systematik der Vorstandsvergütung¹

FESTE VERGÜTUNG	Grundvergütung → Funktion/Verantwortung/Dauer der Vorstandszugehörigkeit Auszahlungsform/-zeitpunkt: Barvergütung, monatlich	
	Laufende Nebenleistungen/Sachbezüge	
	Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung (bAV) <i>(nur Vorstandsmitglieder, die bis zum 1. Januar 2019 in den Vorstand eingetreten sind)</i> → Altersruhegeld/vorgezogenes gekürztes Ruhegeld → Ruhegeld aufgrund Invalidität → Hinterbliebenenversorgung	
VARIABLE VERGÜTUNG	Jahresbonus IFRS-Konzernergebnis Skalierung 0-100 %/100-200 %: $0\% = T - (2 \cdot X)$ $100\% = T$ $200\% = T + X$ T = Target/Ziel in Mio. € X = Abweichung in Mio. € (T und X werden jährlich festgelegt)	Mehrjahresbonus (Laufzeit: 4 Jahre) 80 % Total Shareholder Return („TSR“) der Munich-Re-Aktie im Vergleich zu einer definierten Peer Group 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 Bewertung: Performance TSR Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group
	Bewertung: Erreichen Jahresziel	20 % ESG-Ziel(e) (ökologische, soziale oder governancebezogene Ziele) Skalierung: 0-200 %, 100 % = Ziel Bewertung: Erreichen Mehrjahresziel(e)
	Würdigung der Gesamtleistung für JB + MJB (Bonus-/Malus-Aspekte) Anpassung der Zielerreichungen durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von individueller und kollektiver Managementleistung → Zu-/Abschlag von bis zu 10 %-Punkten auf Basis von ESG-Kriterien → Zu-/Abschlag von bis zu 10 %-Punkten auf Basis von Erfolgs- und Leistungskriterien (einschließlich Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten der Munich Re Gruppe)	
	Auszahlungsform/-zeitpunkt: Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der jeweiligen Planlaufzeit Nachträgliche Adjustierung der Zielwerte/Vergleichsparameter für Jahres- und Mehrjahresbonus ist ausgeschlossen	
Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei Bewertung der variablen Vergütungsbestandteile mit 100 %)		
Maximalvergütung Die festgelegte Maximalvergütung für die Vorstandsfunktionsgruppen Vorstandsvorsitzender (9,5 Mio. €) und ordentliches Vorstandsmitglied (7 Mio. €) begrenzt jeweils die Gesamtvergütung (inkl. unregelmäßiger/anlassbezogener Nebenleistungen, z.B. Umzugskosten, Ablöse Vorarbeitgeber-Boni), die einem Geschäftsjahr zuzurechnen ist.		

¹ Die Gewichtungen der einzelnen Vergütungskomponenten sind den Tabellen zur Zielvergütung (Ziffer 1.2.1) zu entnehmen.

Betriebliche Altersversorgung

(nur Vorstandsmitglieder, die bis zum 1. Januar 2019 in den Vorstand eingetreten sind)

Durchführungsweg	beitragsorientierte Pensionszusage über Versicherungslösung (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2009 dem Vorstand angehörten, haben zudem eine leistungsorientierte Besitzstandsrente)
Versorgungsbeitrag	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
Pensionierung	60. oder 62. Lebensjahr, spätestens 67. Lebensjahr
Leistungsarten	<ul style="list-style-type: none">→ Altersruhegeld (optional: Kapitalauszahlung)→ Ruhegeld aufgrund Invalidität (80 % des versicherten Altersruhegelds)→ Hinterbliebenenrente (60 % des versicherten Ruhegelds für Ehe- und eingetragene Lebenspartner, 20/40 % des versicherten Ruhegelds für Halb- bzw. Vollwaisen)
Leistungshöhe	Versicherungsleistung, die sich aus Beitragszahlungen ergibt, bzw. Besitzstandsrente
Vorübergehend erhöhte Leistungen (einzelne Vorstandsmitglieder mit entsprechenden vertraglichen Sondervereinbarungen)	<ul style="list-style-type: none">→ für die ersten 6 oder 3 Monate nach Pensionierung Ruhegeld in Höhe der bisherigen monatlichen Grundvergütung→ 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)
Unverfallbare Anwartschaft bei Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft	Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Betriebsrentengesetz Beitragsorientierte Zusage: Anwartschaft entspricht dem Deckungskapital zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles Kombinierte leistungs- und beitragsorientierte Zusage: <ul style="list-style-type: none">- Anwartschaft aus der Besitzstandsrente entspricht demjenigen Teil der Besitzstandsrente, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der festen Altersgrenze entspricht (m/n-tel-Verfahren)- Anwartschaft aus der Zuwachsrente entspricht dem Deckungskapital zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles
Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2017 dem Vorstand angehörten und noch keinen Anspruch auf Altersruhegeld haben)	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. Beitragsorientierte Zusage: Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung als Einmalbetrag zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme 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

Weitere Komponenten und Elemente der Ausgestaltung	
Beurteilung Üblichkeit Gesamtvergütung	→ im Vergleich zum Markt: DAX40-Gesellschaften → innerhalb der Gesellschaft: oberer Führungskreis und Belegschaft insgesamt (auch zeitliche Entwicklung)
Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)	100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung → während der Zugehörigkeit zum Vorstand → Aufbauphase 5 Jahre oder 2 Jahre bei Zugehörigkeit zu Vorstand vor 2019 → regelmäßige Überprüfung durch die Gesellschaft
Vergütungen aus Mandaten	grundsätzlich an Gesellschaft abzuführen
Malus/Clawback	Einbehalt und Kompensation variabler Vergütung möglich
Abfindungs-Cap	zwei Jahresvergütungen, nicht mehr als Restlaufzeit Vertrag, wenn diese kürzer
Wenn nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Anrechnung etwaiger Abfindungen auf Karenzentschädigung

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, wird in Ausnahmefällen und gegen entsprechenden Nachweis ein Ausgleich gewährt. Dieser 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, wie Umzugskosten und Kosten im Zusammenhang mit doppelter Haushaltsführung.

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. Dividendenäquivalente werden nicht gewährt.

1.2 Das Geschäftsjahr 2024

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

1.2.1 Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat setzte in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem Ende 2023 für das bevorstehende Geschäftsjahr (= Berichtsjahr 2024) 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 DAX40-Gesellschaften 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 von Munich Re 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.

Festlegung Ziel-Gesamtvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden der Gesellschaft orientiert sich an der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsvorsitzenden aller an der Studie teilnehmenden DAX40-Gesellschaften. Ausgehend von der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden leitet der Aufsichtsrat unter Verwendung festgelegter Vergütungsrelationen die Ziel-Gesamtvergütungen der übrigen Vorstandsmitglieder ab. Unter Berücksichtigung der Aufgaben und der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, der Leistung des gesamten Vorstands, der Lage, des Erfolgs und der Zukunftsaussichten der Munich Re Gruppe sowie der Entwicklung der Vergütung der internen Vergleichsgruppen legt der Aufsichtsrat anschließend die konkrete Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest.

Der Aufsichtsrat hat 2023 bei der jährlichen Überprüfung der Angemessenheit Anpassungsbedarf bei der

Höhe der Vorstandsvergütung festgestellt. Die zuletzt zum 1. Januar 2022 angepasste Vergütung für die Vorstandmitglieder wurde daher unter Berücksichtigung der Ergebnisse des horizontalen und vertikalen Angemessenheitsvergleichs sowie der Inflationsentwicklung der letzten Jahre zum 1. Januar 2024 um 10 % angehoben. Hierbei wurde insbesondere berücksichtigt, dass die Marktkapitalisierung von Munich Re im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gestiegen ist und sich dadurch ein höheres Perzentil für die Positionierung in der Vergleichsgruppe ergab. Infolge der Neueinordnung fiel die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden, die bereits zuvor unterhalb der für Munich Re ermittelten Positionierung im Markt lag, noch weiter zurück. Durch die vorgenommene Erhöhung wurde die Vergütung in Richtung Marktniveau entwickelt.

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			
	2024		2023		2024		2023	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.667.500	40 %	2.425.000	40 %	1.865.000	43 %	1.695.000	43 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag	1.360.425	20 %	1.236.750	20 %	606.125	14 %	550.875	14 %
Summe feste Vergütung	4.067.925		3.701.750		2.511.125		2.285.875	
Jahresbonus (100 %)	800.250	12 %	727.500	12 %	559.500	13 %	508.500	13 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.867.250	28 %	1.697.500	28 %	1.305.500	30 %	1.186.500	30 %
Gesamtvergütung (100 %)	6.735.425	100 %	6.126.750	100 %	4.376.125	100 %	3.980.875	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	4.067.925		3.701.750		2.511.125		2.285.875	
Jahresbonus (200 %)	1.600.500		1.455.000		1.119.000		1.017.000	
Mehrjahresbonus (200 %)	3.734.500		3.395.000		2.611.000		2.373.000	
Gesamtvergütung (200 %)	9.402.925		8.551.750		6.241.125		5.675.875	

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside				Stefan Golling			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2024		2023		2024		2023	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.620.000	49 %	1.472.115	49 %	1.620.000	49 %	1.472.115	49 %
Nebenleistungen/Sachbezüge¹	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag								
Summe feste Vergütung	1.660.000		1.512.115		1.660.000		1.512.115	
Jahresbonus (100 %)	486.000	15 %	441.635	15 %	486.000	15 %	441.635	15 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.134.000	35 %	1.030.481	35 %	1.134.000	35 %	1.030.481	35 %
Gesamtvergütung (100 %)	3.280.000	100 %	2.984.230	100 %	3.280.000	100 %	2.984.230	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	1.660.000		1.512.115		1.660.000		1.512.115	
Jahresbonus (200 %)	972.000		883.269		972.000		883.269	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.268.000		2.060.961		2.268.000		2.060.961	
Gesamtvergütung (200 %)	4.900.000		4.456.345		4.900.000		4.456.345	

	Christoph Jurecka				Achim Kassow			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2024		2023		2024		2023	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.865.000	40 %	1.695.000	39 %	1.620.000	49 %	1.472.115	49 %
Nebenleistungen/Sachbezüge¹	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag	951.150	20 %	864.450	20 %				
Summe feste Vergütung	2.856.150		2.599.450		1.660.000		1.512.115	
Jahresbonus (100 %)	559.500	12 %	508.500	12 %	486.000	15 %	441.635	15 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.305.500	28 %	1.186.500	28 %	1.134.000	35 %	1.030.481	35 %
Gesamtvergütung (100 %)	4.721.150	100 %	4.294.450	100 %	3.280.000	100 %	2.984.230	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	2.856.150		2.599.450		1.660.000		1.512.115	
Jahresbonus (200 %)	1.119.000		1.017.000		972.000		883.269	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.611.000		2.373.000		2.268.000		2.060.961	
Gesamtvergütung (200 %)	6.586.150		5.989.450		4.900.000		4.456.345	

Michael Kerner²

Mitglied des Vorstands

	2024 gesamt		2024 davon Munich Re		2023 gesamt		2023 davon Munich Re	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.677.500	47 %	167.750	45 %	1.525.000	46 %	152.500	44 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ^{1,3}	251.543	7 %	40.000	11 %	234.612	7 %	40.000	12 %
bAV-Beitrag								
Summe feste Vergütung	1.929.043		207.750		1.759.612		192.500	
Jahresbonus (100 %)	503.250	14 %	50.325	13 %	457.500	14 %	45.750	13 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.174.250	33 %	117.425	31 %	1.067.500	33 %	106.750	31 %
Gesamtvergütung (100 %)	3.606.543	100 %	375.500	100 %	3.284.612	100 %	345.000	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	1.929.043		207.750		1.759.612		192.500	
Jahresbonus (200 %)	1.006.500		100.650		915.000		91.500	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.348.500		234.850		2.135.000		213.500	
Gesamtvergütung (200 %)	5.284.043		543.250		4.809.612		497.500	

Clarisse Kopff

Mari-Lizette Malherbe

Mitglied des Vorstands

Mitglied des Vorstands

	2024		2023		2024		2023	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.620.000	49 %	1.472.115	49 %	1.620.000	49 %	1.472.115	49 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag								
Summe feste Vergütung	1.660.000		1.512.115		1.660.000		1.512.115	
Jahresbonus (100 %)	486.000	15 %	441.635	15 %	486.000	15 %	441.635	15 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.134.000	35 %	1.030.481	35 %	1.134.000	35 %	1.030.481	35 %
Gesamtvergütung (100 %)	3.280.000	100 %	2.984.230	100 %	3.280.000	100 %	2.984.230	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	1.660.000		1.512.115		1.660.000		1.512.115	
Jahresbonus (200 %)	972.000		883.269		972.000		883.269	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.268.000		2.060.961		2.268.000		2.060.961	
Gesamtvergütung (200 %)	4.900.000		4.456.345		4.900.000		4.456.345	

Mitglied des Vorstands

	2024 gesamt		2024 davon Munich Re		2023 gesamt		2023 davon Munich Re	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	3.198.750	68 %	531.250	39 %	2.907.500	68 %	482.500	39 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	40.000	1 %	40.000	3 %	40.000	1 %	40.000	3 %
bAV-Beitrag	937.813	20 %	270.938	20 %	852.325	20 %	246.075	20 %
Summe feste Vergütung	4.176.563		842.188		3.799.825		768.575	
Jahresbonus (100 %)	159.375	3 %	159.375	12 %	144.750	3 %	144.750	12 %
Mehrjahresbonus (100 %)	371.875	8 %	371.875	27 %	337.750	8 %	337.750	27 %
Gesamtvergütung (100 %)	4.707.813	100 %	1.373.438	100 %	4.282.325	100 %	1.251.075	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	4.176.563		842.188		3.799.825		768.575	
Jahresbonus (200 %)	318.750		318.750		289.500		289.500	
Mehrjahresbonus (200 %)	743.750		743.750		675.500		675.500	
Gesamtvergütung (200 %)	5.239.063		1.904.688		4.764.825		1.733.575	

- Vom Aufsichtsrat festgelegter Orientierungswert.
- Bei **Michael Kerner** umfasst die Vergütung auch die Bezügebestandteile, die er für seine Tätigkeit bei der Munich-American Holding Corporation (MAHC) erhält. Die Bezüge sind so festgelegt, dass er in Summe von beiden Gesellschaften eine Ziel-Gesamtdirektvergütung (Grundvergütung + variable Vergütung bei 100 % Bewertung) erhält, die einer Aufteilung zwischen MAHC und Munich Re von ca. 90 % zu 10 % entspricht, wobei **Michael Kerner** bis zu 10 % seiner Arbeitszeit bei MAHC auch für seine Tätigkeit bei Munich Re verwenden kann.
- Bei **Michael Kerner** umfassen die Nebenleistungen/Sachbezüge zusätzlich von der MAHC gewährte Nebenleistungen, wie einen Kfz-Zuschuss i.H.v. 16.667 US\$ und Arbeitgeberzahlungen für die Teilnahme am 401(k) Retirement Savings Plan sowie am zusätzlichen Executive Retirement Savings Plan i.H.v. bis zu 10 % der gewährten Gesamtbarvergütung (Ausweis basiert auf 100 % Bewertung).
- Bei **Markus Rieß** umfasst die Vergütung auch die Bezügebestandteile, die er für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhält. Das Vergütungssystem der ERGO Group AG sieht keine variable Komponente vor. Die Bezüge sind so festgelegt, dass **Markus Rieß** in Summe von beiden Gesellschaften eine Ziel-Gesamtdirektvergütung (Grundvergütung + variable Vergütung bei 100 % Bewertung) erhält, die einer Aufteilung zwischen ERGO Group AG und Munich Re von ca. 70 % zu 30 % entspricht.

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 der Gesellschaft 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 45-Fache (2023: 41-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter der Gesellschaft (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder belief sich auf das 27-Fache (2023: 25-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand).

1.2.2 Bemessungsgrundlagen für die variable Vergütung

Jahresbonus

Die Geschäftsstrategie der Munich Re Gruppe 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

Der Mehrjahresbonus stellt zu 80 % auf die relative TSR-Entwicklung und zu 20 % auf ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziele ab.

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.

Munich Re verfolgt seit jeher einen vorausschauenden, umsichtigen und verantwortungsvollen Geschäftsansatz. Durch die weltweite Übernahme einer Vielzahl von Risiken schafft Munich Re langfristig Wert und ist überzeugt, dass dieses Geschäftskonzept durch nachhaltiges Handeln auch in Zukunft erfolgreich sein wird.

Deshalb ist „Nachhaltigkeit“ ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. In ihrer Ambition 2025 hat Munich Re eine umfassende Dekarbonisierungsstrategie beschlossen und sich ehrgeizige Klimaziele für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und den eigenen operativen Betrieb gesetzt. Zudem wurde festgelegt, wie viele Führungspositionen unterhalb des Vorstands mit Frauen besetzt sein sollen. ESG-Themen sind aber auch im konzernweiten Verhaltenskodex, den Zeichnungsrichtlinien und anderen Richtlinien der Gruppe fest verankert. Die Nachhaltigkeitsziele der

Vorstandsmitglieder werden schwerpunktmäßig aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und berücksichtigen mindestens eine der Dimensionen Umwelt, Soziales oder Governance.

Würdigung der Gesamtleistung

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 der Munich Re Gruppe zu berücksichtigen. Dies erfolgt nach sorgfältiger Abwägung 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. Im Vergütungsbericht wird transparent gemacht, ob Zu- oder Abschläge vorgenommen wurden, wofür genau und in welcher Höhe sie jeweils erfolgten.

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"> - 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.)

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:

Ökologische Gesichtspunkte

- Reduktion des CO₂-Fußabdrucks gemäß der Klimastrategie von Munich Re bei Assets, Liabilities und Eigenemissionen

Governancebezogene Gesichtspunkte

- Führungsqualität
- Diversity
- Einhalten von Richtlinien/Compliance-Anforderungen
- Angemessene Einrichtung der Governance-Funktionen



Soziale Gesichtspunkte

- Zugang zu medizinischer Versorgung & Gesundheitsmaßnahmen
- Weiterbildungskosten und -tage
- Krankenquote

Für Bonuspläne ab 2024 kann – zusätzlich zu den vorgenannten ESG-Kriterien – „Cybersicherheit“ als governancebezogener Gesichtspunkt herangezogen werden.

Bis zu 10 Prozentpunkte Zu-/Abschlag kann es für folgende Erfolgs- und Leistungskriterien geben:

Kollektive Managementleistung

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

Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten der Munich Re Gruppe

- Wirtschaftliche Situation der Munich Re Gruppe
- Kurz- und langfristige Ertragsaussichten
- Marktumfeld (Zinsniveau, Branchensituation etc.)



Individuelle Managementleistung

- Ergebnisse 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

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

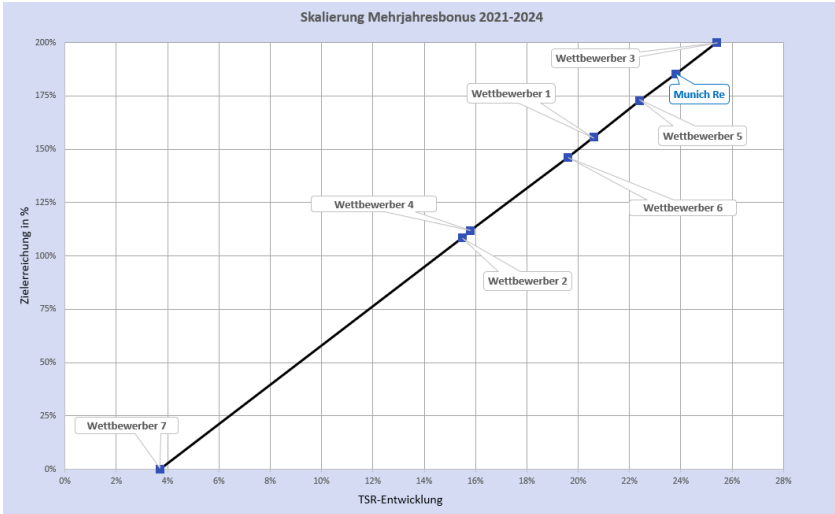
Zielwerte/Zielerreichungen für Jahres- und Mehrjahresbonus

Die folgende Tabelle zeigt für die Jahresbonuspläne 2023, 2024 und 2025 die konkreten Zielvorgaben und – soweit vorliegend – die Zielerreichungen und finalen Bewertungen:

Jahresbonus für Geschäftsjahr 2023 – Gewährung 2024	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	IFRS-Konzernergebnis: 2.500 Mio. € = 0 % 4.000 Mio. € = 100 % 4.750 Mio. € = 200 % Erstmals Festlegung auf Basis IFRS 9/17 (zuvor: IFRS 4/IAS 39). Das geplante Jahresziel lag höher, was insbesondere auf die geänderte Methodik und den weiterhin profitablen Wachstumskurs zurückzuführen ist.
Zielerreichung	IFRS-Konzernergebnis = 4.597 Mio. € = 180 %
Würdigung der Gesamtleistung	Die Abwägung des Aufsichtsrats auf Basis der vorab definierten Kriterien hat zu dem Ergebnis geführt, dass keine Zu- oder Abschlüsse auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
Gesamtbewertung	180 %
Jahresbonus für Geschäftsjahr 2024 – Gewährung 2025 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	IFRS-Konzernergebnis: 3.000 Mio. € = 0 % 5.000 Mio. € = 100 % 6.000 Mio. € = 200 %
Zielerreichung	IFRS-Konzernergebnis = 5.671 Mio. € = 167 %
Würdigung der Gesamtleistung	Die Abwägung des Aufsichtsrats auf Basis der vorab definierten Kriterien hat zu dem Ergebnis geführt, dass keine Zu- oder Abschlüsse auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
Gesamtbewertung	167 %
Jahresbonus für Geschäftsjahr 2025 – Gewährung 2026 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	IFRS-Konzernergebnis: 3.600 Mio. € = 0 % 6.000 Mio. € = 100 % 7.200 Mio. € = 200 %
Zielerreichung	Bewertung 2026
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2026
Gesamtbewertung	Bewertung 2026

Die folgenden Tabellen zeigen für die Mehrjahresbonuspläne, die von 2020 bis 2025 aufgelegt wurden, die Zielvorgaben und – soweit vorliegend – die Zielerreichungen und finalen Bewertungen:

Mehrwahresbonus 2020-2023 – Gewährung 2024																												
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	<p>TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 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>																											
Zielerreichung	<p>TSR-Entwicklung Munich Re: 14,0 % (geometrisches Mittel/Rendite p.a.) Start-Wert 31.12.2019: 702,6 / End-Wert 29.12.2023: 1.187,1</p> <p>Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: -3,8 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: 14,0 %</p> $\text{Zielerreichung}_{MR} = \frac{TSR_{MR} - TSR_{\text{niedrigster Wert}}}{TSR_{\text{höchster Wert}} - TSR_{\text{niedrigster Wert}}} * 2 = \frac{14\% - (-3,8\%)}{14\% - (-3,8\%)} * 2 = 200\%$ <p>Zielerreichung Munich Re = 200 %</p> <table border="1" style="display: none;"> <caption>Data points from the scaling chart</caption> <thead> <tr> <th>Competitor</th> <th>TSR-Entwicklung (%)</th> <th>Zielerreichung (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Wettbewerber 7</td><td>-4</td><td>0</td></tr> <tr><td>Wettbewerber 6</td><td>4</td><td>75</td></tr> <tr><td>Wettbewerber 3</td><td>8</td><td>125</td></tr> <tr><td>Wettbewerber 2</td><td>10</td><td>150</td></tr> <tr><td>Wettbewerber 4</td><td>10</td><td>150</td></tr> <tr><td>Wettbewerber 5</td><td>10</td><td>150</td></tr> <tr><td>Wettbewerber 1</td><td>10</td><td>150</td></tr> <tr><td>Munich Re</td><td>14</td><td>200</td></tr> </tbody> </table>	Competitor	TSR-Entwicklung (%)	Zielerreichung (%)	Wettbewerber 7	-4	0	Wettbewerber 6	4	75	Wettbewerber 3	8	125	Wettbewerber 2	10	150	Wettbewerber 4	10	150	Wettbewerber 5	10	150	Wettbewerber 1	10	150	Munich Re	14	200
Competitor	TSR-Entwicklung (%)	Zielerreichung (%)																										
Wettbewerber 7	-4	0																										
Wettbewerber 6	4	75																										
Wettbewerber 3	8	125																										
Wettbewerber 2	10	150																										
Wettbewerber 4	10	150																										
Wettbewerber 5	10	150																										
Wettbewerber 1	10	150																										
Munich Re	14	200																										
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	200 %																											

Mehrjahresbonus 2021-2024 – Gewährung 2025 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	<p>TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 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>
Zielerreichung	<p>TSR-Entwicklung Munich Re: 23,8 % (geometrisches Mittel/Rendite p.a.) Start-Wert 30.12.2020: 680,3 / End-Wert 30.12.2024: 1.597,4</p> <p>Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: 3,7 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: 25,4 %</p> $Zielerreichung_{MR} = \frac{TSR_{MR} - TSR_{niedrigster\ Wert}}{TSR_{höchster\ Wert} - TSR_{niedrigster\ Wert}} * 2 = \frac{23,8\% - 3,7\%}{25,4\% - 3,7\%} * 2 = 185\%$ <p>Zielerreichung Munich Re = 185 %</p> <div style="text-align: center;">  </div>
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	185 %

Mehrjahresbonus 2022-2025 – Gewährung 2026 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen	<p>80 % TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 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> <hr/> <p>20 % ESG-Ziele</p> <p>Umwelt (Gewichtung 15 %)</p> <p>Erreichen der Klimaschutzziele gemäß der Klimastrategie von Munich Re Gruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reduktion des CO₂-Fußabdrucks bis 2025 bei Kapitalanlage -29 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025 <p>Lineare Skalierung 0-200 %: -19 % = 0 % -29 % = 100 % -39 % = 200 %</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reduktion des CO₂-Fußabdrucks bis 2025 bei Versicherung <ul style="list-style-type: none"> ▪ Thermische Kohle: -35 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025 <p>Lineare Skalierung 0-200 %: -25 % = 0 % -35 % = 100 % -45 % = 200 %</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Öl und Gas - Upstream: -5 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025 <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 0 % = 0 % -5 % = 100 % -10 % = 200 %</p> ▪ Reduktion des CO₂-Fußabdrucks bis 2025 bei eigenen Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb -12 % CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter von Munich Re Gruppe von GJ 2019 bis GJ 2025 <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 0 % = 0 % -12 % = 100 % -24 % = 200 %</p> <p>Soziales (Gewichtung 2,5 %)</p> <p>40 % Anteil von Frauen in Führungspositionen auf allen Managementebenen gruppenweit bis GJ 2025</p> <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 37,5 % = 0 % 40,0 % = 100 % 42,5 % = 200 %</p>

Mehrfjahresbonus 2022-2025 – Gewährung 2026 (freiwillige Angabe) (Fortsetzung)		
<i>Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen (Fortsetzung)</i>	Governance (Gewichtung 2,5 %) <p>Der Anteil der nicht fristgemäß umgesetzten Revisions-Empfehlungen an der Gesamtzahl der offenen Revisions-Empfehlungen liegt gruppenweit zum Ende der Quartale im Beurteilungszeitraum im Durchschnitt bei höchstens 5 %.</p> <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 10 % = 0 % 5 % = 100 % 0 % = 200 %</p>	
Zielerreichung	TSR	Bewertung 2026
	ESG	Bewertung 2026
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2026	
Gesamtbewertung	Bewertung 2026	

Mehrjahresbonus 2023-2026 – Gewährung 2027 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen	<p>80 % TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 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> <hr/> <p>20 % ESG-Ziele</p> <p>Umwelt (Gewichtung 10 %)</p> <p>Definition einer Klimaambition für 2030 im Einklang mit dem Netto-Null-Ziel für 2050 und Erfüllung der Selbstverpflichtungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfüllung der Klimaziele 2025 für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und eigene Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb ▪ Entwicklung und Kommunikation einer Klimaambition für 2030 bis Ende GJ 2025 für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und eigene Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb ▪ Bis Ende GJ 2026 sind klare Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 erkennbar (z.B. Emissionsreduzierung, Umsetzung relevanter Richtlinien, Aufnahme von Engagement-Dialogen mit Kunden usw.) <p>Lineare Skalierung 0-200 %:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Klimaziele 2025 nicht erreicht, Klimaambition 2030 liegt Ende GJ 2025 nicht vor, Ende GJ 2026 keine Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 erkennbar = 0 % ▪ Klimaziele 2025 erreicht, Klimaambition 2030 liegt Ende GJ 2025 vor, Ende GJ 2026 klare Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 erkennbar = 100 % ▪ Klimaziele 2025 übererfüllt, Klimaambition 2030 liegt vor Ende GJ 2025 vor, Ende GJ 2026 bereits maßgebliche Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 umgesetzt = 200 % <p>Soziales (Gewichtung 5 %)</p> <p>40 % Anteil von Frauen in Führungspositionen auf allen Managementebenen gruppenweit bis Ende GJ 2026</p> <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 37,5 % = 0 % 40,0 % = 100 % 42,5 % = 200 %</p>

Mehrfjahresbonus 2023-2026 – Gewährung 2027 (freiwillige Angabe) (Fortsetzung)		
<i>Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen (Fortsetzung)</i>	<p>Governance (Gewichtung 5 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verhalten (Gewichtung 2,5 %): Der Anteil der nicht fristgemäß umgesetzten Revisions-Empfehlungen an der Gesamtzahl der offenen Revisions-Empfehlungen liegt gruppenweit zum Ende der Quartale im Beurteilungszeitraum im Durchschnitt bei höchstens 5 %. Lineare Skalierung 0-200 %: 10 % = 0 % 5 % = 100 % 0 % = 200 % ▪ Kultur (Gewichtung 2,5 %): Das Senior Management der Gruppe stellt durch regelmäßige "Tone-from-the-top"-Aktivitäten in ihren Verantwortungsbereichen sicher, dass die Compliance-Kultur weiterhin auf hohem Niveau ist. Lineare Skalierung 0-200 %: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wesentlicher Compliance-Verstoß mit erheblichen finanziellen/rufschädigenden Auswirkungen = 0 % ▪ Compliance-Praxis und -Kultur auf hohem Niveau = 100 % ▪ Nachgewiesene branchenweit führende funktionale Exzellenz = 200 % 	
Zielerreichung	TSR	Bewertung 2027
	ESG	Bewertung 2027
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2027	
Gesamtbewertung	Bewertung 2027	

Mehrjahresbonus 2024-2027 – Gewährung 2028 (freiwillige Angabe)	
Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen	<p>80 % TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 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> <hr/> <p>20 % ESG-Ziele</p> <p>Umwelt (Gewichtung 5 %)</p> <p>Definition einer Klimaambition für 2030 im Einklang mit dem Netto-Null-Ziel für 2050 und Erfüllung der Selbstverpflichtungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erfüllung der Klimaziele 2025 für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und eigene Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb ▪ Entwicklung und Kommunikation einer Klimaambition für 2030 bis Ende GJ 2025 für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und eigene Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb ▪ Bis Ende GJ 2027 sind plangemäße Fortschritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 gemacht (z.B. Emissionsreduzierung, Umsetzung relevanter Richtlinien, Aufnahme von Engagement-Dialogen mit Kunden usw.) <p>Lineare Skalierung 0-200 %:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Klimaziele 2025 nicht erreicht, Klimaambition 2030 liegt Ende GJ 2025 nicht vor, Ende GJ 2027 keine bzw. kaum Fortschritte bei der Erreichung der Klimaambition 2030 erkennbar = 0 % ▪ Klimaziele 2025 erreicht, Klimaambition 2030 liegt Ende GJ 2025 vor, Ende GJ 2027 kann belegt werden, dass die Erreichung der Klimaambition 2030 vollständig im Plan ist = 100 % ▪ Klimaziele 2025 übererfüllt, Klimaambition 2030 liegt vor Ende GJ 2025 vor, Ende GJ 2027 bereits mehr als die Hälfte der Klimaambition 2030 umgesetzt = 200 % <p>Governance (Gewichtung 15 %)</p> <p>Ausbau der eigenen Cybersicherheit und Einhalten der diesbezüglichen regulatorischen Anforderungen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementierung der gruppenweiten Cybersicherheitsstrategie ▪ Definierte Cyber-Resilienz-Maßnahmen bewähren sich ▪ Sicherstellung von Cyber-Compliance <p>Lineare Skalierung 0-200 %:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cybersicherheitsstrategie, Cyber-Resilienz-Praxis und Cyber-Compliance mit gravierenden Defiziten = 0 % ▪ Cybersicherheitsstrategie, Cyber-Resilienz und Cyber-Compliance erfüllen alle materiellen Anforderungen = 100 % ▪ Tatsächliche(s) Cybersicherheitsniveau, Cyber-Resilienz und Cyber-Compliance übersteigen interne und externe Erwartungen sehr deutlich = 200 %

Mehrjahresbonus 2024-2027 – Gewährung 2028 (freiwillige Angabe) (Fortsetzung)		
Zielerreichung	TSR	Bewertung 2028
	ESG	Bewertung 2028
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2028	
Gesamtbewertung	Bewertung 2028	

Mehrjahresbonus 2025-2028 – Gewährung 2029 (freiwillige Angabe)		
Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen	<p>80 % TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p>Lineare Skalierung 0-200 %: 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>	
	<p>20 % ESG-Ziele¹</p> <p>Soziales (Gewichtung 10 %)</p> <p>Förderung der Mitarbeitermotivation und -bindung sowie einer inklusiven Unternehmenskultur in der Munich Re Gruppe</p> <p>Lineare Skalierung 0-200 %:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Employee Engagement Index im 4-Jahresdurchschnitt (Gewichtung: 50 %) <ul style="list-style-type: none"> ≤ 65 % = 0 % 77 % bis 81 % = 100 % ≥ 89 % = 200 % ▪ Inclusion Index im 4-Jahresdurchschnitt (Gewichtung: 50 %) <ul style="list-style-type: none"> ≤ 64 % = 0 % 76 % bis 80 % = 100 % ≥ 88 % = 200 % <p>Governance (Gewichtung 10 %)</p> <p>Ausbau der eigenen Cybersicherheit und Umsetzung der diesbezüglichen regulatorischen Anforderungen gewährleisten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterentwicklung der gruppenweiten Cybersicherheitsstrategie und Implementierung darauf basierender Richt- und Leitlinien ▪ Definierte Cyber-Resilienz-Maßnahmen bewähren sich ▪ Sicherstellung von Cyber-Compliance <p>Lineare Skalierung 0-200 %:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cybersicherheitsstrategie, Cyber-Resilienz-Praxis und Cyber-Compliance mit gravierenden Defiziten = 0 % ▪ Cybersicherheitsstrategie, Cyber-Resilienz und Cyber-Compliance erfüllen alle materiellen Anforderungen = 100 % ▪ Tatsächliche(s) Cybersicherheitsniveau, Cyber-Resilienz und Cyber-Compliance übersteigen interne und externe Erwartungen sehr deutlich = 200 % 	
Zielerreichung	TSR	Bewertung 2029
	ESG	Bewertung 2029
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2029	
Gesamtbewertung	Bewertung 2029	

¹ 2025 wird die Ambition der Gesellschaft – inklusive der Klimastrategie – für die Jahre ab 2026 festgelegt. Im Zuge der Implementierung der neuen Ambition soll im Mehrjahresbonus 2026-2029 ein Umweltziel festgelegt werden, das die neue Klimastrategie widerspiegelt. Bei den ESG-Zielen für den Mehrjahresbonus 2025-2028 wurde daher der Fokus auf die Dimensionen Soziales und Governance gelegt.

1.2.3 Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 gemäß § 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 2024 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 ⁴			
	Vorsitzender des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2024		2023		2024		2023	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.667.500	37 %	2.425.000	38 %	1.865.000	40 %	1.695.000	46 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	54.754	1 %	39.595	1 %	38.051	1 %	32.926	1 %
Jahresbonus ²	1.309.500	18 %	873.000	14 %	915.300	19 %	422.280	12 %
Mehrjahresbonus ³	3.255.000	45 %	3.115.000	48 %	1.575.000	33 %	1.505.000	41 %
Sonstiges					310.833	7 %		
Summe	7.286.754	100 %	6.452.595	100 %	4.704.184	100 %	3.655.206	100 %

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside				Stefan Golling			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2024		2023		2024		2023	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.620.000	40 %	1.472.115	46 %	1.620.000	66 %	1.472.115	72 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	33.613	1 %	26.405	1 %	42.309	2 %	33.702	2 %
Jahresbonus ²	794.942	20 %	529.961	16 %	794.942	32 %	529.961	26 %
Mehrjahresbonus ³	1.575.000	39 %	1.188.472	37 %				
Sonstiges								
Summe	4.023.555	100 %	3.216.953	100 %	2.457.251	100 %	2.035.778	100 %

	Christoph Jurecka				Achim Kassow			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2024		2023		2024		2023	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.865.000	38 %	1.695.000	41 %	1.620.000	46 %	1.472.115	72 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	36.330	1 %	29.252	1 %	53.617	2 %	48.521	2 %
Jahresbonus ²	915.300	19 %	610.200	15 %	794.942	23 %	529.961	26 %
Mehrjahresbonus ³	2.100.000	43 %	1.820.000	44 %	1.050.000	30 %		
Sonstiges								
Summe	4.916.630	100 %	4.154.452	100 %	3.518.559	100 %	2.050.597	100 %

Michael Kerner⁵**Mitglied des Vorstands**

	2024 gesamt		2024 davon Munich Re		2023 gesamt		2023 davon Munich Re	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.686.177	60 %	167.750	53 %	1.434.224	85 %	152.500	71 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ^{1, 6}	334.025	12 %	64.263	20 %	261.161	15 %	62.868	29 %
Jahresbonus ²	787.706	28 %	82.350	26 %				
Mehrjahresbonus ³								
Sonstiges								
Summe	2.807.908	100 %	314.363	100 %	1.695.385	100 %	215.368	100 %

Clarisse Kopff⁷**Mitglied des Vorstands****Mari-Lizette Malherbe****Mitglied des Vorstands**

	2024		2023		2024		2023	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.620.000	40 %	1.472.115	95 %	1.620.000	66 %	1.472.115	95 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	47.252	1 %	36.985	2 %	48.809	2 %	72.421	5 %
Jahresbonus ²	794.942	20 %	44.163	3 %	794.942	32 %		
Mehrjahresbonus ³								
Sonstiges	1.558.902	39 %						
Summe	4.021.096	100 %	1.553.263	100 %	2.463.751	100 %	1.544.536	100 %

Markus Rieß⁸**Mitglied des Vorstands**

	2024 gesamt		2024 davon Munich Re		2023 gesamt		2023 davon Munich Re	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	3.198.750	73 %	531.250	34 %	2.907.500	76 %	482.500	37 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹⁹	225.832	5 %	52.725	3 %	142.351	4 %	48.124	4 %
Jahresbonus ²	260.550	6 %	260.550	17 %	173.700	5 %	173.700	13 %
Mehrjahresbonus ³	700.000	16 %	700.000	45 %	595.000	16 %	595.000	46 %
Sonstiges								
Summe	4.385.132	100 %	1.544.525	100 %	3.818.551	100 %	1.299.324	100 %

- In den Nebenleistungen/Sachbezügen sind – soweit angefallen – folgende Kosten enthalten: Versicherungen (Gruppenunfallversicherung, freiwillige Unfallversicherung (VVG), Reiseversicherung), Kosten für Firmenwagen (Leasinggebühren, Schäden, Tankkosten und Kfz-Versicherungen), private Nutzung Chauffeurwagen, Fahrt- und Reisekosten, Einladungen, Versorgungskassenbeiträge, Umzugskosten, Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung sowie Lohnsteuer auf Nebenleistungen/Sachbezüge.
- Die Angaben zum Geschäftsjahr 2024 betreffen den Jahresbonus 2023, diejenigen zum Geschäftsjahr 2023 den Jahresbonus 2022.
- Die Angaben zum Geschäftsjahr 2024 betreffen den Mehrjahresbonus 2020-2023, diejenigen zum Geschäftsjahr 2023 betreffen den Mehrjahresbonus 2019-2022.
- Thomas Blunck** hat 2024 eine Jubiläumzahlung anlässlich seines 25-jährigen Dienstjubiläums erhalten.
- Bei **Michael Kerner** umfasst die Vergütung auch die Bezügebestandteile, die er für seine Tätigkeit bei der MAHC erhalten hat und die in US\$ ausbezahlt wurden. Zur Umrechnung in Euro wurde der durchschnittliche Wechselkurs im Jahr 2024 (1,0819 US\$/€) herangezogen.
- In den Nebenleistungen von **Michael Kerner** sind auch Arbeitgeberzahlungen bei der MAHC für die Teilnahme am 401(k) Retirement Savings Plan sowie dem zusätzlichen Executive Retirement Savings Plan i.H.v. 202.435 US\$ (187.110 €) enthalten.
- Mit **Clarisse Kopff** wurden als Ausgleich für verfallene variable Vergütung beim Vorarbeitgeber Ausgleichszahlungen vereinbart, die 2024 bis 2026 jeweils im Januar zur Auszahlung kommen. Als Basis für die Zahlungen wird ein Ablösebetrag in Höhe von insgesamt 3.690.000 € brutto zugrunde gelegt, der in drei Raten zu je 1.230.000 € brutto aufgeteilt wird. Die einzelnen Auszahlungsbeträge sind von der Performance der Munich-Re-Aktie im jeweils maßgeblichen Zeitraum abhängig. Sollte der Anstellungsvertrag vor dem jeweiligen Fälligkeitstermin auf eigenen Wunsch des Vorstandsmitglieds aufgehoben oder durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB gekündigt werden, entfallen die noch nicht ausbezahlten Raten. Die erste Rate in Höhe von 1.558.902 € wurde im Januar 2024 ausbezahlt.
- Bei **Markus Rieß** umfasst die Vergütung auch die Bezügebestandteile, die er für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG erhalten hat. Das Vergütungssystem der ERGO Group AG umfasst keine variable Komponente.
- In den Nebenleistungen, die **Markus Rieß** von der ERGO Group AG erhalten hat, sind auch Kosten für geschäftsbezogene Repräsentationsaufwendungen enthalten, die infolge der Partnerschaft der ERGO Group AG als offizieller nationaler Sponsor der UEFA EURO 2024 entstanden sind.

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

	Guisappina Albo ²				Ludger Arnoldussen			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2017 Pension seit 1.12.2024				Mitglied des Vorstands bis 30.4.2017 Pension seit 1.5.2019			
	2024		2023		2024		2023	
	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	1.677.905	100 %			239.841	100 %	239.841	100 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	39	0 %						
Jahresbonus								
Mehrjahresbonus								
Sonstiges								
Summe	1.677.944	100 %			239.841	100 %	239.841	100 %

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nikolaus von Bomhard				Georg Daschner			
	Vorsitzender des Vorstands bis 30.4.2017 Pension seit 1.5.2017				Mitglied des Vorstands bis 31.12.2014 Pension seit 1.1.2015			
	2024		2023		2024		2023	
	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	778.654	97 %	778.654	96 %	299.410	99 %	250.621	99 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	26.951	3 %	35.595	4 %	1.751	1 %	1.746	1 %
Jahresbonus								
Mehrjahresbonus								
Sonstiges								
Summe	805.605	100 %	814.249	100 %	301.161	100 %	252.367	100 %

	Doris Höpke				Torsten Jeworrek			
	Mitglied des Vorstands bis 30.4.2022				Mitglied des Vorstands bis 31.12.2022 Pension seit 1.1.2023			
	2024		2023		2024		2023	
	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil
Pension bzw. Grundvergütung					537.620	19 %	1.112.382	29 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹					1.175	0 %	724	0 %
Jahresbonus			135.000	8 %			610.200	16 %
Mehrjahresbonus	1.575.000	100 %	1.505.000	92 %	2.275.000	81 %	2.170.000	56 %
Sonstiges								
Summe	1.575.000	100 %	1.640.000	100 %	2.813.795	100 %	3.893.306	100 %

	Hermann Pohlchristoph				Peter Röder			
	Mitglied des Vorstands bis 30.4.2020				Mitglied des Vorstands bis 31.12.2020 Pension seit 1.1.2021			
	2024		2023		2024		2023	
	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil	relativer €	Anteil
Pension bzw. Grundvergütung					353.115	18 %	302.765	17 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹					705	0 %	702	0 %
Jahresbonus								
Mehrjahresbonus	501.666	100 %	1.505.000	100 %	1.575.000	82 %	1.505.000	83 %
Sonstiges								
Summe	501.666	100 %	1.505.000	100 %	1.928.820	100 %	1.808.467	100 %

		Jörg Schneider			
		Mitglied des Vorstands bis 31.12.2018			
		Pension seit 1.1.2019			
		2024		2023	
		relativer		relativer	
		€ Anteil		€ Anteil	
Pension bzw. Grundvergütung		513.728	100 %	513.728	100 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹		777	0 %	774	0 %
Jahresbonus					
Mehrjahresbonus					
Sonstiges					
Summe		514.505	100 %	514.502	100 %

- 1 In den Nebenleistungen/Sachbezügen sind – soweit angefallen – folgende Kosten enthalten: Versicherungen (Gruppenunfallversicherung, Reiseversicherung), Kosten für Firmenwagen (Leasinggebühren, Schäden, Tankkosten und Kfz-Versicherungen), Sicherheitskosten, Weihnachts- und Geburtstagsgaben sowie Lohnsteuer auf Nebenleistungen/Sachbezüge.
- 2 **Guisepina Albo** hat ihre Altersversorgung als Einmalzahlung in Anspruch genommen.
- 3 **Herrmann Pohlchristoph** hat den Mehrjahresbonus 2020-2023 anteilig für 4 Monate erhalten.

Zum Ende des Berichtsjahres gab es 12 ehemalige Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit vor mehr als zehn Jahren beendet haben. Die Gesamtsumme ihrer im Jahr 2024 gewährten Vergütung betrug 4.455.821 €.

1.2.4 Erwartete Bonuszahlungen 2025 (freiwillige Angabe)

Im Jahr 2025 werden der Jahresbonus 2024 und der Mehrjahresbonus 2021-2024 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 2024		Mehrjahresbonus 2021-2024	
	Zielerreichung	Bonusbetrag in €	Zielerreichung	Bonusbetrag in €
Amtierende Vorstandsmitglieder				
Joachim Wenning	167 %	1.336.418	185 %	3.010.875
Thomas Blunck	167 %	934.365	185 %	1.456.875
Nicholas Gartside	167 %	811.620	185 %	1.828.378
Stefan Golling	167 %	811.620	185 %	1.828.378
Christoph Jurecka	167 %	934.365	185 %	2.104.375
Achim Kassow	167 %	811.620	185 %	1.828.378
Michael Kerner (seit 1.1.2023)	167 %	840.430		
davon für Munich Re	167 %	84.043		
Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)	167 %	811.620		
Mari-Lizette Malherbe (seit 1.1.2023)	167 %	811.620		
Markus Rieß	167 %	266.156	185 %	598.938
Frühere Vorstandsmitglieder				
Doris Höpke (bis 30.4.2022)			185 %	1.456.875
Torsten Jeworrek (bis 31.12.2022)			185 %	2.104.375

Im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 werden für diese Pläne die tatsächlichen Bonuszahlungen im Rahmen der gewährten Vergütung angegeben.

1.2.5 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 gilt eine fünfjährige Aufbauphase, die auch vorzeitig beendet

werden kann. Nach dem Ende der Aufbauphase wird die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung jährlich überprüft.

Nachfolgende Tabelle (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigt den Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder per 30. Dezember 2024 (letzter Börsenhandelstag des Berichtsjahres):

Name	Ende der Aufbauphase	Jährliche Brutto-Grundvergütung €	Anzahl Aktien am 30.12.2024	XETRA-Schlusskurs am 30.12.2024 €	Gesamtwert der Aktien €	Gesamtwert der Aktien im Verhältnis zur jährlichen Brutto-Grundvergütung	Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung im letzten Prüfungsmonat
Joachim Wenning	beendet	2.667.500	17.423	487,10	8.486.743	318 %	✓
Thomas Blunck	beendet	1.865.000	4.772	487,10	2.324.441	125 %	✓
Nicholas Gartside	beendet	1.620.000	4.000	487,10	1.948.400	120 %	✓
Stefan Golling	31.12.2025	1.620.000	3.180	487,10	1.548.978	96 %	n/a
Christoph Jurecka	beendet	1.865.000	8.160	487,10	3.974.736	213 %	✓
Achim Kassow	beendet	1.620.000	3.700	487,10	1.802.270	111 %	✓
Michael Kerner ¹	31.12.2027	1.677.500	1.750	487,10	852.425	51 %	n/a
Clarisse Kopff	30.11.2027	1.620.000	1.000	487,10	487.100	30 %	n/a
Mari-Lizette Malherbe	31.12.2027	1.620.000	446	487,10	217.247	13 %	n/a
Markus Rieß ²	beendet	1.865.000	4.300	487,10	2.094.530	112 %	✓

- 1 Im Rahmen der Aktienhalteverpflichtung gilt für **Michael Kerner** 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 Munich Re und MAHC insgesamt (brutto).
- 2 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 Munich Re 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 \(www.munichre.com/vorstand\)](http://www.munichre.com/vorstand)

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

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

1.2.7 Von einem Dritten zugesagte Leistungen

Sofern in diesem Vergütungsbericht nicht anders angegeben, wurden 2024 keinem Mitglied des Vorstands von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt.

1.2.8 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 Anstellungs-

vertrags 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 selbstständiger Arbeit oder nichtselbstständiger 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 2024:

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	-	-	-	✓	-
Christoph Jurecka	✓	-	✓	✓	-
Achim Kassow	-	-	-	✓	-
Michael Kerner ¹	-	-	-	✓	-
Clarisse Kopff	-	-	-	✓	-
Mari-Lizette Malherbe	-	-	-	✓	-
Markus Rieß	✓	-	✓	-	-

1 **Michael Kerner** hat bei vorzeitiger Beendigung seines Vertrags bei der MAHC aufgrund von Invalidität Anspruch auf Leistungen aus einer Langzeitinvaliditätsversicherung.

Nachfolgende Tabelle zeigt die zugesagten Leistungen bei regulärer Beendigung¹:

Name	Geschäftsjahr	Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld €/Jahr	UVA auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach Betriebsrentengesetz €/Jahr	Pensionszusage €/Jahr	Barwert (HGB) per 31.12. des Jahres €	Aufwand ² (HGB) €
Joachim Wenning ³	2024	-	-	496.640	13.661.241	1.415.642
	2023	-	-	488.591	12.245.599	1.007.345
Thomas Blunck ³	2024	-	-	389.065	13.459.156	443.436
	2023	-	-	384.785	13.015.720	1.135.421
Christoph Jurecka	2024	-	170.106	170.106	4.686.538	944.169
	2023	-	163.692	163.692	3.742.369	839.710
Markus Rieß ³	2024	-	-	235.042	7.465.299	1.025.260
	davon für Munich Re	-	-	73.415	2.549.084	318.149
davon für Munich Re	2023	-	229.288	229.288	6.440.040	889.891
		-	72.221	72.221	2.230.935	274.029

1 **Nicholas Gartside, Stefan Golling, Achim Kassow, Michael Kerner, Clarisse Kopff** und **Mari-Lizette Malherbe** erhalten keine arbeitgeberfinanzierte bAV. **Michael Kerner** nimmt bei der MAHC an US-basierten Versorgungsplänen teil, die es den Mitarbeitern ermöglichen, einen Teil ihrer Bruttovergütung in Programme zur Ruhestandsvorsorge zu investieren. Die Einzahlungen werden in gleicher Höhe vom Arbeitgeber bezuschusst. 2024 betrug der Arbeitgeberbeitrag für **Michael Kerner** 202.435 US\$ (187.110 €).

2 Der dargestellte Aufwand umfasst leistungs- und beitragsorientierte Altersversorgungspläne für Vorstandsmitglieder.

3 **Joachim Wenning, Thomas Blunck** und **Markus Rieß** erreichen zum Zeitpunkt der regulären Beendigung die Altersgrenze und haben 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 zusätzlichen Leistungen 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.

1.2.9 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 Vergütungsbeiträge dem Vorstandsmitglied tatsächlich zufließen.

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

Wie die Maximalvergütung für das Berichtsjahr 2024 eingehalten wurde, kann erst nach vollständiger Auszahlung des Mehrjahresbonus 2024-2027 im Jahr 2028 endgültig festgestellt und erläutert werden. Die nachfolgenden Tabellen (Beträge teilweise gerundet) enthalten nur die Vergütung, die den Berichtsjahren 2021, 2022, 2023 und 2024 bislang zuzurechnen ist, und werden sukzessive aufgebaut:

Joachim Wenning				
Vorsitzender des Vorstands				
Zurechnung für Geschäftsjahr	2024	2023	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	2.667.500	2.425.000	2.425.000	2.325.000
Nebenleistungen/Sachbezüge	54.754	39.595	42.021	38.176
bAV Versorgungsbetrag	1.360.425	1.236.750	1.236.750	1.185.750
bAV Dienstzeitaufwand	699	750	1.198	1.331
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2025)	1.309.500	873.000	878.850
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	4.083.378	5.011.595	4.577.969	4.429.107
Festgelegte Maximalvergütung	9.500.000	9.500.000	9.500.000	9.500.000

Thomas Blunck'				
Mitglied des Vorstands				
Zurechnung für Geschäftsjahr	2024	2023	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	1.865.000	1.695.000	1.173.000	1.125.000
Nebenleistungen/Sachbezüge	38.051	32.926	34.959	35.646
bAV Versorgungsbetrag	606.125	550.875	381.225	365.625
bAV Dienstzeitaufwand	188.269	140.872	210.631	236.619
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen	310.833			
Jahresbonus	(Zufluss 2025)	915.300	422.280	425.250
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	3.008.278	3.334.973	2.222.095	2.188.140
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

Nicholas Gartside

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2024	2023	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	1.620.000	1.472.115	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge	33.613	26.405	27.371	23.543
bAV Versorgungsbetrag				
Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2025)	794.942	529.961	533.689
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	1.653.613	2.293.462	2.029.447	1.969.107
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000

Stefan Golling

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2024	2023	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	1.620.000	1.472.115	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge	42.309	33.702	33.742	27.810
bAV Versorgungsbetrag				
Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2025)	794.942	529.961	533.689
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	1.662.309	2.300.759	2.035.818	1.973.374
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000

Doris Höpke (bis 30.4.2022)

Torsten Jeworrek (bis 31.12.2022)

Mitglied des Vorstands

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2022	2021	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	375.000	1.125.000	1.695.000	1.625.000
Nebenleistungen/Sachbezüge	19.226	31.141	63.568	40.862
bAV Versorgungsbetrag	191.250	573.750	661.050	633.750
Dienstzeitaufwand	481	547	229.581	270.608
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	135.000	425.250	610.200	614.250
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	720.956	2.155.688	3.259.399	3.184.470
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000

Christoph Jurecka

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2024	2023	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	1.865.000	1.695.000	1.695.000	1.625.000
Nebenleistungen/Sachbezüge	36.330	29.252	31.251	25.774
bAV Versorgungsbetrag	951.150	864.450	864.450	828.750
Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2025)	915.300	610.200	614.250
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	2.852.480	3.504.002	3.200.901	3.093.774
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000

Achim Kassow

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2024	2023	2022	2021
	€	€	€	€
Grundvergütung	1.620.000	1.472.115	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge	53.617	48.521	42.301	37.307
bAV				
Versorgungsbeitrag				
Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2025)	794.942	529.961	533.689
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2028)		(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	1.673.617	2.315.578	2.044.377	1.982.871
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000

Michael Kerner (seit 1.1.2023)^{2,3,4}

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2024 gesamt	2024 davon Munich Re	2023 gesamt	2023 davon Munich Re
	€	€	€	€
Grundvergütung	1.661.058	167.750	1.459.356	152.500
Nebenleistungen/Sachbezüge	334.025	64.263	229.801	39.682
bAV				
Versorgungsbeitrag				
Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen			31.360	23.186
Jahresbonus	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)	787.606	82.350
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2027)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	1.995.083	232.013	2.508.123	297.718
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000		7.000.000	

Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)^{4,5}

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2024	2023	2022
	€	€	€
Grundvergütung	1.620.000	1.472.115	122.676
Nebenleistungen/Sachbezüge	47.252	34.409	2.875
bAV			
Versorgungsbeitrag			
Dienstzeitaufwand			
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen	1.558.902	2.576	1.718
Jahresbonus	(Zufluss 2025)	794.942	44.163
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	3.226.154	2.304.042	171.432
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000

Mari-Lizette Malherbe (seit 1.1.2023)⁴

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2024	2023
	€	€
Grundvergütung	1.620.000	1.472.115
Nebenleistungen/Sachbezüge	48.556	36.056
bAV		
Versorgungsbeitrag		
Dienstzeitaufwand		
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen	252	36.365
Jahresbonus	(Zufluss 2025)	794.942
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	1.668.808	2.339.478
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2024	2024	2023	2023
	gesamt	davon Munich Re	gesamt	davon Munich Re
	€	€	€	€
Grundvergütung	3.198.750	531.250	2.907.500	482.500
Nebenleistungen/Sachbezüge	225.832	52.725	142.351	48.124
bAV Versorgungsbetrag	937.813	270.938	852.325	246.075
bAV Dienstzeitaufwand	9.393	9.393	9.429	9.429
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)	260.550	260.550
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2027)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	4.371.788	864.306	4.172.155	1.046.678
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000		7.000.000	

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2022	2022	2021	2021
	gesamt	davon Munich Re	gesamt	davon Munich Re
	€	€	€	€
Grundvergütung	2.907.500	482.500	2.787.500	462.500
Nebenleistungen/Sachbezüge	119.993	48.031	90.412	28.937
bAV Versorgungsbetrag	852.325	246.075	817.125	235.875
bAV Dienstzeitaufwand	11.546	11.546	13.086	13.086
Unregelmäßige/anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	173.700	173.700	174.825	174.825
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2024	4.065.065	961.853	3.882.948	915.223
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000		7.000.000	

- 1 **Thomas Blunck** hat 2024 anlässlich seines 25-jährigen Dienstjubiläums eine Jubiläumzahlung in Höhe von zwei Monatsgehältern erhalten.
- 2 Die Maximalvergütung umfasst die Vergütung, die **Michael Kerner** von Munich Re und der MAHC erhalten hat.
- 3 Die Grundvergütung, die **Michael Kerner** von der MAHC erhalten hat, wird nachschüssig ausbezahlt. Der Teil der Grundvergütung, die dem Jahr 2023 zuzurechnen ist, aber erst 2024 ausbezahlt wurde, wird in diesem Jahr nachträglich ausgewiesen.
- 4 **Michael Kerner**, **Clarisse Kopff** und **Mari-Lizette Malherbe** wurden im Rahmen des Neueintritts Kosten im Zusammenhang mit Umzug und doppelter Haushaltsführung erstattet.
- 5 **Clarisse Kopff** hat 2024 die erste Ausgleichszahlung für beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung erhalten.
- 6 Die Maximalvergütung umfasst die Vergütung, die **Markus Rieß** von Munich Re und der ERGO Group AG erhalten hat. Das Vergütungssystem der ERGO Group AG sieht keine variable Komponente vor.

2 Aufsichtsratsvergütung

2.1 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 Aktiengesetz und dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und sieht eine Festvergütung vor. Das in 2024 angewandte System wurde am 28. April 2021 der Hauptversammlung vorgelegt und mit 98,48 % gebilligt.

2.1.1 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 DAX40-Gesellschaften 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.

2.1.2 Vergütungsbestandteile

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats 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 28. April 2021 beschlossenen Satzungsbestimmungen zugrunde zu legen:

Jährliche Festvergütung (bis 31. Dezember 2024)		
Vorsitzender 241.500 €	Stellvertreter 157.500 €	Mitglied 105.000 €

Ausschussvergütung						
	Prüfungsausschuss	Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss	Personalausschuss	Vergütungsausschuss	Nominierungsausschuss	Vermittlungsausschuss
Vorsitzender	126.000 €	31.500 €	63.000 €	63.000 €	keine	keine
Mitglied	63.000 €	15.750 €	31.500 €	31.500 €	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.

Bei Veränderungen im Aufsichtsrat oder seinen Ausschüssen erfolgt die Vergütung zeitanteilig unter Auf- und Abrundung 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.

Vorstand und Aufsichtsrat haben der Hauptversammlung am 25. April 2024 vorgeschlagen, die Vergütung des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Januar 2025 zu erhöhen. Anpassungsbedarf bestand aufgrund der

stetig wachsenden Anforderungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats, insbesondere an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses, sowie die Mitglieder des Personalausschusses, des Vergütungsausschusses und des Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschusses. Aufgrund der gestiegenen Aufgaben bei der Auswahl geeigneter Kandidaten für die Wahl von Anteilseignervertretern in den Aufsichtsrat wurde zudem eine Vergütung für die Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss eingeführt.

Die Erhöhung der Vergütung, die unter Berücksichtigung der Vergütung vergleichbarer DAX-40 Unternehmen erfolgte, unterstützt eine bessere Positionierung von Munich Re im Wettbewerb um herausragende Persönlichkeiten und stellt somit auch zukünftig sicher, dass der Hauptversammlung hochqualifizierte

Kandidaten als Mitglieder für den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden können. Damit wird die Beratungs- und Überwachungsqualität gefördert, was zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt.

Das von der Hauptversammlung am 25. April 2024 mit 97,62 % gebilligte Vergütungssystem ist mit Wirkung zum 1. Januar 2025 in Kraft getreten.

Jährliche Festvergütung (ab 1. Januar 2025)		
Vorsitzender 300.000 €	Stellvertreter 180.000 €	Mitglied 120.000 €

Ausschussvergütung						
	Prüfungsausschuss	Präsidial- und Nachhaltigkeitsausschuss	Personalausschuss	Vergütungsausschuss	Nominierungsausschuss	Vermittlungsausschuss
Vorsitzender	165.600 €	48.000 €	96.000 €	96.000 €	24.000 €	keine
Mitglied	72.000 €	24.000 €	48.000 €	48.000 €	12.000 €	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.

2.2 Das Geschäftsjahr 2024

Gewährte und geschuldete Vergütung 2024 gemäß § 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 2023 erbrachten Tätigkeiten ausbezahlt.

Die Vergütung für die 2024 geleisteten Tätigkeiten war zum Stichtag 31. Dezember 2024 ermittelbar und wird aus Gründen der Transparenz als erwartete Vergütung 2025 freiwillig angegeben.

Die nachfolgenden Tabellen (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) enthalten die Vergütungen von Munich Re oder ihrer Tochterunternehmen an im Berichtsjahr amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats:

								Munich Re
Name	Geschäfts- jahr ¹	jährlich	relativer	Ausschuss- tätigkeiten	relativer	Sitzungs- gelder	relativer	Summe
		€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil	€
Nikolaus von Bomhard	2025	241.500	58 %	157.500	38 %	15.000	4 %	414.000
Vorsitzender	2024	241.500	58 %	157.500	38 %	14.000	3 %	413.000
Anne Horstmann	2025	157.500	87 %	15.750	9 %	7.000	4 %	180.250
Stellvertr. Vorsitzende	2024	157.500	87 %	15.750	9 %	7.000	4 %	180.250
Ann-Kristin Achleitner (bis 25.4.2024)	2025	35.000	42 %	42.000	51 %	6.000	7 %	83.000
	2024	105.000	43 %	126.000	51 %	14.000	6 %	245.000
Matthias Beier (seit 25.4.2024)	2025	78.750	95 %			4.000	5 %	82.750
	2024							
Clement B. Booth	2025	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Ruth Brown (bis 2.1.2024)	2025	8.750	100 %					8.750
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Roland Busch (seit 25.4.2024)	2025	78.750	84 %	11.813	13 %	3.000	3 %	93.563
	2024							
Gregorz Czlowiekowski (seit 25.4.2024)	2025	78.750	95 %			4.000	5 %	82.750
	2024							
Stephan Eberl (bis 25.4.2024)	2025	35.000	62 %	15.750	28 %	6.000	11 %	56.750
	2024	105.000	65 %	47.250	29 %	9.000	6 %	161.250
Frank Fassin (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Ursula Gather (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Martina Grundler (seit 25.4.2024)	2025	78.750	95 %			4.000	5 %	82.750
	2024							
Gerd Häusler (bis 25.4.2024)	2025	35.000	79 %	5.250	12 %	4.000	9 %	44.250
	2024	105.000	82 %	15.750	12 %	7.000	5 %	127.750
Angelika Judith Herzog (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Julia Jäkel (seit 25.4.2024)	2025	78.750	95 %			4.000	5 %	82.750
	2024							
Renata Jungo Brüngger	2025	105.000	62 %	55.125	33 %	9.000	5 %	169.125
	2024	105.000	73 %	31.500	22 %	8.000	6 %	144.500
Stefan Kaindl	2025	105.000	58 %	63.000	35 %	12.000	7 %	180.000
	2024	105.000	58 %	63.000	35 %	12.000	7 %	180.000
Carinne Knoche-Brouillon	2025	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Andrea Maier (2.2.2024 bis 25.4.2024)	2025	26.250	90 %			3.000	10 %	29.250
	2024							
Gabriele Mücke	2025	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Victoria E. Ossadnik (seit 25.4.2024)	2025	78.750	58 %	47.250	35 %	9.000	7 %	135.000
	2024							
Ulrich Plotke	2025	105.000	58 %	63.000	35 %	12.000	7 %	180.000
	2024	105.000	58 %	63.000	35 %	12.000	7 %	180.000
Manfred Rassy (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Carsten Spohr	2025	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Anita Stocker-Napravnik (seit 25.4.2024)	2025	78.750	66 %	35.438	30 %	5.000	4 %	119.188
	2024							
Karl-Heinz Streibich (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Susanne Terhoeven (seit 25.4.2024)	2025	78.750	95 %			4.000	5 %	82.750
	2024							
Jens-Jürgen Vogel (seit 25.4.2024)	2025	78.750	95 %			4.000	5 %	82.750
	2024							
Markus Wagner (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Jens Weidmann (seit 25.4.2024)	2025	78.750	73 %	23.625	22 %	5.000	5 %	107.375
	2024							
Maximilian Zimmerer	2025	105.000	40 %	141.750	55 %	13.000	5 %	259.750
	2024	105.000	40 %	141.750	55 %	13.000	5 %	259.750

Name	Geschäftsjahr ¹	jährlich	relativer Anteil	Ausschusstätigkeiten	relativer Anteil	Sitzungsgelder	Tochterunternehmen	
							relativer Anteil	Summe
		€		€		€		€
Matthias Beier	2025	35.096						35.096
	2024							
Frank Fassin	2025							
	2024	11.507	100 %					11.507
Anne Horstmann	2025	35.096	67%	17.500	33%			52.596
	2024	31.932	69%	14.671	31%			46.603
Markus Wagner	2025	15.000	100 %					15.000
	2024	15.000	100 %					15.000

1 Die Angaben zum Geschäftsjahr 2024 umfassen die 2024 gewährte Vergütung. Die freiwilligen Angaben zum Geschäftsjahr 2025 umfassen die 2025 zu gewährende Vergütung, die zum Stichtag 31.12.2024 bereits ermittelbar war.

3 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 von Munich Re 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 2024 bedeutet das konkret, dass sich das IFRS-Konzernergebnis von 2023 in der Vergütung von 2024 widerspiegelt, während sich das IFRS-Konzernergebnis 2024 erst in der Vergütung von 2025 zeigen wird.

Die folgenden Tabellen zeigen die vergleichende Darstellung:

	Veränderung von 2019 auf 2020	Veränderung von 2020 auf 2021 ¹	Veränderung von 2021 auf 2022	Veränderung von 2022 auf 2023	Veränderung von 2023 auf 2024
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss HGB-Einzelabschluss (MR AG)	113,1 %	27,4 %	-73,0 %	259,9 %	20,7 %
IFRS-Ergebnis Konzern	-55,3 %	142,1 %	16,6 %	34,5 %	23,4 %
TSR-Entwicklung (Munich-Re-Aktie)	-3,2 %	11,7 %	22,3 %	27,7 %	34,6 %
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer					
Mitarbeiter Munich Re in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis	17,2 %	-14,7 %	9,4 %	5,6 %	1,4 %
Vorstandsvergütung					
Im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder					
Joachim Wenning	31,4 %	-51,1 %	156,9 %	6,3 %	12,9 %
Thomas Blunck	10,3 %	-52,4 %	154,2 %	23,9 %	28,7 %
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019)	70,3 %	-2,9 %	111,8 %	5,8 %	25,1 %
Stefan Golling (seit 1.1.2021)			41,7 %	-0,2 %	20,7 %
Christoph Jurecka	10,6 %	-18,7 %	41,8 %	77,5 %	18,3 %
Achim Kassow (seit 1.5.2020)		23,0 %	41,3 %	0,1 %	71,6 %
Michael Kerner (seit 1.1.2023)					65,6 %
davon für Munich Re					46,0 %
Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)				1.120,5 %	158,9 %
Mari-Lizette Malherbe (seit 1.1.2023)					59,5 %
Markus Rieß	4,1 %	-40,5 %	38,4 %	-4,1 %	14,8 %
davon für Munich Re	7,9 %	-65,0 %	202,4 %	-12,6 %	18,9 %
Frühere Vorstandsmitglieder					
Guiseppina Albo (bis 31.12.2017)					
Ludger Arnoldussen (bis 26.4.2017)	-44,1 %	-54,2 %	4,5 %	0,0 %	0,0 %
Nikolaus von Bomhard (bis 26.4.2017)	-48,7 %	-44,2 %	-0,9 %	14,2 %	-1,1 %
Georg Daschner (bis 31.12.2014)	-0,6 %	3,2 %	0,0 %	0,0 %	19,3 %
Doris Höpke (bis 30.4.2022) ³	4,3 %	-51,7 %	84,8 %	-23,2 %	-4,0 %
Torsten Jeworrek (bis 31.12.2022) ³	10,2 %	-51,8 %	156,4 %	-8,9 %	-27,7 %
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020) ^{2,3}	-8,1 %	-100,0 %	925.510,5%	21,3 %	-66,7 %
Peter Röder (bis 31.12.2020) ^{2,3}	10,3 %	-87,4 %	433,4 %	11,6 %	6,7 %
Jörg Schneider (bis 31.12.2018) ²	-33,9 %	-73,3 %	399,4 %	-78,7 %	0,0 %

1 Aufgrund der 2018 vorgenommenen Umstellung der Laufzeit von drei auf vier Jahre kam 2021 kein Mehrjahresbonus zur Auszahlung.

2 **Hermann Pohlchristoph, Peter Röder** und **Jörg Schneider** haben 2022 aus ihrer aktiven Zeit als Vorstandsmitglied noch eine Auszahlung für den Mehrjahresbonus 2018-2021 erhalten.

3 **Doris Höpke, Torsten Jeworrek, Hermann Pohlchristoph** und **Peter Röder** haben 2023 und 2024 aus ihrer aktiven Zeit als Vorstandsmitglied noch eine Auszahlung für den Mehrjahresbonus 2019-2022 und 2020-2023 erhalten.

	Veränderung von 2019 auf 2020	Veränderung von 2020 auf 2021	Veränderung von 2021 auf 2022	Veränderung von 2022 auf 2023	Veränderung von 2023 auf 2024
Aufsichtsratsvergütung					
Im Berichtsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Nikolaus von Bomhard (seit 30.4.2019)		35,5 %	-1,3 %	10,3 %	-1,0 %
Anne Horstmann (stv. Vorsitzende seit 30.4.2019)	16,7 %	-1,2 %	-1,2 %	6,0 %	-0,6 %
Ann-Kristin Achleitner (bis 25.4.2024)	22,3 %	4,3 %	-1,7 %	7,9 %	-0,4 %
Matthias Beier (seit 25.4.2024)					
Clement B. Booth	10,4 %	1,9 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %
Ruth Brown (30.4.2019 bis 2.1.2024)		36,7 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %
Roland Busch (seit 25.4.2024)					
Gregorz Czlowiekowski (seit 25.4.2024)					
Stephan Eberl (30.4.2019 bis 25.4.2024)		38,0 %	-3,2 %	8,1 %	-1,8 %
Frank Fassin (bis 25.4.2024)	10,4 %	1,9 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %
Ursula Gather (bis 25.4.2024)	10,4 %	1,9 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %
Martina Grundler (seit 25.4.2024)					
Gerd Häusler (bis 25.4.2024)	9,5 %	1,7 %	-1,6 %	6,4 %	-0,8 %
Angelika Judith Herzog (1.7.2021 bis 25.4.2024)				109,4 %	0,0 %
Julia Jäkel (seit 25.4.2024)					
Renata Jungo Brünger	34,9 %	8,9 %	-2,8 %	6,9 %	-1,4 %
Stefan Kaindl (seit 30.4.2019)		36,0 %	-1,2 %	7,8 %	0,0 %
Carinne Knoche-Brouillon (seit 28.4.2021)				42,3 %	0,0 %
Andrea Maier (2.2.2024 bis 25.4.2024)					
Gabriele Mücke (seit 30.4.2019)		36,7 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %
Victoria E. Ossadnik (seit 25.4.2024)					
Ulrich Plottke	57,6 %	11,7 %	-2,4 %	9,1 %	0,0 %
Manfred Rassy (30.4.2019 bis 25.4.2024)		36,7 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %
Carsten Spohr (seit 29.4.2020)			32,5 %	3,8 %	0,9 %
Anita Stocker-Naprawnik (seit 25.4.2024)					
Karl-Heinz Streibich (30.4.2019 bis 25.4.2024)		36,7 %	-1,9 %	3,8 %	0,9 %
Susanne Terhoeven (seit 25.4.2024)					
Jens-Jürgen Vogel (seit 25.4.2024)					
Markus Wagner (1.2.2022 bis 25.4.2024)					8,6 %
Jens Weidmann (seit 25.4.2024)					
Maximilian Zimmerer	100,5 %	21,6 %	1,3 %	10,0 %	-0,4 %
Frühere Aufsichtsratsmitglieder					
Kurt Wilhelm Bock (bis 29.4.2020)	66,3 %	-64,7 %			
Benita Ferrero-Waldner (bis 28.4.2021)	10,4 %	0,9 %	-66,0 %		
Eva-Maria Haiduk (30.4.2019 bis 30.6.2021)		36,7 %	-50,9 %		
Gabriele Sinz-Toporzysek (bis 31.1.2022)	11,6 %	1,9 %	-3,7 %	-91,6 %	

Hinweis: Starke Veränderungen in der Aufsichtsratsvergütung resultieren im Wesentlichen aus unterjährigem Ein- und Austritten sowie der Neubesetzung der Ausschüsse, insbesondere im Zuge der Neuwahl des Aufsichtsrats in 2019 und 2024.

4 Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG

Der Vergütungsbericht 2023 wurde auf der Hauptversammlung 2024 mit einer Mehrheit von 88,54 % gebilligt, weshalb keine Veranlassung zur Änderung der Berichterstattung bestand.

Im Rahmen des Investorendialogs wurde insbesondere die transparente und gute Darstellung im Vergütungsbericht gewürdigt.

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

5 Prüfung des Vergütungsberichts durch den Abschlussprüfer

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



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 2024 bis zum 31. Dezember 2024 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 (09.2023)) 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 Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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, 17. Februar 2025

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wagner
Wirtschaftsprüfer

Dr. Ott
Wirtschaftsprüfer

