

Vergütungsbericht 2023



Inhalt

VORSTANDSVERGÜTUNG	3
VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS	3
DAS GESCHÄFTSJAHR 2023	7
 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	 35
VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS	35
DAS GESCHÄFTSJAHR 2023	36
 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG	 39
 BESCHLUSS DER HAUPTVERSAMMLUNG NACH § 120a Abs. 4 AktG	 42
 PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS DURCH DEN ABSCHLUSSPRÜFER	 42

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick zur Struktur und Systematik der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München („Münchener Rück AG“) und enthält detaillierte Informationen zur individuellen Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

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

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

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

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

VORSTANDSVERGÜTUNG

VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

Das 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 soll in diesem Jahr überprüft und 2025 der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt werden. Die Anmerkungen und Anregungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern zum aktuellen System werden im Rahmen der Überprüfung des Vergütungssystems umfassend analysiert.

Vergütungsbestandteile

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

STRUKTUR UND SYSTEMATIK DER VORSTANDSVERGÜTUNG						
Bestandteil¹		Leistungskriterien	Zielkorridor	Bewertung		Auszahlung (Form/Zeitpunkt)
Feste Vergütung	Grundvergütung	▪ Funktion ▪ Verantwortung ▪ Dauer der Vorstandszugehörigkeit	-	-		Barvergütung, monatlich
	Laufende Nebenleistungen/Sachbezüge					
	Beitragsorientierte bAV ▪ Altersruhegeld/vorgezogenes gekürztes Ruhegeld ▪ Ruhegeld aufgrund Invalidität ▪ Hinterbliebenenversorgung (für Vorstandsmitglieder, die dem Vorstand vor 2021 angehörten und sich im Rahmen eines Wahlrechts für den Verbleib im System mit bAV entschieden haben)					
Variable Vergütung (bei 100 % Bewertung)	Jahresbonus (JB)	IFRS-Konzernergebnis	Skalierung 0-100 %/100-200 % 0 % = T - (2*X) 100 % = T 200 % = T + X T = Target/Ziel in Mio. € X = Abweichung in Mio. € (T und X werden jährlich festgelegt)	Erreichen Jahresziel	Würdigung der Gesamtleistung für JB + MJB (Bonus-/Malus-Aspekte) Anpassung der Zielerreichungen durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von individueller und kollektiver Managementleistung ➤ 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 des Unternehmens)	Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der einjährigen Planlaufzeit
	Mehrjahresbonus (MJB) Laufzeit: 4 Jahre	80 % Total Shareholder Return (TSR) der Münchener-Rück-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	Performance Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group		Barvergütung, im Jahr nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit
		20 % ESG-Ziel(e) (ökologische, soziale oder governance-bezogene Ziele)	Skalierung 0-200 % 100 % = Ziel	Erreichen Mehrjahresziel(e)		
	Nachträgliche Adjustierung der Zielwerte/Vergleichsparameter für Jahres- und Mehrjahresbonus ist ausgeschlossen.					
Ziel-Gesamtvergütung (Gesamtvergütung bei Bewertung der variablen Vergütungsbestandteile mit 100 %)						
Die festgelegte Maximalvergütung für die Vorstandsfunktionsgruppen Vorstandsvorsitzender (9,5 Mio. €) und ordentliches Vorstandsmitglied (7,0 Mio. €) begrenzt jeweils die Gesamtvergütung (inkl. 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 zu entnehmen.

WEITERE KOMPONENTEN DER GESTALTUNG	
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 ▪ Nachweispflicht
Beurteilung Üblichkeit Gesamtvergütung	▪ im Vergleich zum Markt → Benchmark auf Basis von DAX40-Gesellschaften ▪ innerhalb der Gesellschaft → oberer Führungskreis und Belegschaft insgesamt (auch zeitliche Entwicklung)
Malus/Clawback	→ Einbehalt und Kompensation variabler Vergütung möglich
Vergütungen aus Mandaten	→ grundsätzlich an Gesellschaft abzuführen
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, werden in Ausnahmefällen und gegen entsprechenden Nachweis Sign-on- bzw. Recruitment-Boni bezahlt. Der Ausgleich verlorener variabler Vergütungsbestandteile des Vorarbeitgebers erfolgt in mehreren Teilzahlungen und ist an Auszahlungsvoraussetzungen geknüpft.

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

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

Arbeitgeberfinanzierte bAV	
Durchführungsweg	Beitragsorientierte Pensionszusage über Versicherungslösung (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2009 dem Vorstand angehörten, haben zudem eine leistungsorientierte Besitzstandsrente und somit kombinierte Zusagen)
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
Pensionierungsalter	60. oder 62. Lebensjahr, spätestens 67. Lebensjahr
Leistungsarten	- 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)	- 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 („UVA“) 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 Versorgungsfalls Kombinierte leistungs- und beitragsorientierte Zusage: - Anwartschaft aus der Besitzstandsrente entspricht demjenigen Teil der Besitzstandsrente, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der festen Altersgrenze entspricht (m/n-tel-Verfahren) - Anwartschaft aus der Zuwachsrente entspricht dem Deckungskapital zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls
Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2017 dem Vorstand angehörten)	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

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

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

Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat setzte in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem Ende 2022 für das bevorstehende Geschäftsjahr (= Berichtsjahr 2023) 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 des Unternehmens berücksichtigt der Aufsichtsrat – auch in der zeitlichen Entwicklung – das Verhältnis der Vergütung des Vorstands zur Vergütung des oberen Führungskreises der Gesellschaft und der Belegschaft insgesamt. Hierbei wird auf Deutschland abgestellt. Der obere Führungskreis umfasst die Leitenden Angestellten, die Belegschaft insgesamt setzt sich aus den Leitenden Angestellten sowie den außertariflichen und tariflichen Mitarbeitern zusammen.

Zum 1.1.2023 erfolgte keine generelle Anpassung der Vorstandsbezüge. Es wurde lediglich die Vergütung von Thomas Blunck angepasst, der zum 1.1.2023 den Vorsitz des Rückversicherungsausschusses von Torsten Jeworrek übernommen hat.

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			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.425.000	40 %	2.425.000	40 %	1.695.000	43 %	1.173.000	42 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag	1.236.750	20 %	1.236.750	20 %	550.875	14 %	381.225	14 %
Summe feste Vergütung	3.701.750		3.701.750		2.285.875		1.594.225	
Jahresbonus (100 %)	727.500	12 %	727.500	12 %	508.500	13 %	351.900	13 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.697.500	28 %	1.697.500	28 %	1.186.500	30 %	821.100	30 %
Gesamtvergütung (100 %)	6.126.750	100 %	6.126.750	100 %	3.980.875	100 %	2.767.225	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	3.701.750		3.701.750		2.285.875		1.594.225	
Jahresbonus (200 %)	1.455.000		1.455.000		1.017.000		703.800	
Mehrjahresbonus (200 %)	3.395.000		3.395.000		2.373.000		1.642.200	
Gesamtvergütung (200 %)	8.551.750		8.551.750		5.675.875		3.940.225	

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside				Stefan Golling			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.472.115	49 %	1.472.115	49 %	1.472.115	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	1.512.115		1.512.115		1.512.115		1.512.115	
Jahresbonus (100 %)	441.635	15 %	441.635	15 %	441.635	15 %	441.635	15 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.030.481	35 %	1.030.481	35 %	1.030.481	35 %	1.030.481	35 %
Gesamtvergütung (100 %)	2.984.230	100 %	2.984.230	100 %	2.984.230	100 %	2.984.230	100 %
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Gesamtvergütung (0 %)	1.512.115		1.512.115		1.512.115		1.512.115	
Jahresbonus (200 %)	883.269		883.269		883.269		883.269	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.060.961		2.060.961		2.060.961		2.060.961	
Gesamtvergütung (200 %)	4.456.345		4.456.345		4.456.345		4.456.345	

Christoph Jurecka					Achim Kassow				
Mitglied des Vorstands					Mitglied des Vorstands				
	2023		2022		2023		2022		
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	
Grundvergütung	1.695.000	39 %	1.695.000	39 %	1.472.115	49 %	1.472.115	49 %	
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	
bAV-Beitrag	864.450	20 %	864.450	20 %					
Summe feste Vergütung	2.599.450		2.599.450		1.512.115		1.512.115		
Jahresbonus (100 %)	508.500	12 %	508.500	12 %	441.635	15 %	441.635	15 %	
Mehrjahresbonus (100 %)	1.186.500	28 %	1.186.500	28 %	1.030.481	35 %	1.030.481	35 %	
Gesamtvergütung (100 %)	4.294.450	100 %	4.294.450	100 %	2.984.230	100 %	2.984.230	100 %	
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0		
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0		
Gesamtvergütung (0 %)	2.599.450		2.599.450		1.512.115		1.512.115		
Jahresbonus (200 %)	1.017.000		1.017.000		883.269		883.269		
Mehrjahresbonus (200 %)	2.373.000		2.373.000		2.060.961		2.060.961		
Gesamtvergütung (200 %)	5.989.450		5.989.450		4.456.345		4.456.345		

Michael Kerner (seit 1.1.2023) ²					Mitglied des Vorstands				
	2023 gesamt		2023 davon Münchener Rück AG		2022 gesamt		2022 davon Münchener Rück AG		
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	
Grundvergütung	1.525.000	46 %	152.500	44 %					
Nebenleistungen/Sachbezüge ^{1,3}	234.612	7 %	40.000	12 %					
bAV-Beitrag									
Summe feste Vergütung	1.759.612		192.500						
Jahresbonus (100 %)	457.500	14 %	45.750	13 %					
Mehrjahresbonus (100 %)	1.067.500	33 %	106.750	31 %					
Gesamtvergütung (100 %)	3.284.612	100 %	345.000	100 %					
Jahresbonus (0 %)	0		0						
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0						
Gesamtvergütung (0 %)	1.759.612		192.500						
Jahresbonus (200 %)	915.000		91.500						
Mehrjahresbonus (200 %)	2.135.000		213.500						
Gesamtvergütung (200 %)	4.809.612		497.500						

	Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)				Mari-Lizette Malherbe (seit 1.1.2023)			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.472.115	49 %	122.676	49 %	1.472.115	49 %		
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	40.000	1 %	3.333	1 %	40.000	1 %		
bAV-Beitrag								
Summe feste Vergütung	1.512.115		126.009		1.512.115			
Jahresbonus (100 %)	441.635	15 %	36.803	15 %	441.635	15 %		
Mehrjahresbonus (100 %)	1.030.481	35 %	85.873	35 %	1.030.481	35 %		
Gesamtvergütung (100 %)	2.984.230	100 %	248.686	100 %	2.984.230	100 %		
Jahresbonus (0 %)	0		0		0			
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0			
Gesamtvergütung (0 %)	1.512.115		126.009		1.512.115			
Jahresbonus (200 %)	883.269		73.606		883.269			
Mehrjahresbonus (200 %)	2.060.961		171.747		2.060.961			
Gesamtvergütung (200 %)	4.456.345		371.362		4.456.345			

	Markus Rieß ⁴			
	Mitglied des Vorstands			
	2023 gesamt	2023 davon Münchener Rück AG	2022 gesamt	2022 davon Münchener Rück AG
	€ relativer Anteil	€ relativer Anteil	€ relativer Anteil	€ relativer Anteil
Grundvergütung	2.907.500 68 %	482.500 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	852.325 20 %	246.075 20 %	852.325 20 %	246.075 20 %
Summe feste Vergütung	3.799.825	768.575	3.799.825	768.575
Jahresbonus (100 %)	144.750 3 %	144.750 12 %	144.750 3 %	144.750 12 %
Mehrjahresbonus (100 %)	337.750 8 %	337.750 27 %	337.750 8 %	337.750 27 %
Gesamtvergütung (100 %)	4.282.325 100 %	1.251.075 100 %	4.282.325 100 %	1.251.075 100 %
Jahresbonus (0 %)	0	0	0	0
Mehrjahresbonus (0 %)	0	0	0	0
Gesamtvergütung (0 %)	3.799.825	768.575	3.799.825	768.575
Jahresbonus (200 %)	289.500	289.500	289.500	289.500
Mehrjahresbonus (200 %)	675.500	675.500	675.500	675.500
Gesamtvergütung (200 %)	4.764.825	1.733.575	4.764.825	1.733.575

1 Vom Aufsichtsrat festgelegter Orientierungswert.

2 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 Münchener Rück AG von ca. 90 % zu 10 % entspricht, wobei Michael Kerner bis zu 10 % seiner Arbeitszeit bei MAHC auch für seine Tätigkeit bei der Münchener Rück AG verwenden kann.

3 Bei **Michael Kerner** umfassen die Nebenleistungen/Sachbezüge zusätzlich von der MAHC gewährte Nebenleistungen, wie einen Kfz-Zuschuss i.H.v. 16.667 US\$ und Arbeitgeberzuschüssen 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).

4 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 Münchener Rück AG 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 dem Unternehmen ermöglicht wird, eine flexible Bonuspolitik anzuwenden, einschließlich der Möglichkeit, überhaupt keine variable Vergütung zu zahlen. Vorstandsmitglieder haben so keinen Anreiz, zugunsten höherer Bonuszahlungen unangemessen hohe Risiken einzugehen.

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

Vergütungsrelationen (Pay Ratios)

Im Berichtsjahr betrug die Ziel-Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden das 41-Fache (2022: 41-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter der Gesellschaft (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstandsmitglieder belief sich auf das 25-Fache (2022: 26-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter (ohne Vorstand).

Bemessungsgrundlagen für die variable Vergütung

Jahresbonus

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

Mehrjahresbonus

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 des

Unternehmens 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 des Unternehmens 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	– 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	– 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	– 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



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

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



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

Zielwerte/Zielerreichungen für Jahres- und Mehrjahresbonus

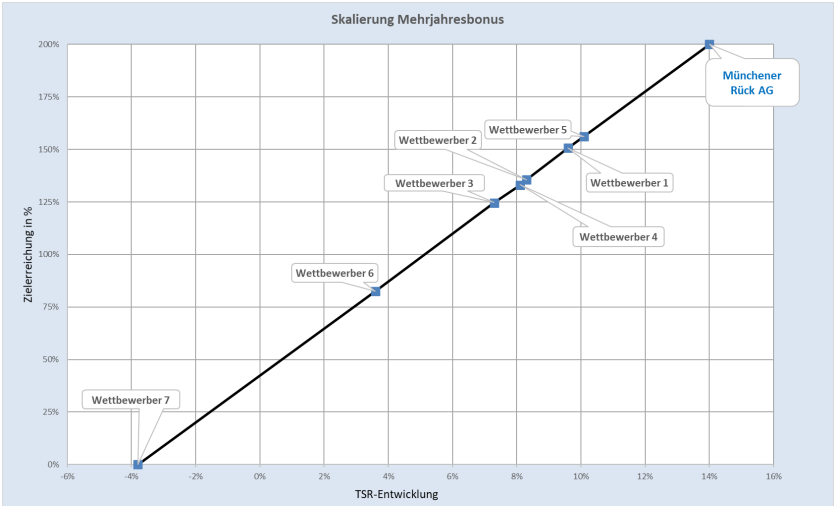
Die folgende Tabelle zeigt für die Jahresbonuspläne 2022, 2023 und 2024 die konkreten Zielvorgaben und – soweit vorliegend – die Zielerreichungen und finalen Bewertungen:

Jahresbonus für Geschäftsjahr 2022 – Gewährung 2023	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	IFRS-Konzernergebnis: 2.100 Mio. € = 0 % 3.300 Mio. € = 100 % 3.900 Mio. € = 200 %
Zielerreichung	IFRS-Konzernergebnis = 3.419 Mio. € = 120 %
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	120 %
Jahresbonus für Geschäftsjahr 2023 – Gewährung 2024 (freiwillige Angabe)	
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	Bewertung 2025
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2025
Gesamtbewertung	Bewertung 2025

Die folgenden Tabellen zeigen für die Mehrjahresbonuspläne, die von 2019 bis 2024 aufgelegt wurden, die Zielvorgaben und – soweit vorliegend – die Zielerreichungen und finalen Bewertungen:

Mehrwahresbonus 2019-2022 – Gewährung 2023	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group) Lineare Skalierung 0-200 %: Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 % Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht. Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).
Zielerreichung	TSR-Entwicklung Münchener Rück AG: 17,5 % (geometrisches Mittel/Rendite p.a.) Start-Wert 31.12.2018: 487,9 / End-Wert 30.12.2022: 929,4 Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: -10 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: 17,5 % $Zielerreichung_{MR} = \frac{TSR_{MR} - TSR_{niedrigster\ Wert}}{TSR_{höchster\ Wert} - TSR_{niedrigster\ Wert}} * 2 = \frac{17,5\% - (-10\%)}{17,5\% - (-10\%)} * 2 = 200\%$ Zielerreichung Münchener Rück AG = 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 2020-2023 – Gewährung 2024 (freiwillige Angabe)

Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group) Lineare Skalierung 0-200 %: Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 % Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht. Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).
Zielerreichung	TSR-Entwicklung Münchener Rück AG: 14,0 % (geometrisches Mittel/Rendite p.a.) Start-Wert 31.12.2019: 702,6 / End-Wert 29.12.2023: 1.187,1 Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: -3,8 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: 14,0 % $Zielerreichung_{MR} = \frac{TSR_{MR} - TSR_{niedrigster\ Wert}}{TSR_{höchster\ Wert} - TSR_{niedrigster\ Wert}} * 2 = \frac{14\% - (-3,8\%)}{14\% - (-3,8\%)} * 2 = 200\%$ Zielerreichung Münchener Rück AG = 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	TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group) Lineare Skalierung 0-200 %: Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 % Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht. Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).
Zielerreichung	Bewertung 2025
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2025
Gesamtbewertung	Bewertung 2025

Mehrjahresbonus 2022-2025 – Gewährung 2026 (freiwillige Angabe)

Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen

80 % TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group

(Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)

Lineare Skalierung 0-200 %:

Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 %

Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %

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

Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen
(Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit,
Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).

20 % ESG-Ziele

Umwelt (Gewichtung 15 %)

Erreichen der **Klimaschutzziele** gemäß der Klimastrategie von Munich Re Gruppe

▪ Reduktion des CO₂-Fußabdrucks bis 2025 bei **Kapitalanlage**

-29 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025

Lineare Skalierung 0-200 %:

-19 % = 0 %

-29 % = 100 %

-39 % = 200 %

▪ Reduktion des CO₂-Fußabdrucks bis 2025 bei **Versicherung**

– Thermische Kohle:

-35 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025

Lineare Skalierung 0-200 %:

-25 % = 0 %

-35 % = 100 %

-45 % = 200 %

– Öl und Gas - Upstream:

-5 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025

Lineare Skalierung 0-200 %:

0 % = 0 %

-5 % = 100 %

-10 % = 200 %

▪ 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

Lineare Skalierung 0-200 %:

0 % = 0 %

-12 % = 100 %

-24 % = 200 %

Soziales (Gewichtung 2,5 %)

40 % Anteil von **Frauen in Führungspositionen** auf allen Managementebenen
gruppenweit bis GJ 2025

Lineare Skalierung 0-200 %:

37,5 % = 0 %

40,0 % = 100 %

42,5 % = 200 %

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

<i>Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen (Fortsetzung)</i>	Governance (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 %	
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

80 % TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group

(Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)

Lineare Skalierung 0-200 %:

Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 %

Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %

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

Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen
(Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit,
Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).

20 % ESG-Ziele

Umwelt (Gewichtung 10 %)

Definition einer **Klimaambition für 2030** im Einklang mit dem **Netto-Null-Ziel für 2050** und **Erfüllung der Selbstverpflichtungen**

- > 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.)

Lineare Skalierung 0-200 %:

- 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 %

Soziales (Gewichtung 5 %)

40 % Anteil von **Frauen in Führungspositionen** auf allen Managementebenen gruppenweit bis Ende GJ 2026

Lineare Skalierung 0-200 %:

37,5 % = 0 %
40,0 % = 100 %
42,5 % = 200 %

Mehrjahresbonus 2023-2026 – Gewährung 2027 (freiwillige Angabe)
(Fortsetzung)

<i>Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen</i> (Fortsetzung)	Governance (Gewichtung 5 %) 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 %: ▪ 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

80 % TSR der Münchener-Rück-Aktie im Vergleich zur Peer Group

(Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)

Lineare Skalierung 0-200 %:

Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 %

Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %

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

Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen
(Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit,
Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).

20 % ESG-Ziele

Umwelt (Gewichtung 5 %)

Definition einer **Klimaambition für 2030** im Einklang mit dem **Netto-Null-Ziel für 2050** und **Erfüllung der Selbstverpflichtungen**

- > 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.)

Lineare Skalierung 0-200 %:

- 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 %

Governance (Gewichtung 15 %)

Ausbau der eigenen Cybersicherheit und Einhalten der diesbezüglichen regulatorischen Anforderungen

- > Implementierung der gruppenweiten Cybersicherheitsstrategie
- > Definierte Cyber-Resilienz-Maßnahmen bewähren sich
- > Sicherstellung von Cyber-Compliance

Lineare Skalierung 0-200 %:

- 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	

Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 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 2023 noch kein Beschluss über die Bewertung der Bonuspläne vorlag, die im Berichtsjahr endeten, ist keine geschuldete (mithin fällige, aber noch nicht ausgezahlte) Vergütung auszuweisen. Auch im Übrigen ist keine im Sinne von § 162 Abs. 1 AktG geschuldete Vergütung anzugeben.

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

	Joachim Wenning				Thomas Blunck			
	Vorsitzender des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.425.000	38 %	2.425.000	40 %	1.695.000	46 %	1.173.000	40 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	39.595	1 %	42.021	1 %	32.926	1 %	34.959	1 %
Jahresbonus ²	873.000	14 %	878.850	14 %	422.280	12 %	425.250	14 %
Mehrjahresbonus ³	3.115.000	48 %	2.725.625	45 %	1.505.000	41 %	1.316.875	45 %
Sonstiges								
Summe	6.452.595	100 %	6.071.496	100 %	3.655.206	100 %	2.950.084	100 %

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside				Stefan Golling			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.472.115	46 %	1.472.115	48 %	1.472.115	72 %	1.472.115	72 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	26.405	1 %	27.371	1 %	33.702	2 %	33.742	2 %
Jahresbonus ²	529.961	16 %	533.689	18 %	529.961	26 %	533.689	26 %
Mehrjahresbonus ³	1.188.472	37 %						
Sonstiges			1.006.694	33 %				
Summe	3.216.953	100 %	3.039.869	100 %	2.035.778	100 %	2.039.546	100 %

	Christoph Jurecka				Achim Kassow			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.695.000	41 %	1.695.000	72 %	1.472.115	72 %	1.472.115	72 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	29.252	1 %	31.251	1 %	48.521	2 %	42.301	2 %
Jahresbonus ²	610.200	15 %	614.250	26 %	529.961	26 %	533.689	26 %
Mehrjahresbonus ³	1.820.000	44 %						
Sonstiges								
Summe	4.154.452	100 %	2.340.501	100 %	2.050.597	100 %	2.048.105	100 %

	Michael Kerner (seit 1.1.2023) ⁴							
	Mitglied des Vorstands							
	2023 gesamt		2023 davon Münchener Rück AG		2022 gesamt		2022 davon Münchener Rück AG	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.434.224	85 %	152.500	71 %				
Nebenleistungen/Sachbezüge ^{1, 5}	261.161	15 %	62.868	29 %				
Jahresbonus ²								
Mehrjahresbonus ³								
Sonstiges								
Summe	1.695.385	100 %	215.368	100 %				

	Clarisse Kopff (seit 1.12.2022) ⁶				Mari-Lizette Malherbe (seit 1.1.2023)			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.472.115	95 %	122.676	96 %	1.472.115	95 %		
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	36.985	2 %	4.593	4 %	72.421	5 %		
Jahresbonus ²	44.163	3 %						
Mehrjahresbonus ³								
Sonstiges								
Summe	1.553.263	100 %	127.269	100 %	1.544.536	100 %		

	Markus Rieß ⁷							
	Mitglied des Vorstands							
	2023 gesamt		2023 davon Münchener Rück AG		2022 gesamt		2022 davon Münchener Rück AG	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.907.500	76 %	482.500	37 %	2.907.500	73 %	482.500	32 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	142.351	4 %	48.124	4 %	119.993	3 %	48.031	3 %
Jahresbonus ²	173.700	5 %	173.700	13 %	174.825	4 %	174.825	12 %
Mehrjahresbonus ³	595.000	16 %	595.000	46 %	780.938	20 %	780.938	53 %
Sonstiges								
Summe	3.818.551	100 %	1.299.324	100 %	3.983.256	100 %	1.486.294	100 %

1 In den Nebenleistungen/Sachbezügen sind – soweit angefallen – folgende Kosten enthalten: Versicherungen (Gruppenunfallversicherung, freiwillige Unfallversicherung, Reiseversicherung), Kosten für Firmenwagen (Leasinggebühren, Schäden, Tankkosten und Kfz-Versicherungen), Fahrtkosten, Einladungen, Versorgungskassenbeiträge, Umzugskosten, Mehraufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung sowie Lohnsteuer auf Nebenleistungen/Sachbezüge.

2 Die Angaben zum Geschäftsjahr 2023 betreffen den Jahresbonus 2022, diejenigen zum Geschäftsjahr 2022 den Jahresbonus 2021.

3 Die Angaben zum Geschäftsjahr 2023 betreffen den Mehrjahresbonus 2019-2022, diejenigen zum Geschäftsjahr 2022 betreffen den Mehrjahresbonus 2018-2021.

4 Bei **Michael Kerner** umfasst die Vergütung auch die Bezügebestandteile, die er für seine Tätigkeit bei der MAHC erhält und die in US\$ ausbezahlt wurden. Zur Umrechnung in Euro wurde der durchschnittliche Wechselkurs im Jahr 2023 (1,08137 US\$/€) herangezogen.

5 In den Nebenleistungen von **Michael Kerner** sind auch Arbeitgeberzuzahlungen bei der MAHC für die Teilnahme am 401(k) Retirement Savings Plan sowie dem zusätzlichen Executive Retirement Savings Plan i.H.v. 138.602 US\$ (128.172 €) enthalten.

6 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 Münchener-Rück-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.

7 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 umfasst keine variable Komponente.

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

	Ludger Arnoldussen				Nikolaus von Bomhard			
	Mitglied des Vorstands bis 30.4.2017 In Pension seit 1.5.2019				Vorsitzender des Vorstands bis 30.4.2017 In Pension seit 1.5.2017			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	239.841	100 %	239.841	100 %	778.654	96 %	681.833	96 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹					35.595	4 %	31.348	4 %
Jahresbonus								
Mehrjahresbonus								
Sonstiges								
Summe	239.841	100 %	239.841	100 %	814.249	100 %	713.181	100 %

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Georg Daschner				Doris Höpke			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2014 In Pension seit 1.1.2015				Mitglied des Vorstands bis 30.4.2022			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	250.621	99 %	250.722	99 %			375.000	18 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	1.746	1 %	1.736	1 %			19.226	1 %
Jahresbonus					135.000	8 %	425.250	20 %
Mehrjahresbonus					1.505.000	92 %	1.316.875	62 %
Sonstiges								
Summe	252.367	100 %	252.458	100 %	1.640.000	100 %	2.136.351	100 %

	Torsten Jeworrek				Hermann Pohlchristoph			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2022 In Pension seit 1.1.2023				Mitglied des Vorstands bis 30.4.2020			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	1.112.382	29 %	1.695.000	40 %				
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	724	0 %	63.568	1 %			5	0 %
Jahresbonus	610.200	16 %	614.250	14 %				
Mehrjahresbonus	2.170.000	56 %	1.898.750	44 %	1.505.000	100 %	1.240.313	100 %
Sonstiges								
Summe	3.893.306	100 %	4.271.568	100 %	1.505.000	100 %	1.240.318	100 %

	Peter Röder				Jörg Schneider			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2020 In Pension seit 1.1.2021				Mitglied des Vorstands bis 31.12.2018 In Pension seit 1.1.2019			
	2023		2022		2023		2022	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung	302.765	17 %	302.765	19 %	513.728	100 %	513.728	21 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹	702	0 %	713	0 %	774	0 %	770	0 %
Jahresbonus								
Mehrjahresbonus	1.505.000	83 %	1.316.875	81 %			1.898.750	79 %
Sonstiges								
Summe	1.808.467	100 %	1.620.353	100 %	514.502	100 %	2.413.248	100 %

			Wolfgang Strassl			
			Mitglied des Vorstands bis 31.12.2013 In Pension seit 1.1.2014			
			2023		2022	
			€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Pension bzw. Grundvergütung			213.592	100 %	187.033	100 %
Nebenleistungen/Sachbezüge ¹			788	0 %	832	0 %
Jahresbonus						
Mehrjahresbonus						
Sonstiges						
Summe			214.380	100 %	187.865	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, Weihnachtsgaben sowie Lohnsteuer auf Nebenleistungen/Sachbezüge.

Ein weiteres Vorstandsmitglied, das in den letzten zehn Jahren ausgeschieden ist, hat im Berichtsjahr keine Vergütung als ehemaliges Vorstandsmitglied 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 2023 gewährten Vergütung betrug 3.836.390 €.

Erwartete Bonuszahlungen 2024 (freiwillige Angabe)

Im Jahr 2024 werden der Jahresbonus 2023 und der Mehrjahresbonus 2020-2023 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 2023		Mehrjahresbonus 2020-2023	
	Zielerreichung	Bonusbetrag €	Zielerreichung	Bonusbetrag €
Amtierende Vorstandsmitglieder				
Joachim Wenning	180 %	1.309.500	200 %	3.255.000
Thomas Blunck	180 %	915.300	200 %	1.575.000
Nicholas Gartside	180 %	794.942	200 %	1.575.000
Stefan Golling (seit 1.1.2021)	180 %	794.942		
Christoph Jurecka	180 %	915.300	200 %	2.100.000
Achim Kassow (seit 1.5.2020)	180 %	794.942	200 %	1.050.000
Michael Kerner (seit 1.1.2023)	180 %	823.500		
davon für Münchener Rück AG	180 %	82.350		
Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)	180 %	794.942		
Mari-Lizette Malherbe (seit 1.1.2023)	180 %	794.942		
Markus Rieß	180 %	260.550	200 %	700.000
davon für Münchener Rück AG	180 %	260.550	200 %	700.000
Frühere Vorstandsmitglieder				
Doris Höpke (bis 30.4.2022)			200 %	1.575.000
Torsten Jeworrek (bis 31.12.2022)			200 %	2.275.000
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020)			200 %	501.666
Peter Röder (bis 31.12.2020)			200 %	1.575.000

Im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 werden für diese Pläne die tatsächlichen Bonuszahlungen im Rahmen der gewährten Vergütung angegeben.

Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand Aktien in Höhe ihrer jeweils aktuellen jährlichen Brutto-Grundvergütung zu halten. Für Neueintritte in den Vorstand seit 2019 gilt eine fünfjährige Aufbauphase. Bei den Vorstandsmitgliedern, die dem Vorstand bereits vor 2019 angehörten, endete die Aufbauphase am 31.12.2022 mit Nachweispflicht bis 31.1.2023. Vorstandsmitglieder können die Aufbauphase auch vorzeitig beenden, wenn ein entsprechender Nachweis erbracht wird. Nach dem Ende der Aufbauphase ist die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung jährlich nachzuweisen.

Nachfolgende Tabelle (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigt den Aktienbesitz der Vorstandsmitglieder per 29. Dezember 2023 (letzter Börsenhandelstag des Berichtsjahres):

Name	Ende der Aufbauphase		Jährliche Brutto-Grundvergütung €	Anzahl der Aktien am 29.12.2023	XETRA-Schlusskurs am 29.12.2023 €	Gesamtwert der Aktien €	Gesamtwert der Aktien im Verhältnis zur jährlichen Brutto-Grundvergütung
	2 Jahre	5 Jahre					
Joachim Wenning	31.12.2022		2.425.000	17.423	375,10	6.535.367	269 %
Thomas Blunck	31.12.2022		1.695.000	4.772	375,10	1.789.977	106 %
Nicholas Gartside		31.12.2025	1.472.115	4.500	375,10	1.687.950	115 %
Stefan Golling		31.12.2025	1.472.115	3.180	375,10	1.192.818	81 %
Christoph Jurecka ¹		31.12.2025	1.695.000	7.960	375,10	2.985.796	176 %
Achim Kassow		31.12.2025	1.472.115	4.295	375,10	1.611.055	109 %
Michael Kerner ²		31.12.2027	1.525.000	1.000	375,10	375.100	25 %
Clarisse Kopff		30.11.2027	1.472.115	0	375,10	0	0 %
Mari-Lizette Malherbe		31.12.2027	1.472.115	16	375,10	6.002	0 %
Markus Rieß ^{1,3}	31.12.2022		1.695.000	5.300	375,10	1.988.030	117 %

1 Christoph Jurecka und Markus Rieß haben die Aufbauphase vorzeitig im Juli 2022 beendet.

2 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 Münchener Rück AG und MAHC insgesamt (brutto).

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

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

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

Einbehalt variabler Vergütung (Malus) und Rückforderung (Clawback)

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

Von einem Dritten zugesagte Leistungen

Sofern in diesem Vergütungsbericht nicht anders angegeben, wurden 2023 keinem Mitglied des Vorstands von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt.

Für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung zugesagte Leistungen

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

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

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

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

Für seit 2017 in den Vorstand eingetretene und künftige Vorstandsmitglieder besteht im Falle der vorzeitigen Beendigung ihres Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund durch die Gesellschaft ein dienstvertraglicher Anspruch auf Abfindungszahlungen. Dieser beläuft sich auf die Höhe von zwei Jahresvergütungen, er ist jedoch in jedem Fall auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags beschränkt, wenn diese kürzer ist. Für die Berechnung der Jahresvergütung sind die jährliche feste Vergütung und die tatsächlich ausgezahlte variable Vergütung des letzten vollen abgelaufenen Geschäftsjahres vor der Beendigung des Anstellungsvertrags maßgebend; unregelmäßige, anlassbezogene Nebenleistungen und Sachbezüge bleiben dabei unberücksichtigt. Bezüge, die das Vorstandsmitglied während der

Kündigungsfrist nach Beendigung seiner Bestellung erhält, werden auf die Abfindung angerechnet. Ebenso werden Einkünfte aus selbständiger Arbeit oder nichtselbständiger Arbeit, die das Vorstandsmitglied während des Zeitraums erzielt, für den es eine Abfindung erhalten hat, auf die Abfindung angerechnet.

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

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

Nachfolgende Tabelle zeigt die zugesagten Leistungen bei vorzeitiger Beendigung per 31. Dezember 2023:

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	Geschäfts-jahr	Vor-gezogenes gekürztes Ruhegeld €/Jahr	UVA auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenen-versorgung nach Betriebsrenten-gesetz €/Jahr	Pensions-zusage €/Jahr	Barwert (HGB) per 31.12. des Jahres €	Aufwand ² (HGB) €
Joachim Wenning ³	2023			488.591	12.245.599	1.007.345
	2022			488.591	11.238.254	1.516.139
Thomas Blunck ³	2023			384.785	13.015.720	1.135.421
	2022	292.546	323.615	329.615	11.880.299	1.325.346
Christoph Jurecka	2023	163.692	163.692	163.692	3.742.369	839.710
	2022	163.692	163.692	163.692	2.902.659	819.011
Markus Rieß	2023	229.288	229.288	229.288	6.440.040	889.891
davon für Münchener Rück AG		72.221	72.221	72.221	2.230.935	274.029
	2022	228.287	228.287	228.287	5.550.149	864.190
davon für Münchener Rück AG		72.221	72.221	72.221	1.956.906	264.576

- 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. 2023 betrug der Arbeitgeberbeitrag für Michael Kerner 138.602 US\$ (128.172 €).
- 2 Der dargestellte Aufwand umfasst leistungs- und beitragsorientierte Altersversorgungspläne für Vorstandsmitglieder.
- 3 Joachim Wenning und Thomas Blunck 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.

Maximalvergütung

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

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

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

Wie die Maximalvergütung für das Berichtsjahr 2023 eingehalten wurde, kann erst nach vollständiger Auszahlung des Mehrjahresbonus 2023-2026 im Jahr 2027 endgültig festgestellt und erläutert werden. Die nachfolgenden Tabellen (Beträge teilweise gerundet)

enthalten nur die Vergütung, die den Berichtsjahren 2021, 2022 und 2023 bislang zuzurechnen ist, und werden sukzessive aufgebaut:

Joachim Wenning				
Vorsitzender des Vorstands				
Zurechnung für Geschäftsjahr		2023	2022	2021
		€	€	€
Grundvergütung		2.425.000	2.425.000	2.325.000
Nebenleistungen/Sachbezüge		39.595	42.021	38.176
bAV Versorgungsbetrag		1.236.750	1.236.750	1.185.750
bAV Dienstzeitaufwand		750	1.198	1.331
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus		(Zufluss 2024)	873.000	878.850
Mehrjahresbonus		(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2023		3.702.095	4.577.969	4.429.107
Festgelegte Maximalvergütung		9.500.000	9.500.000	9.500.000

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

Thomas Blunck				
Mitglied des Vorstands				
Zurechnung für Geschäftsjahr		2023	2022	2021
		€	€	€
Grundvergütung		1.695.000	1.173.000	1.125.000
Nebenleistungen/Sachbezüge		32.926	34.959	35.646
bAV Versorgungsbetrag		550.875	381.225	365.625
bAV Dienstzeitaufwand		140.872	210.631	236.619
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus		(Zufluss 2024)	422.280	425.250
Mehrjahresbonus		(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2023		2.419.673	2.222.095	2.188.140
Festgelegte Maximalvergütung		7.000.000	7.000.000	7.000.000

Nicholas Gartside				
Mitglied des Vorstands				
Zurechnung für Geschäftsjahr		2023	2022	2021
		€	€	€
Grundvergütung		1.472.115	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge		26.405	27.371	23.543
bAV Versorgungsbetrag				
bAV Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus		(Zufluss 2024)	529.961	533.689
Mehrjahresbonus		(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2023		1.498.520	2.029.447	1.969.107
Festgelegte Maximalvergütung		7.000.000	7.000.000	7.000.000

Stefan Golling				
Mitglied des Vorstands				
Zurechnung für Geschäftsjahr		2023	2022	2021
		€	€	€
Grundvergütung		1.472.115	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge		33.702	33.742	27.810
bAV Versorgungsbetrag				
bAV Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen ¹				
Jahresbonus		(Zufluss 2024)	529.961	533.689
Mehrjahresbonus		(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2023		1.505.817	2.035.818	1.973.374
Festgelegte Maximalvergütung		7.000.000	7.000.000	7.000.000

	Doris Höpke		Torsten Jeworrek	
	Mitglied des Vorstands bis 30.4.2022		Mitglied des Vorstands bis 31.12.2022	
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
bAV Dienstzeitaufwand	481	547	229.581	270.608
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	135.000	425.250	610.200	614.250
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2023	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	2023	2022	2021	
	€	€	€	€
Grundvergütung		1.695.000	1.695.000	1.625.000
Nebenleistungen/Sachbezüge		29.252	31.251	25.774
bAV Versorgungsbetrag		864.450	864.450	828.750
bAV Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus		(Zufluss 2024)	610.200	614.250
Mehrjahresbonus		(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2023	2.588.702	3.200.901	3.093.774	
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	

	Achim Kassow			
	Mitglied des Vorstands			
Zurechnung für Geschäftsjahr	2023	2022	2021	
	€	€	€	€
Grundvergütung		1.472.115	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge		48.521	42.301	37.307
bAV Versorgungsbetrag				
bAV Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus		(Zufluss 2024)	529.961	533.689
Mehrjahresbonus		(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2023	1.520.636	2.044.377	1.982.871	
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000	7.000.000	

	Michael Kerner (seit 1.1.2023) ^{1, 2}			
	Mitglied des Vorstands			
Zurechnung für Geschäftsjahr	2023	2023	2023	2023
		gesamt	davon	Münchener Rück AG
		€	€	€
Grundvergütung		1.434.224		152.500
Nebenleistungen/Sachbezüge		229.801		39.682
bAV Versorgungsbetrag				
bAV Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen		31.360		23.186
Jahresbonus		(Zufluss 2024)		(Zufluss 2024)
Mehrjahresbonus		(Zufluss 2027)		(Zufluss 2027)
Gesamtvergütung per 31.12.2023		1.695.385		215.368
Festgelegte Maximalvergütung		7.000.000		

	Clarisse Kopff (seit 1.12.2022) ²		Mari-Lizette Malherbe (seit 1.1.2023) ²	
	Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
Zurechnung für Geschäftsjahr	2023	2022		2023
	€	€		€
Grundvergütung	1.472.115	122.676		1.472.115
Nebenleistungen/Sachbezüge	34.409	2.875		36.056
bAV Versorgungsbetrag				
Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen	2.576	1.718		36.365
Jahresbonus	(Zufluss 2024)	44.163		(Zufluss 2024)
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)		(Zufluss 2027)
Gesamtvergütung per 31.12.2023	1.509.100	171.432		1.544.536
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000	7.000.000		7.000.000

	Markus Rieß ³			
	Mitglied des Vorstands			
Zurechnung für Geschäftsjahr			2023 gesamt	2023 davon Münchener Rück AG
			€	€
Grundvergütung			2.907.500	482.500
Nebenleistungen/Sachbezüge			142.351	48.124
bAV Versorgungsbetrag			852.325	246.075
Dienstzeitaufwand			9.429	9.429
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus			(Zufluss 2024)	(Zufluss 2024)
Mehrjahresbonus			(Zufluss 2027)	(Zufluss 2027)
Gesamtvergütung per 31.12.2023			3.911.605	786.128
Festgelegte Maximalvergütung			7.000.000	

	Markus Rieß ³			
	Mitglied des Vorstands			
Zurechnung für Geschäftsjahr	2022 gesamt	2022 davon Münchener Rück AG	2021 gesamt	2021 davon Münchener Rück AG
	€	€	€	€
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
Dienstzeitaufwand	11.546	11.546	13.086	13.086
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	173.700	173.700	174.825	174.825
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2025)	(Zufluss 2025)
Gesamtvergütung per 31.12.2023	4.065.065	961.853	3.882.948	915.223
Festgelegte Maximalvergütung	7.000.000		7.000.000	

1 Die Maximalvergütung umfasst die Vergütung, die **Michael Kerner** von der Münchener Rück AG und der MAHC erhält.

2 **Michael Kerner**, **Clarisse Kopff** und **Mari-Lizette Malherbe** wurden im Rahmen des Neueintritts Kosten im Zusammenhang mit Umzug und doppelter Haushaltsführung erstattet.

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

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS

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

Grundsätze der Vergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist insgesamt ausgewogen und steht in einem angemessenen Verhältnis zu Verantwortung und Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft, wobei auch die Vergütungsregelungen vergleichbarer 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.

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		
Vorsitzender 241.500 €	Stellvertreter 157.500 €	Mitglied 105.000 €

AUSSCHUSSVERGÜTUNG						
	Prüfungs- ausschuss	Präsidial- und Nachhaltigkeits- ausschuss	Personal- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Vermittlungs- ausschuss
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 Aufrundung auf volle Monate.

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

Zur Erhöhung der Festvergütung ab dem 1. Januar 2025 soll das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Hauptversammlung 2024 zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Gewährte und geschuldete Vergütung 2023 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 2022 erbrachten Tätigkeiten ausbezahlt. Die Vergütung für die 2023 geleisteten Tätigkeiten war zum Stichtag 31. Dezember 2023 ermittelbar und wird aus Gründen der Transparenz als erwartete Vergütung 2024 freiwillig angegeben.

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

Münchener Rück AG								
Name	Ge- schäfts- jahr ¹	jährlich €	rela- tiver Anteil	Aus- schuss- tätig- keiten €	rela- tiver Anteil	Sitzungs- gelder €	rela- tiver Anteil	Summe €
Nikolaus von Bomhard Vorsitzender	2024	241.500	58 %	157.500	38 %	14.000	3 %	413.000
	2023	241.500	58 %	157.500	38 %	18.000	4 %	417.000
Anne Horstmann stv. Vorsitzende	2024	157.500	87 %	15.750	9 %	7.000	4 %	180.250
	2023	157.500	87 %	15.750	9 %	8.000	4 %	181.250
Ann-Kristin Achleitner	2024	105.000	43 %	126.000	51 %	14.000	6 %	245.000
	2023	105.000	43 %	126.000	51 %	15.000	6 %	246.000
Clement B. Booth	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Ruth Brown	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Stephan Eberl	2024	105.000	65 %	47.250	29 %	9.000	6 %	161.250
	2023	105.000	64 %	47.250	29 %	12.000	7 %	164.250
Frank Fassin	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Ursula Gather	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Gerd Häusler	2024	105.000	82 %	15.750	12 %	7.000	5 %	127.750
	2023	105.000	82 %	15.750	12 %	8.000	6 %	128.750
Angelika Judith Herzog	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Renata Jungo Brüngger	2024	105.000	73 %	31.500	22 %	8.000	6 %	144.500
	2023	105.000	72 %	31.500	22 %	10.000	7 %	146.500
Stefan Kaindl	2024	105.000	58 %	63.000	35 %	12.000	7 %	180.000
	2023	105.000	58 %	63.000	35 %	12.000	7 %	180.000
Carinne Knoche-Brouillon	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Gabriele Mücke	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Ulrich Plottke	2024	105.000	58 %	63.000	35 %	12.000	7 %	180.000
	2023	105.000	58 %	63.000	35 %	12.000	7 %	180.000
Manfred Rassy	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
Carsten Spohr	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	105.000	95 %			5.000	5 %	110.000
Karl-Heinz Streibich	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	105.000	95 %			5.000	5 %	110.000
Markus Wagner (seit 1.2.2022)	2024	105.000	95 %			6.000	5 %	111.000
	2023	96.250	94 %			6.000	6 %	102.250
Maximilian Zimmerer	2024	105.000	40 %	141.750	55 %	13.000	5 %	259.750
	2023	105.000	40 %	141.750	54 %	14.000	5 %	260.750

	Tochterunternehmen							
	Ge- schäfts- jahr ¹	jährlich	rela- tiver Anteil	Aus- schuss- tätig- keiten	rela- tiver Anteil	Sitzungs- gelder	rela- tiver Anteil	Summe
Name		€		€		€		€
Frank Fassin	2024	11.507	100 %					11.507
	2023	35.000	100 %					35.000
Anne Horstmann	2024	31.932	69 %	14.671	31 %			46.603
	2023							
Ulrich Plottke	2024							
	2023	35.000	67 %	17.500	33 %			52.500
Markus Wagner	2024	15.000	100 %					15.000
	2023	15.000	100 %					15.000

¹ Die Angaben zum Geschäftsjahr 2023 umfassen die 2023 gewährte Vergütung. Die freiwilligen Angaben zum Geschäftsjahr 2024 umfassen die 2024 zu gewährende Vergütung, die zum Stichtag 31.12.2023 bereits ermittelbar war.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, die 2022 aus dem Gremium ausgeschieden sind, ist in der nachfolgenden Tabelle (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) abgebildet. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr keine Aufsichtsratsvergütung an frühere Mitglieder des Aufsichtsrats gewährt.

Münchener Rück AG								
Name	Geschäfts-jahr ¹	jährlich €	relativer Anteil	Ausschusstätigkeiten €	relativer Anteil	Sitzungsgelder €	relativer Anteil	Summe €
Gabriele Sinz-Toporzysek (bis 31.1.2022)	2023	8.750	100%					8.750

¹ Die Angaben zum Geschäftsjahr 2023 umfassen die 2023 gewährte Vergütung.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

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

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

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

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

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

Im Rahmen der vergleichenden Darstellung bezieht sich die Ertragsentwicklung auf die jeweiligen Geschäftsjahre. Im Unterschied dazu wird die Veränderung der gewährten/geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands, des Aufsichtsrats und der Mitarbeiter auf Basis der den Betroffenen in den jeweiligen Geschäftsjahren zugeflossenen Vergütung – und nicht auf Grundlage der Vergütung, die diesen Geschäftsjahren zuzurechnen ist – dargestellt. Für das Berichtsjahr 2023 bedeutet das konkret, dass sich das IFRS-Konzernergebnis von 2022 in der Vergütung von 2023 widerspiegelt, während sich das IFRS-Konzernergebnis 2023 erst in der Vergütung von 2024 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
Ertragsentwicklung				
Jahresüberschuss HGB-Einzelabschluss (MR AG)	113,1 %	27,4 %	-73,0 %	259,9 %
IFRS-Ergebnis Konzern	-55,3 %	142,1 %	16,6 %	34,5 %
TSR-Entwicklung (MR-Aktie)	-3,2 %	11,7 %	22,3 %	27,7 %
Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer				
Mitarbeiter MR AG in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis	17,2 %	-14,7 %	9,4 %	5,6 %
Vorstandsvergütung				
Im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder				
Joachim Wenning	31,4 %	-51,1 %	156,9 %	6,3 %
Thomas Blunck	10,3 %	-52,4 %	154,2 %	23,9 %
Nicholas Gartside (seit 18.3.2019)	70,3 %	-2,9 %	111,8 %	5,8 %
Stefan Golling (seit 1.1.2021)			41,7 %	-0,2 %
Christoph Jurecka	10,6 %	-18,7 %	41,8 %	77,5 %
Achim Kassow (seit 1.5.2020)		23,0 %	41,3 %	0,1 %
Michael Kerner (seit 1.1.2023)				
davon für Münchener Rück AG				
Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)				1.120,5 %
Mari-Lizette Malherbe (seit 1.1.2023)				
Markus Rieß	4,1 %	-40,5 %	38,4 %	-4,1 %
davon für Münchener Rück AG	7,9 %	-65,0 %	202,4 %	-12,6 %
Frühere Vorstandsmitglieder				
Ludger Arnoldussen (bis 26.4.2017)	-44,1 %	-54,2 %	4,5 %	0,0 %
Nikolaus von Bomhard (bis 26.4.2017)	-48,7 %	-44,2 %	-0,9 %	14,2 %
Georg Daschner (bis 31.12.2014)	-0,6 %	3,2 %	0,0 %	0,0 %
Doris Höpke (bis 30.4.2022) ³	4,3 %	-51,7 %	84,8 %	-23,2 %
Torsten Jeworrek (bis 31.12.2022) ³	10,2 %	-51,8 %	156,4 %	-8,9 %
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020) ^{2, 3}	-8,1 %	-100,0 %	925.510,5 %	21,3 %
Peter Röder (bis 31.12.2020) ^{2, 3}	10,3 %	-87,4 %	433,4 %	11,6 %
Jörg Schneider (bis 31.12.2018) ²	-33,9 %	-73,3 %	399,4 %	-78,7 %
Wolfgang Strassl (bis 31.12.2013)	4,9 %	0,4 %	0,0 %	14,1 %

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 aus ihrer aktiven Zeit als Vorstandsmitglied noch eine Auszahlung für den Mehrjahresbonus 2019-2022 erhalten.

	Veränderung von 2019 auf 2020	Veränderung von 2020 auf 2021	Veränderung von 2021 auf 2022	Veränderung von 2022 auf 2023
Aufsichtsratsvergütung				
Im Berichtsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder				
Nikolaus von Bomhard (seit 30.4.2019)		35,5 %	-1,3 %	10,3 %
Anne Horstmann (stv. Vorsitzende seit 30.4.2019)	16,7 %	-1,2 %	-1,2 %	6,0 %
Ann-Kristin Achleitner	22,3 %	4,3 %	-1,7 %	7,9 %
Clement B. Booth	10,4 %	1,9 %	-1,9 %	4,7 %
Ruth Brown (von 30.4.2019 bis 2.1.2024)		36,7 %	-1,9 %	4,7 %
Stephan Eberl (seit 30.4.2019)		38,0 %	-3,2 %	8,1 %
Frank Fassin	10,4 %	1,9 %	-1,9 %	4,7 %
Ursula Gather	10,4 %	1,9 %	-1,9 %	4,7 %
Gerd Häusler	9,5 %	1,7 %	-1,6 %	6,4 %
Angelika Judith Herzog (seit 1.7.2021)				109,4 %
Renata Jungo Brüngger	34,9 %	8,9 %	-2,8 %	6,9 %
Stefan Kaindl (seit 30.4.2019)		36,0 %	-1,2 %	7,8 %
Carinne Knoche-Brouillon (seit 28.4.2021)				42,3 %
Gabriele Mücke (seit 30.4.2019)		36,7 %	-1,9 %	4,7 %
Ulrich Plottke	57,6 %	11,7 %	-2,4 %	9,1 %
Manfred Rassy (seit 30.4.2019)		36,7 %	-1,9 %	4,7 %
Carsten Spohr (seit 29.4.2020)			32,5 %	3,8 %
Karl-Heinz Streibich (seit 30.4.2019)		36,7 %	-1,9 %	3,8 %
Markus Wagner (seit 1.2.2022)				
Maximilian Zimmerer	100,5 %	21,6 %	1,3 %	10,0 %
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 (von 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 unterjährigen Ein- und Austritten sowie der Neubesetzung der Ausschüsse, insbesondere im Zuge der Neuwahl des Aufsichtsrats in 2019.

BESCHLUSS DER HAUPTVERSAMMLUNG NACH § 120a Abs. 4 AktG

Der Vergütungsbericht 2022 wurde auf der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 88,52 % gebilligt, weshalb keine Veranlassung zur Änderung der Berichterstattung bestand.

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

PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS DURCH DEN ABSCHLUSSPRÜFER

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

Für den Vorstand

Dr. Joachim Wenning
Vorsitzender des Vorstands

Dr. Christoph Jurecka
Chief Financial Officer

Für den Aufsichtsrat

Dr. Nikolaus von Bomhard
Vorsitzender des Aufsichtsrats

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

An die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 beigegeführten 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen 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, 4. März 2024

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Ott
Wirtschaftsprüfer

Dr. Kagermeier
Wirtschaftsprüfer

