

# Vergütungsbericht 2025

## Munich Re



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Vorstandsvergütung</b> .....	<b>3</b>
1.1	Vergütungssystem des Vorstands .....	3
1.2	Das Geschäftsjahr 2025 .....	7
1.2.1	Ziel-Gesamtvergütung .....	7
1.2.2	Bemessungsgrundlagen für die variable Vergütung .....	11
1.2.3	Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 gemäß § 162 AktG .....	25
1.2.4	Erwartete Bonuszahlungen 2026 (freiwillige Angabe) .....	28
1.2.5	Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines) .....	28
1.2.6	Einbehalt variabler Vergütung (Malus) und Rückforderung (Clawback) .....	29
1.2.7	Leistungen von Dritten .....	29
1.2.8	Für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung zugesagte Leistungen .....	29
1.2.9	Maximalvergütung .....	31
<b>2</b>	<b>Aufsichtsratsvergütung</b> .....	<b>35</b>
2.1	Vergütungssystem des Aufsichtsrats .....	35
2.1.1	Grundsätze der Vergütung .....	35
2.1.2	Vergütungsbestandteile .....	35
2.2	Das Geschäftsjahr 2025 .....	36
<b>3</b>	<b>Vergleichende Darstellung</b> .....	<b>38</b>
<b>4</b>	<b>Beschluss der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG</b> .....	<b>41</b>
<b>5</b>	<b>Prüfung des Vergütungsberichts durch den Abschlussprüfer</b> .....	<b>41</b>

# Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München („Munich Re“) für das Geschäftsjahr 2025

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 2025 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 verstärkt 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 wurde am 30. April 2025 von der Hauptversammlung mit 89,66 % gebilligt und ist zum 1. Januar 2026 in

Kraft getreten. Die wesentlichen Änderungen sind in der nachfolgenden Übersicht zusammengefasst:

Vergütungssystem 2021 - 2025	Bestandteile	Vergütungssystem 2026
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nur <b>ein</b> quantitatives Leistungskriterium: IFRS-Konzernergebnis</li> <li>Leistungskriterium und Skalierung <b>bereits im Vergütungssystem festgelegt</b></li> </ul>	<b>Jahresbonus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mindestens <b>zwei</b> quantitative Leistungskriterien</li> <li>Konkrete <b>Leistungskriterien, Gewichtung</b> und <b>Skalierung</b> vom Aufsichtsrat jeweils <b>vor Beginn</b> des <b>Geschäftsjahres</b> festzulegen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Berücksichtigung</b> von Munich Re bei Festlegung der 0 %- und 200 %-Werte</li> <li>Keine Auszahlungshürde</li> <li>Maximale Zielerreichung <b>200 %</b></li> </ul>	<b>Mehrjahresbonus</b> (TSR-Komponente)	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Keine</b> Berücksichtigung von Munich Re bei Festlegung der 0 %- und 200 %-Werte</li> <li><b>Auszahlungshürde</b> i. H. v. <b>mind. 50 % Zielerreichung</b></li> <li><b>Stärkere Berücksichtigung von Out-performance:</b> maximale Zielerreichung bis zu <b>250 %</b></li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensionierung frühestens <b>nach Vollendung</b> des 60./62. Lebensjahres</li> </ul>	<b>bAV</b> (soweit gewährt)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pensionierung frühestens zu <b>Beginn</b> des <b>Kalenderjahres</b> der Vollendung des 60./62. Lebensjahres</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>VV: 9,5 Mio. €</li> <li>oVM: 7 Mio. €</li> </ul>	<b>Maximalvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>VV: 12 Mio. €</li> <li>oVM: 9 Mio. €</li> </ul>

Weitere Informationen zum Vergütungssystem ab 1. Januar 2026 können der Internetseite der Gesellschaft ([www.munichre.com/vorstand](http://www.munichre.com/vorstand)) entnommen werden.

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf dem Vergütungssystem 2021 - 2025.

#### Vergütungsbestandteile

Die Vergütung besteht aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Bestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung ergibt.

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 Vorstandsvergütung<sup>1</sup>

<b>FESTE VERGÜTUNG</b>	<b>Grundvergütung</b> → Funktion/Verantwortung/Dauer der Vorstandszugehörigkeit Auszahlungsform/-zeitpunkt: Barvergütung, monatlich	
	<b>Laufende Nebenleistungen/Sachbezüge</b>	
	<b>Beitragsorientierte betriebliche Altersversorgung (bAV)</b> <i>(nur Vorstandsmitglieder, die bis zum 1. Januar 2019 in den Vorstand eingetreten sind)</i> → Altersruhegeld/vorgezogenes gekürztes Ruhegeld → Ruhegeld aufgrund Invalidität → Hinterbliebenenversorgung	
<b>VARIABLE VERGÜTUNG</b>	<b>Jahresbonus</b> 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)	<b>Mehrjahresbonus</b> (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)
	<b>Würdigung der Gesamtleistung für JB + MJB (Bonus-/Malus-Aspekte)</b> 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	
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b> (Gesamtvergütung bei Bewertung der variablen Vergütungsbestandteile mit 100 %)		
<b>Maximalvergütung</b> 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.		

<sup>1</sup> 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)

<b>Durchführungsweg</b>	beitragsorientierte Pensionszusage über Versicherungslösung (Vorstandsmitglieder, die bereits vor 2009 dem Vorstand angehörten, haben zudem eine leistungsorientierte Besitzstandsrente)
<b>Versorgungsbeitrag</b>	jährlicher Beitrag zwischen 16,25 % und 25,5 % der Ziel-Gesamtdirektvergütung (= Grundvergütung + variable Vergütung auf Basis 100 % Gesamtbewertung) während Laufzeit des Anstellungsvertrags; Beitrag wird an Rückdeckungsversicherer abgeführt
<b>Pensionierung</b>	60. oder 62. Lebensjahr, spätestens 67. Lebensjahr
<b>Leistungsarten</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Altersruhegeld (optional: Kapitalauszahlung)</li><li>→ Ruhegeld aufgrund Invalidität (80 % des versicherten Altersruhegelds)</li><li>→ Hinterbliebenenrente (60 % des versicherten Ruhegelds für Ehe- und eingetragene Lebenspartner, 20/40 % des versicherten Ruhegelds für Halb- bzw. Vollwaisen)</li></ul>
<b>Leistungshöhe</b>	Versicherungsleistung, die sich aus Beitragszahlungen ergibt, bzw. Besitzstandsrente
<b>Vorübergehend erhöhte Leistungen</b> (einzelne Vorstandsmitglieder mit entsprechenden vertraglichen Sondervereinbarungen)	<ul style="list-style-type: none"><li>→ für die ersten 6 oder 3 Monate nach Pensionierung Ruhegeld in Höhe der bisherigen monatlichen Grundvergütung</li><li>→ für die ersten 6 oder 3 Monate nach Tod des Vorstandsmitglieds Hinterbliebenenleistung in Höhe der bisherigen monatlichen Grundvergütung (Tod vor Pensionierung) oder in Höhe des bisherigen Ruhegeldes (Tod nach Pensionierung)</li></ul>
<b>Unverfallbare Anwartschaft bei Ausscheiden aus den Diensten der Gesellschaft</b>	Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach dem Betriebsrentengesetz <b>Beitragsorientierte Zusage:</b> Anwartschaft entspricht dem Deckungskapital zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles <b>Kombinierte leistungs- und beitragsorientierte Zusage:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- 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)</li><li>- Anwartschaft aus der Zuwachsrente entspricht dem Deckungskapital zum Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles</li></ul>
<b>Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld</b> (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. <b>Beitragsorientierte Zusage:</b> Verrentung des Deckungskapitals oder Auszahlung als Einmalbetrag zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme <b>Kombinierte leistungs- und beitragsorientierte Zusage:</b> 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	
<b>Beurteilung Üblichkeit Gesamtvergütung</b>	→ im Vergleich zum Markt: DAX40-Gesellschaften → innerhalb der Gesellschaft: oberer Führungskreis und Belegschaft insgesamt (auch zeitliche Entwicklung)
<b>Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Guidelines)</b>	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
<b>Vergütungen aus Mandaten</b>	an Gesellschaft abzuführen
<b>Malus/Clawback</b>	Einbehalt und Kompensation variabler Vergütung möglich
<b>Abfindungs-Cap</b>	zwei Jahresvergütungen, nicht mehr als Restlaufzeit Vertrag, wenn diese kürzer
<b>Wenn nachvertragliches Wettbewerbsverbot</b>	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 Teilnahmerechtigung an den Bonusplänen 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 2025

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 2024 für das bevorstehende Geschäftsjahr (= Berichtsjahr 2025) 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 2024 bei der jährlichen Überprüfung der Angemessenheit keinen Anpassungsbedarf bei der Höhe der Vorstandsvergütung festgestellt.

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			
	2025		2024		2025		2024	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.667.500	40 %	2.667.500	40 %	1.865.000	43 %	1.865.000	43 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag	1.360.425	20 %	1.360.425	20 %	606.125	14 %	606.125	14 %
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>4.067.925</b>		<b>4.067.925</b>		<b>2.511.125</b>		<b>2.511.125</b>	
Jahresbonus (100 %)	800.250	12 %	800.250	12 %	559.500	13 %	559.500	13 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.867.250	28 %	1.867.250	28 %	1.305.500	30 %	1.305.500	30 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>6.735.425</b>	<b>100 %</b>	<b>6.735.425</b>	<b>100 %</b>	<b>4.376.125</b>	<b>100 %</b>	<b>4.376.125</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>4.067.925</b>		<b>4.067.925</b>		<b>2.511.125</b>		<b>2.511.125</b>	
Jahresbonus (200 %)	1.600.500		1.600.500		1.119.000		1.119.000	
Mehrjahresbonus (200 %)	3.734.500		3.734.500		2.611.000		2.611.000	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>9.402.925</b>		<b>9.402.925</b>		<b>6.241.125</b>		<b>6.241.125</b>	

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside				Stefan Golling			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2025		2024		2025		2024	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.620.000	49 %	1.620.000	49 %	1.620.000	49 %	1.620.000	49 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag								
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>	
Jahresbonus (100 %)	486.000	15 %	486.000	15 %	486.000	15 %	486.000	15 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.134.000	35 %	1.134.000	35 %	1.134.000	35 %	1.134.000	35 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>3.280.000</b>	<b>100 %</b>	<b>3.280.000</b>	<b>100 %</b>	<b>3.280.000</b>	<b>100 %</b>	<b>3.280.000</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>	
Jahresbonus (200 %)	972.000		972.000		972.000		972.000	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.268.000		2.268.000		2.268.000		2.268.000	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>4.900.000</b>		<b>4.900.000</b>		<b>4.900.000</b>		<b>4.900.000</b>	

Robin Johnson<sup>2</sup>

Mitglied des Vorstands seit 1.8.2025

	2025 gesamt		2025 davon Munich Re	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	877.500	64 %	337.500	49 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	16.667	1 %	16.667	2 %
bAV-Kompensationszahlung <sup>2</sup>	135.000	10 %		
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.029.167</b>		<b>354.167</b>	
Jahresbonus (100 %)	101.250	7 %	101.250	15 %
Mehrjahresbonus (100 %)	236.250	17 %	236.250	34 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>1.366.667</b>	<b>100 %</b>	<b>691.667</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>1.029.167</b>		<b>354.167</b>	
Jahresbonus (200 %)	202.500		202.500	
Mehrjahresbonus (200 %)	472.500		472.500	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>1.704.167</b>		<b>1.029.167</b>	

Christoph Jurecka

Achim Kassow

Mitglied des Vorstands

Mitglied des Vorstands

	2025		2024		2025		2024	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.865.000	40 %	1.865.000	40 %	1.620.000	49 %	1.620.000	49 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag	951.150	20 %	951.150	20 %				
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>2.856.150</b>		<b>2.856.150</b>		<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>	
Jahresbonus (100 %)	559.500	12 %	559.500	12 %	486.000	15 %	486.000	15 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.305.500	28 %	1.305.500	28 %	1.134.000	35 %	1.134.000	35 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>4.721.150</b>	<b>100 %</b>	<b>4.721.150</b>	<b>100 %</b>	<b>3.280.000</b>	<b>100 %</b>	<b>3.280.000</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>2.856.150</b>		<b>2.856.150</b>		<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>	
Jahresbonus (200 %)	1.119.000		1.119.000		972.000		972.000	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.611.000		2.611.000		2.268.000		2.268.000	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>6.586.150</b>		<b>6.586.150</b>		<b>4.900.000</b>		<b>4.900.000</b>	

Michael Kerner<sup>4</sup>

Mitglied des Vorstands

	2025 gesamt		2025 davon Munich Re		2024 gesamt		2024 davon Munich Re	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.677.500	47 %	419.375	48 %	1.677.500	47 %	167.750	45 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1,5</sup>	225.627	6 %	40.000	5 %	251.543	7 %	40.000	11 %
bAV-Beitrag								
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.903.127</b>		<b>459.375</b>		<b>1.929.043</b>		<b>207.750</b>	
Jahresbonus (100 %)	503.250	14 %	125.813	14 %	503.250	14 %	50.325	13 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.174.250	33 %	293.563	33 %	1.174.250	33 %	117.425	31 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>3.580.627</b>	<b>100 %</b>	<b>878.750</b>	<b>100 %</b>	<b>3.606.543</b>	<b>100 %</b>	<b>375.500</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>1.903.127</b>		<b>459.375</b>		<b>1.929.043</b>		<b>207.750</b>	
Jahresbonus (200 %)	1.006.500		251.625		1.006.500		100.650	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.348.500		587.125		2.348.500		234.850	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>5.258.127</b>		<b>1.298.125</b>		<b>5.284.043</b>		<b>543.250</b>	

Clarisse Kopff

Mari-Lizette Malherbe

Mitglied des Vorstands

Mitglied des Vorstands

	2025		2024		2025		2024	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.620.000	49 %	1.620.000	49 %	1.620.000	49 %	1.620.000	49 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %	40.000	1 %
bAV-Beitrag								
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>	
Jahresbonus (100 %)	486.000	15 %	486.000	15 %	486.000	15 %	486.000	15 %
Mehrjahresbonus (100 %)	1.134.000	35 %	1.134.000	35 %	1.134.000	35 %	1.134.000	35 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>3.280.000</b>	<b>100 %</b>	<b>3.280.000</b>	<b>100 %</b>	<b>3.280.000</b>	<b>100 %</b>	<b>3.280.000</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>		<b>1.660.000</b>	
Jahresbonus (200 %)	972.000		972.000		972.000		972.000	
Mehrjahresbonus (200 %)	2.268.000		2.268.000		2.268.000		2.268.000	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>4.900.000</b>		<b>4.900.000</b>		<b>4.900.000</b>		<b>4.900.000</b>	

## Mitglied des Vorstands

	2025 gesamt		2025 davon Munich Re		2024 gesamt		2024 davon Munich Re	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	3.198.750	68 %	531.250	39 %	3.198.750	68 %	531.250	39 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	40.000	1 %	40.000	3 %	40.000	1 %	40.000	3 %
bAV-Beitrag	937.813	20 %	270.938	20 %	937.813	20 %	270.938	20 %
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>4.176.563</b>		<b>842.188</b>		<b>4.176.563</b>		<b>842.188</b>	
Jahresbonus (100 %)	159.375	3 %	159.375	12 %	159.375	3 %	159.375	12 %
Mehrjahresbonus (100 %)	371.875	8 %	371.875	27 %	371.875	8 %	371.875	27 %
<b>Gesamtvergütung (100 %)</b>	<b>4.707.813</b>	<b>100 %</b>	<b>1.373.438</b>	<b>100 %</b>	<b>4.707.813</b>	<b>100 %</b>	<b>1.373.438</b>	<b>100 %</b>
Jahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
Mehrjahresbonus (0 %)	0		0		0		0	
<b>Gesamtvergütung (0 %)</b>	<b>4.176.563</b>		<b>842.188</b>		<b>4.176.563</b>		<b>842.188</b>	
Jahresbonus (200 %)	318.750		318.750		318.750		318.750	
Mehrjahresbonus (200 %)	743.750		743.750		743.750		743.750	
<b>Gesamtvergütung (200 %)</b>	<b>5.239.063</b>		<b>1.904.688</b>		<b>5.239.063</b>		<b>1.904.688</b>	

- Vom Aufsichtsrat festgelegter Orientierungswert.
- Bei **Robin Johnson** umfasst die Vergütung auch die Bezügebestandteile, die er für seine Tätigkeiten bei der ERGO Group AG und der ERGO Technology & Services Management AG (ET&SM AG) erhält. Die Vergütungssysteme der ERGO Group AG und der ET&SM AG sehen keine variablen Komponenten vor. Die Bezüge sind so festgelegt, dass **Robin Johnson** in Summe von allen drei Gesellschaften eine Ziel-Gesamtvergütung erhält, die der folgenden Aufteilung entspricht: ca. 50 % Munich Re, ca. 35 % ERGO Group AG und ca. 15 % ET&SM AG.
- Robin Johnson** werden für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG und ET&SM AG anstelle der arbeitgeberfinanzierten bAV monatliche Ausgleichszahlungen gewährt.
- 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. 75 % zu 25 % (bis einschließlich 2024: 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 43-Fache (2024: 45-Fache) der Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Mitarbeiter der Gesellschaft (ohne Vorstand). Die Ziel-Gesamtvergütung des Durchschnitts aller Vorstands-

mitglieder belief sich auf das 25-Fache (2024: 27-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

Bis zu 10 %-Punkte Zu-/Abschlag kann es für folgende ESG-Kriterien geben:

### Ökologische Gesichtspunkte

- Reduktion des CO<sub>2</sub>-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

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 (bei letzterem auf Basis Gesamt-Zielerreichung beider Zielkategorien) die Möglichkeit, im Rahmen der Würdigung der Gesamtleistung die Managementleistung der einzelnen Vorstandsmitglieder und des Vorstands insgesamt sowie Lage, Erfolg und Zukunftsaussichten 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 seit dem Jahr 2021 aufgelegt werden, sind folgende Bewertungskriterien für die Würdigung der Gesamtleistung festgelegt:

Für Bonuspläne ab 2024 kann – zusätzlich zu den vorgenannten ESG-Kriterien – „Cyber-Sicherheit“ 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 2024, 2025 und 2026 die konkreten Zielvorgaben und – soweit vorliegend – die Zielerreichungen und finalen Bewertungen:

<b>Jahresbonus für Geschäftsjahr 2024 – Gewährung 2025</b>	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	<b>IFRS-Konzernergebnis:</b> 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 Abschläge auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
Gesamtbewertung	167 %
<b>Jahresbonus für Geschäftsjahr 2025 – Gewährung 2026 (freiwillige Angabe)</b>	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	<b>IFRS-Konzernergebnis:</b> 3.600 Mio. € = 0 % 6.000 Mio. € = 100 % 7.200 Mio. € = 200 %
Zielerreichung	IFRS-Konzernergebnis = 6.121 Mio. € = 110 %
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	110 %
<b>Jahresbonus für Geschäftsjahr 2026 – Gewährung 2027 (freiwillige Angabe)</b>	
Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierung	<b>IFRS-Konzernergebnis</b> (Gewichtung 80 %): 3.900 Mio. € = 0 % 6.300 Mio. € = 100 % 7.500 Mio. € = 200 %  <b>Versicherungstechnisches Gesamtergebnis Gruppe</b> (Gewichtung 20 %): 5.600 Mio. € = 0 % 9.000 Mio. € = 100 % 10.700 Mio. € = 200 %
Zielerreichung	Bewertung 2027
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2027
Gesamtbewertung	Bewertung 2027

Die folgenden Tabellen zeigen für die Mehrjahresbonuspläne, die von 2021 bis 2026 aufgelegt wurden, die Zielvorgaben und – soweit vorliegend – die Zielerreichungen und finalen Bewertungen:

<b>Mehrwahresbonus 2021-2024 – Gewährung 2025</b>	
Bemessungsgrundlage und Zielwerte/Skalierung	<p><b>TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group</b> (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %</p> <p>Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht.</p> <p>Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).</p>
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 %

<b>Mehrjahresbonus 2022-2025 – Gewährung 2026 (freiwillige Angabe)</b>	
Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen	<p><b>80 % TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group</b> (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %</p> <p>Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht.</p> <p>Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).</p> <hr/> <p><b>20 % ESG-Ziele</b></p> <p><b>Umwelt</b> (Gewichtung 15 %)</p> <p><b>Erreichen der Klimaschutzziele gemäß der Klimastrategie von Munich Re Gruppe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks bis 2025 bei <b>Kapitalanlage</b> -29 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025</li> </ul> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> -19 % = 0 % -29 % = 100 % -39 % = 200 %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks bis 2025 bei <b>Versicherung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Thermische Kohle: -35 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025</li> </ul> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> -25 % = 0 % -35 % = 100 % -45 % = 200 %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Öl und Gas - Upstream: -5 % Emissionen von GJ 2019 bis GJ 2025</li> </ul> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> 0 % = 0 % -5 % = 100 % -10 % = 200 %</p> </li> <li>▪ Reduktion des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks bis 2025 bei <b>eigenen Emissionen</b> aus dem Geschäftsbetrieb -12 % CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Mitarbeiter von Munich Re Gruppe von GJ 2019 bis GJ 2025</li> </ul> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> 0 % = 0 % -12 % = 100 % -24 % = 200 %</p> <p><b>Soziales</b> (Gewichtung 2,5 %)</p> <p><b>40 % Anteil von Frauen in Führungspositionen auf allen Managementebenen gruppenweit bis GJ 2025</b></p> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> 37,5 % = 0 % 40,0 % = 100 % 42,5 % = 200 %</p>

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

*Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen (Fortsetzung)*

**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

TSR-Entwicklung Munich Re: 25,9 % (geometrisches Mittel/Rendite p.a.)  
 Start-Wert 30.12.2021: 759,7 / End-Wert 30.12.2025: 1.907,4

Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: 7,8 %  
 Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich: 25,9 %

$$Zielerreichung_{MR} = \frac{TSR_{MR} - TSR_{niedrigster\ Wert}}{TSR_{höchster\ Wert} - TSR_{niedrigster\ Wert}} * 2 = \frac{25,9\% - 7,8\%}{25,9\% - 7,8\%} * 2 = 200\%$$

Zielerreichung Munich Re = 200 %

Entity	TSR-Entwicklung (%)	Zielerreichung in %
Wettbewerber 7	~8	0
Wettbewerber 1	~16	~100
Wettbewerber 2	~17	~110
Wettbewerber 6	~18	~120
Wettbewerber 5	~19	~130
Wettbewerber 4	~21	~150
Wettbewerber 3	~24	~180
Munich Re	25,9	200

ESG

**Umwelt: Erreichen der Klimaschutzziele gemäß der Klimastrategie von Munich Re Gruppe** (Gewichtung 15 %)

- Reduktion des CO2-Fußabdrucks bis 2025 bei Kapitalanlage
  - 19 % = 0 %
  - 29 % = 100 %
  - 39 % = 200 %

Reduktion CO2-Fußabdruck zum 31.12.2025: -59,5 %

$$Zielerreichung = \frac{CO2_{Reduktion} - CO2_{0\%}}{CO2_{200\%} - CO2_{0\%}} * 200 = \frac{-59,5 - (-19)}{-39 - (-19)} * 200 = 405\%$$

=> nach Kappung: 200 %

- Reduktion des CO2-Fußabdrucks bis 2025 bei Versicherung
  - Thermische Kohle: Kraftwerke und Minen
    - 25 % = 0 %
    - 35 % = 100 %
    - 45 % = 200 %

Reduktion CO2-Fußabdruck zum 31.12.2025 (Kraftwerke): -50,2 %  
 Reduktion CO2-Fußabdruck zum 31.12.2025 (Minen): -58,3 %

$$Zielerreichung_{(Kraftwerke)} = \frac{CO2_{Reduktion} - CO2_{0\%}}{CO2_{200\%} - CO2_{0\%}} * 200 = \frac{-50,2 - (-25)}{-45 - (-25)} * 200 = 252\%$$

=> nach Kappung: 200 %

	<p><b>Zielerreichung (Minen)</b> = <math>\frac{CO2Reduktion - CO2_0\%}{CO2_{200\%} - CO2_0\%} * 200 = \frac{-58,3 - (-25)}{-45 - (-25)} * 200 = 333 \%</math></p> <p>=&gt; nach Kappung: 200 %</p> <p>b) Öl und Gas - Upstream</p> <p>0 % = 0 %</p> <p>-5 % = 100 %</p> <p>-10 % = 200 %</p> <p>Reduktion CO2-Fußabdruck zum 31.12.2025: -97,0 %</p> <p><b>Zielerreichung</b> = <math>\frac{CO2Reduktion - CO2_0\%}{CO2_{200\%} - CO2_0\%} * 200 = \frac{-97 - 0}{-10 - 0} * 200 = 1.940 \%</math></p> <p>=&gt; nach Kappung: 200 %</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reduktion des CO2-Fußabdrucks bis 2025 bei eigenen Emissionen</li> </ul> <p>0 % = 0 %</p> <p>-12 % = 100 %</p> <p>-24 % = 200 %</p> <p>Reduktion CO2-Fußabdruck zum 31.12.2025: -41,0 %</p> <p><b>Zielerreichung</b> = <math>\frac{CO2Reduktion - CO2_0\%}{CO2_{200\%} - CO2_0\%} * 200 = \frac{-41 - 0}{-24 - 0} * 200 = 342 \%</math></p> <p>=&gt; nach Kappung: 200 %</p> <p>Zielerreichung Umwelt gesamt: 200 %</p> <p><b>Soziales: 40 % Anteil von Frauen in Führungspositionen auf allen Managementebenen gruppenweit bis FY 2025</b> (Gewichtung 5 %)</p> <p>37,5 % = 0 %</p> <p>40,0 % = 100 %</p> <p>42,5 % = 200 %</p> <p>Anteil Frauen in Führungspositionen zum 31.12.2025: 40,5 %</p> <p><b>Zielerreichung</b> = <math>\frac{Anteil_{Ist} - Anteil_{0\%}}{Anteil_{200\%} - Anteil_{0\%}} * 200 = \frac{40,5 - 37,5}{42,5 - 37,5} * 200 = 120 \%</math></p> <p><b>Governance: Der Anteil der nicht fristgemäß umgesetzten Revisions-Empfehlungen an der Gesamtzahl der offenen Revisions-Empfehlungen liegt gruppenweit zum Ende der Quartale im Berichtszeitraum im Durchschnitt bei höchstens 5 %</b> (Gewichtung 5 %)</p> <p>10 % = 0 %</p> <p>5 % = 100 %</p> <p>0 % = 200 %</p> <p>Gruppenweite Anteile der nicht fristgemäß umgesetzten Revisions-Empfehlungen (RE) an der Gesamtzahl der offenen Revisions-Empfehlungen zum Ende der Quartale im Berichtszeitraum: 3,5 %</p> <p><b>Zielerreichung</b> = <math>\frac{RE_{Ist} - RE_{0\%}}{RE_{200\%} - RE_{0\%}} * 200 = \frac{3,5 - 10}{0 - 10} * 200 = 130 \%</math></p> <p><b>Zielerreichung ESG-Ziele gesamt: 181 %</b></p>
Würdigung der Gesamtleistung	Die Abwägung des Aufsichtsrats auf Basis der vorab definierten Kriterien hat zu dem Ergebnis geführt, dass keine Zu- oder Abschläge auf die Zielerreichung vorgenommen werden.
Gesamtbewertung	196 %

<b>Mehrjahresbonus 2023-2026 – Gewährung 2027 (freiwillige Angabe)</b>	
Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen	<p><b>80 % TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group</b> (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %</p> <p>Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht.</p> <p>Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).</p> <hr/> <p><b>20 % ESG-Ziele</b></p> <p><b>Umwelt</b> (Gewichtung 10 %)</p> <p><b>Definition einer Klimaambition für 2030 im Einklang mit dem Netto-Null-Ziel für 2050 und Erfüllung der Selbstverpflichtungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erfüllung der <b>Klimaziele 2025</b> für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und eigene Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb</li> <li>▪ Entwicklung und Kommunikation einer <b>Klimaambition für 2030</b> bis Ende GJ 2025 für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und eigene Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb</li> <li>▪ Bis Ende GJ 2026 sind <b>klare Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 erkennbar</b> (z.B. Emissionsreduzierung, Umsetzung relevanter Richtlinien, Aufnahme von Engagement-Dialogen mit Kunden usw.)</li> </ul> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Klimaziele 2025 nicht erreicht, Klimaambition 2030 liegt Ende GJ 2025 nicht vor, Ende GJ 2026 keine Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 erkennbar = 0 %</li> <li>▪ Klimaziele 2025 erreicht, Klimaambition 2030 liegt Ende GJ 2025 vor, Ende GJ 2026 klare Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 erkennbar = 100 %</li> <li>▪ Klimaziele 2025 übererfüllt, Klimaambition 2030 liegt vor Ende GJ 2025 vor, Ende GJ 2026 bereits maßgebliche Schritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 umgesetzt = 200 %</li> </ul> <p><b>Soziales</b> (Gewichtung 5 %)</p> <p><b>40 % Anteil von Frauen in Führungspositionen auf allen Managementebenen gruppenweit bis Ende GJ 2026</b></p> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> 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><b>Governance</b> (Gewichtung 5 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Verhalten</b> (Gewichtung 2,5 %):  <b>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 %.</b>  <b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b>  10 % = 0 %  5 % = 100 %  0 % = 200 %</li> <li>▪ <b>Kultur</b> (Gewichtung 2,5 %):  <b>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.</b>  <b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wesentlicher Compliance-Verstoß mit erheblichen finanziellen/rufschädigenden Auswirkungen = 0 %</li> <li>▪ Compliance-Praxis und -Kultur auf hohem Niveau = 100 %</li> <li>▪ Nachgewiesene branchenweit führende funktionale Exzellenz = 200 %</li> </ul> </li> </ul>	
Zielerreichung	TSR	Bewertung 2027
	ESG	Bewertung 2027
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2027	
Gesamtbewertung	Bewertung 2027	

<b>Mehrjahresbonus 2024-2027 – Gewährung 2028 (freiwillige Angabe)</b>	
Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen	<p><b>80 % TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group</b> (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %</p> <p>Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht.</p> <p>Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).</p> <hr/> <p><b>20 % ESG-Ziele</b></p> <p><b>Umwelt</b> (Gewichtung 5 %)</p> <p><b>Definition einer Klimaambition für 2030 im Einklang mit dem Netto-Null-Ziel für 2050 und Erfüllung der Selbstverpflichtungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erfüllung der <b>Klimaziele 2025</b> für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und eigene Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb</li> <li>▪ Entwicklung und Kommunikation einer <b>Klimaambition für 2030</b> bis Ende GJ 2025 für Kapitalanlagen, Versicherungsgeschäft und eigene Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb</li> <li>▪ Bis Ende GJ 2027 sind <b>plangemäße Fortschritte zur Erreichung der Klimaambition 2030 gemacht</b> (z.B. Emissionsreduzierung, Umsetzung relevanter Richtlinien, Aufnahme von Engagement-Dialogen mit Kunden usw.)</li> </ul> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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 %</li> <li>▪ 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 %</li> <li>▪ Klimaziele 2025 übererfüllt, Klimaambition 2030 liegt vor Ende GJ 2025 vor, Ende GJ 2027 bereits mehr als die Hälfte der Klimaambition 2030 umgesetzt = 200 %</li> </ul> <p><b>Governance</b> (Gewichtung 15 %)</p> <p><b>Ausbau der eigenen Cyber-Sicherheit und Einhalten der diesbezüglichen regulatorischen Anforderungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementierung der gruppenweiten Cyber-Sicherheitsstrategie</li> <li>▪ Definierte Cyber-Resilienz-Maßnahmen bewähren sich</li> <li>▪ Sicherstellung von Cyber-Compliance</li> </ul> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cyber-Sicherheitsstrategie, Cyber-Resilienz-Praxis und Cyber-Compliance mit gravierenden Defiziten = 0 %</li> <li>▪ Cyber-Sicherheitsstrategie, Cyber-Resilienz und Cyber-Compliance erfüllen alle materiellen Anforderungen = 100 %</li> <li>▪ Tatsächliche(s) Cyber-Sicherheitsniveau, Cyber-Resilienz und Cyber-Compliance übersteigen interne und externe Erwartungen sehr deutlich = 200 %</li> </ul>

<b>Mehrjahresbonus 2024-2027 – Gewährung 2028 (freiwillige Angabe)</b> <b>(Fortsetzung)</b>		
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><b>80 % TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group</b> (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b> Niedrigster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 0 % Höchster TSR-Wert im Peer-Group-Vergleich = 200 %</p> <p>Da die konkreten Werte für die Bemessung der TSR-Zielerreichung erst am Ende der Planlaufzeit feststehen, werden sie zusammen mit der Zielbewertung veröffentlicht.</p> <p>Für die Ermittlung der TSR-Entwicklung werden Stichtagswerte herangezogen (Start: Letzter Börsentag im Jahr vor Beginn der Planlaufzeit, Ende: Letzter Börsentag der Planlaufzeit).</p>	
	<p><b>20 % ESG-Ziele</b></p> <p><b>Soziales</b> (Gewichtung 10 %)</p> <p><b>Förderung der Mitarbeitermotivation und -bindung sowie einer inklusiven Unternehmenskultur in der Munich Re Gruppe</b></p> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Employee Engagement Index im 4-Jahresdurchschnitt</b> (Gewichtung: 50 %) <ul style="list-style-type: none"> <li>≤ 65 % = 0 %</li> <li>77 % bis 81 % = 100 %</li> <li>≥ 89 % = 200 %</li> </ul> </li> <li>▪ <b>Inclusion Index im 4-Jahresdurchschnitt</b> (Gewichtung: 50 %) <ul style="list-style-type: none"> <li>≤ 64 % = 0 %</li> <li>76 % bis 80 % = 100 %</li> <li>≥ 88 % = 200 %</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Governance</b> (Gewichtung 10 %)</p> <p><b>Ausbau der eigenen Cyber-Sicherheit und Umsetzung der diesbezüglichen regulatorischen Anforderungen gewährleisten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Weiterentwicklung der gruppenweiten Cyber-Sicherheitsstrategie und Implementierung darauf basierender Richt- und Leitlinien</li> <li>▪ Definierte Cyber-Resilienz-Maßnahmen bewähren sich</li> <li>▪ Sicherstellung von Cyber-Compliance</li> </ul> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cyber-Sicherheitsstrategie, Cyber-Resilienz-Praxis und Cyber-Compliance mit gravierenden Defiziten = 0 %</li> <li>▪ Cyber-Sicherheitsstrategie, Cyber-Resilienz und Cyber-Compliance erfüllen alle materiellen Anforderungen = 100 %</li> <li>▪ Tatsächliche(s) Cyber-Sicherheitsniveau, Cyber-Resilienz und Cyber-Compliance übersteigen interne und externe Erwartungen sehr deutlich = 200 %</li> </ul>	
Zielerreichung	TSR	Bewertung 2029
	ESG	Bewertung 2029
Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2029	
Gesamtbewertung	Bewertung 2029	

Mehrfjahresbonus 2026-2029 – Gewährung 2030 (freiwillige Angabe)		
Bemessungsgrundlagen und Zielwerte/Skalierungen	<p><b>80 % TSR der Munich-Re-Aktie im Vergleich zur Peer Group</b> (Allianz, AXA, Generali, Hannover Rück, SCOR, Swiss Re, Zurich Insurance Group)</p> <p><b>Lineare Skalierung 0-250 %:</b> Niedrigster TSR-Wert der Peer Group = 0 % Höchster TSR-Wert der Peer-Group = 200 % bis 250 % bei Outperformance der Peer Group</p> <p><b>Auszahlungshürde:</b> mindestens 50 % Zielerreichung</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><b>20 % ESG-Ziele</b></p> <p><b>Umwelt</b> (Gewichtung 10 %)</p> <p><b>Fortschritt bei der Erfüllung der Klimaambition 2030 gemäß der Klimastrategie der Munich Re Gruppe über die Bereiche Kapitalanlage, (Rück-)Versicherung und eigener Geschäftsbetrieb</b></p> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geringer Fortschritt bei der Erreichung der Klimaambition 2030 bis Ende des GJ 2029, mit weniger als 60 % der relevanten quantitativen Ziele bereits erreicht = 0 %</li> <li>▪ Die Erreichung der Klimaambition 2030 liegt bis Ende des GJ 2029 vollständig im Plan, mit 80 % der relevanten quantitativen Ziele bereits erreicht = 100 %</li> <li>▪ Die Klimaambition 2030 ist bis Ende des GJ 2029 bereits vollständig erreicht und für Investments oder die (Rück-)Versicherung um mindestens 20 % übertrroffen = 200 %</li> </ul> <p><b>Governance</b> (Gewichtung 10 %)</p> <p><b>Weiterentwicklung der Cyber-Sicherheitsstrategie, der Cyber-Compliance und der Cyber-Resilienz</b></p> <p><b>Cyber-Sicherheitsstrategie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ziel A: Implementierung des Non-Financial Risk Policy Framework</li> <li>▪ Ziel B: Aufbau einer einheitlichen IT erfolgreich</li> </ul> <p><b>Cyber-Compliance und Cyber-Resilienz – Exzellenz bei den Prozessen und der Risikominimierung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ziel C: Information Security Management</li> <li>▪ Ziel D: Third Party Risk Management</li> <li>▪ Ziel E: Business Continuity Management</li> </ul> <p><b>Lineare Skalierung 0-200 %</b> (Gewichtung der Ziele A-E: je 20 %):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cyber-Sicherheitsstrategie, Cyber-Compliance und Cyber-Resilienz mit gravierenden Defiziten = 0 %</li> <li>▪ Cyber-Sicherheitsstrategie, Cyber-Compliance und Cyber-Resilienz erfüllen alle materiellen Anforderungen = 100 %</li> <li>▪ Tatsächliche(s) Cyber-Sicherheitsniveau, Cyber-Compliance und Cyber-Resilienz übersteigen interne und externe Erwartungen sehr deutlich = 200 %</li> </ul>	
Zielerreichung	TSR	Bewertung 2030
	ESG	Bewertung 2030

Würdigung der Gesamtleistung	Bewertung 2030
Gesamtbewertung	Bewertung 2030

### 1.2.3 Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 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 2025 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			
	2025		2024		2025		2024	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	2.667.500	38 %	2.667.500	37 %	1.865.000	43 %	1.865.000	40 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	74.026	1 %	54.754	1 %	38.855	1 %	38.051	1 %
Jahresbonus <sup>2</sup>	1.336.418	19 %	1.309.500	18 %	934.365	22 %	915.300	19 %
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>	3.010.875	42 %	3.255.000	45 %	1.456.875	34 %	1.575.000	33 %
Sonstiges							310.833	7 %
<b>Summe</b>	<b>7.088.819</b>	<b>100 %</b>	<b>7.286.754</b>	<b>100 %</b>	<b>4.295.095</b>	<b>100 %</b>	<b>4.704.184</b>	<b>100 %</b>

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nicholas Gartside				Stefan Golling			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2025		2024		2025		2024	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.620.000	38 %	1.620.000	40 %	1.620.000	38 %	1.620.000	66 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	29.983	1 %	33.613	1 %	39.198	1 %	42.309	2 %
Jahresbonus <sup>2</sup>	811.620	19 %	794.942	20 %	811.620	19 %	794.942	32 %
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>	1.828.378	43 %	1.575.000	39 %	1.828.378	43 %		
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>4.289.981</b>	<b>100 %</b>	<b>4.023.555</b>	<b>100 %</b>	<b>4.299.196</b>	<b>100 %</b>	<b>2.457.251</b>	<b>100 %</b>

	Robin Johnson <sup>4</sup>			
	Mitglied des Vorstands seit 1.8.2025			
	2025 gesamt		2025 davon Munich Re	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	877.500	85 %	337.500	97 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	16.127	2 %	9.026	3 %
bAV-Kompensationszahlung <sup>5</sup>	135.000	13 %		
Jahresbonus <sup>2</sup>				
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>				
Sonstiges				
<b>Summe</b>	<b>1.028.627</b>	<b>100 %</b>	<b>346.526</b>	<b>100 %</b>

	Christoph Jurecka				Achim Kassow			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2025		2024		2025		2024	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.865.000	38 %	1.865.000	38 %	1.620.000	38 %	1.620.000	46 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	34.060	1 %	36.330	1 %	48.514	1 %	53.617	2 %
Jahresbonus <sup>2</sup>	934.365	19 %	915.300	19 %	811.620	19 %	794.942	23 %
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>	2.104.375	43 %	2.100.000	43 %	1.828.378	42 %	1.050.000	30 %
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>4.937.800</b>	<b>100 %</b>	<b>4.916.630</b>	<b>100 %</b>	<b>4.308.512</b>	<b>100 %</b>	<b>3.518.559</b>	<b>100 %</b>

	Michael Kerner <sup>6</sup>							
	Mitglied des Vorstands							
	2025 gesamt		2025 davon Munich Re		2024 gesamt		2024 davon Munich Re	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.648.789	60 %	419.375	75 %	1.686.177	60 %	167.750	53 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1,7</sup>	304.755	11 %	52.224	9 %	334.025	12 %	64.263	20 %
Jahresbonus <sup>2</sup>	814.001	29 %	84.043	15 %	787.706	28 %	82.350	26 %
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>								
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>2.767.545</b>	<b>100 %</b>	<b>555.642</b>	<b>100 %</b>	<b>2.807.908</b>	<b>100 %</b>	<b>314.363</b>	<b>100 %</b>

	Clarisse Kopff <sup>8</sup>				Mari-Lizette Malherbe			
	Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
	2025		2024		2025		2024	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	1.620.000	36 %	1.620.000	40 %	1.620.000	65 %	1.620.000	66 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	39.697	1 %	47.252	1 %	44.998	2 %	48.809	2 %
Jahresbonus <sup>2</sup>	811.620	18 %	794.942	20 %	811.620	33 %	794.942	32 %
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>								
Sonstiges	2.039.832	45 %	1.558.902	39 %				
<b>Summe</b>	<b>4.511.149</b>	<b>100 %</b>	<b>4.021.096</b>	<b>100 %</b>	<b>2.476.618</b>	<b>100 %</b>	<b>2.463.751</b>	<b>100 %</b>

	Markus Rieß <sup>9</sup>							
	Mitglied des Vorstands							
	2025 gesamt		2025 davon Munich Re		2024 gesamt		2024 davon Munich Re	
	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil	€	relativer Anteil
Grundvergütung	3.198.750	76 %	531.250	37 %	3.198.750	73 %	531.250	34 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	157.799	4 %	34.366	2 %	225.832	5 %	52.725	3 %
Jahresbonus <sup>2</sup>	266.156	6 %	266.156	19 %	260.550	6 %	260.550	17 %
Mehrjahresbonus <sup>3</sup>	598.938	14 %	598.938	42 %	700.000	16 %	700.000	45 %
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>4.221.643</b>	<b>100 %</b>	<b>1.430.710</b>	<b>100 %</b>	<b>4.385.132</b>	<b>100 %</b>	<b>1.544.525</b>	<b>100 %</b>

1 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.

2 Die Angaben zum Geschäftsjahr 2025 betreffen den Jahresbonus 2024, diejenigen zum Geschäftsjahr 2024 den Jahresbonus 2023.

3 Die Angaben zum Geschäftsjahr 2025 betreffen den Mehrjahresbonus 2021-2024, diejenigen zum Geschäftsjahr 2024 betreffen den Mehrjahresbonus 2020-2023.

4 Bei **Robin Johnson** umfasst die Vergütung auch die Bezügebestandteile, die er für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG und der ET&SM AG erhalten hat. Die Vergütungssysteme der ERGO Group AG und der ET&SM AG umfassen keine variable Komponente.

- 5 **Robin Johnson** werden für seine Tätigkeit bei der ERGO Group AG und ET&SM AG anstelle der arbeitgeberfinanzierten bAV monatliche Ausgleichszahlungen gewährt.
- 6 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 2025 (1,1306 US\$/€) herangezogen.
- 7 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. 207.000 US\$ (183.089 €) enthalten.
- 8 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, die zweite Rate in Höhe von 2.039.832 € im Januar 2025.
- 9 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.

Die folgenden Tabellen (Beträge und Prozentwerte teilweise gerundet) zeigen die Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren ausgeschieden sind:

	Guisseppina Albo <sup>2</sup>				Ludger Arnoldussen			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2017				Mitglied des Vorstands bis 30.4.2017			
	Pension seit 1.12.2024				Pension seit 1.5.2019			
	2025		2024		2025		2024	
relativer		relativer		relativer		relativer		
€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil	
Pension bzw. Grundvergütung			1.677.905	100 %	276.585	100 %	239.841	100 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	39	100 %	39	0 %				
Jahresbonus								
Mehrjahresbonus								
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>39</b>	<b>100 %</b>	<b>1.677.944</b>	<b>100 %</b>	<b>276.585</b>	<b>100 %</b>	<b>239.841</b>	<b>100 %</b>

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

	Nikolaus von Bomhard				Doris Höpke			
	Vorsitzender des Vorstands bis 30.4.2017				Mitglied des Vorstands bis 30.4.2022			
	Pension seit 1.5.2017							
	2025		2024		2025		2024	
relativer		relativer		relativer		relativer		
€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil	
Pension bzw. Grundvergütung	778.654	96 %	778.654	97 %				
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	34.616	4 %	26.951	3 %				
Jahresbonus								
Mehrjahresbonus					1.456.875	100 %	1.575.000	100 %
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>813.270</b>	<b>100 %</b>	<b>805.605</b>	<b>100 %</b>	<b>1.456.875</b>	<b>100 %</b>	<b>1.575.000</b>	<b>100 %</b>

	Torsten Jeworrek				Peter Röder			
	Mitglied des Vorstands bis 31.12.2022				Mitglied des Vorstands bis 31.12.2020			
	Pension seit 1.1.2023				Pension seit 1.1.2021			
	2025		2024		2025		2024	
relativer		relativer		relativer		relativer		
€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil	€	Anteil	
Pension bzw. Grundvergütung	537.620	20 %	537.620	19 %	353.115	100 %	353.115	18 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>	741	0 %	1.175	0 %	704	0 %	705	0 %
Jahresbonus								
Mehrjahresbonus	2.104.375	80 %	2.275.000	81 %			1.575.000	82 %
Sonstiges								
<b>Summe</b>	<b>2.642.736</b>	<b>100 %</b>	<b>2.813.795</b>	<b>100 %</b>	<b>353.819</b>	<b>100 %</b>	<b>1.928.820</b>	<b>100 %</b>

<b>Jörg Schneider</b>						
<b>Mitglied des Vorstands bis 31.12.2018</b>						
<b>Pension seit 1.1.2019</b>						
			<b>2025</b>		<b>2024</b>	
			<b>relativer</b>		<b>relativer</b>	
			<b>€</b>	<b>Anteil</b>	<b>€</b>	<b>Anteil</b>
Pension bzw. Grundvergütung			592.432	100 %	513.728	100 %
Nebenleistungen/Sachbezüge <sup>1</sup>			776	0 %	777	0 %
Jahresbonus						
Mehrjahresbonus						
Sonstiges						
<b>Summe</b>			<b>593.208</b>	<b>100 %</b>	<b>514.505</b>	<b>100 %</b>

- 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.

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 13 ehemalige Vorstandsmitglieder, die ihre Tätigkeit vor mehr als zehn Jahren beendet haben. Die Gesamtsumme ihrer im Jahr 2025 gewährten Vergütung betrug 4.765.988 €.

#### 1.2.4 Erwartete Bonuszahlungen 2026 (freiwillige Angabe)

Im Jahr 2026 werden der Jahresbonus 2025 und der Mehrjahresbonus 2022-2025 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:

	<b>Zielerreichung</b>	<b>Jahresbonus 2025</b>		<b>Mehrjahresbonus 2022-2025</b>	
		<b>Bonusbetrag in €</b>	<b>Zielerreichung</b>	<b>Bonusbetrag in €</b>	<b>Zielerreichung</b>
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder</b>					
Joachim Wenning	110 %	880.275	196 %	3.327.100	
Thomas Blunck	110 %	615.450	196 %	1.609.356	
Nicholas Gartside	110 %	534.600	196 %	2.019.742	
Stefan Golling	110 %	534.600	196 %	2.019.742	
Robin Johnson (seit 1.8.2025)	110 %	111.375			
Christoph Jurecka	110 %	615.450	196 %	2.325.540	
Achim Kassow	110 %	534.600	196 %	2.019.742	
Michael Kerner (seit 1.1.2023)	110 %	553.576			
davon für Munich Re	110 %	138.394			
Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)	110 %	534.600	196 %	168.312	
Mari-Lizette Malherbe (seit 1.1.2023)	110 %	534.600			
Markus Rieß	110 %	175.313	196 %	661.990	
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>					
Doris Höpke (bis 30.4.2022)			196 %	514.500	
Torsten Jeworrek (bis 31.12.2022)			196 %	2.325.540	

Im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 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 2025 (letzter Börsenhandelstag des Berichtsjahres):

Name	Ende der Aufbauphase	Jährliche Brutto-Grund- vergütung €	Anzahl Aktien am 30.12.2025	XETRA- Schluss- kurs am 30.12.2025 €	Gesamtwert der Aktien €	Gesamtwert der Aktien im Verhältnis zur jährlichen Brutto- Grund- vergütung	Erfüllung der Aktienhalte- verpflichtung im letzten Prüfungs- monat
Joachim Wenning	beendet	2.667.500	17.423	562,20	9.795.211	367 %	✓
Thomas Blunck	beendet	1.865.000	4.772	562,20	2.682.818	144 %	✓
Nicholas Gartside	beendet	1.620.000	4.000	562,20	2.248.800	139 %	✓
Stefan Golling	beendet	1.620.000	3.180	562,20	1.787.796	110 %	✓
Robin Johnson <sup>1</sup>	31.07.2030	1.458.000	0	562,20	0	0 %	n/a
Christoph Jurecka	beendet	1.865.000	10.000	562,20	5.622.000	301 %	✓
Achim Kassow	beendet	1.620.000	3.700	562,20	2.080.140	128 %	✓
Michael Kerner <sup>2</sup>	31.12.2027	1.677.500	2.250	562,20	1.264.950	75 %	n/a
Clarisse Kopff	30.11.2027	1.620.000	3.800	562,20	2.136.360	132 %	n/a
Mari-Lizette Malherbe	31.12.2027	1.620.000	1.741	562,20	978.790	60 %	n/a
Markus Rieß <sup>3</sup>	beendet	1.865.000	4.300	562,20	2.417.460	130 %	✓

- 1 Im Rahmen der Aktienhalterverpflichtung gilt für **Robin Johnson** 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, ERGO Group AG und ET&SM AG insgesamt (brutto).
- 2 Im Rahmen der Aktienhalterverpflichtung 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).
- 3 Im Rahmen der Aktienhalterverpflichtung 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 Leistungen von Dritten

Sofern in diesem Vergütungsbericht nicht anders angegeben, wurden 2025 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 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 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 2025:

Name	Ruhegeld aufgrund Invalidität	Vorgezogenes gekürztes Ruhegeld	UVA auf Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung nach Betriebsrentengesetz	Abfindungen bei Beendigung ohne wichtigen Grund	Altersruhegeld
Thomas Blunck	–	–	–	–	✓
Nicholas Gartside	–	–	–	✓	–
Stefan Golling	–	–	–	✓	–
Robin Johnson	–	–	–	✓	–
Christoph Jurecka	✓	–	✓	✓	–
Achim Kassow	–	–	–	✓	–
Michael Kerner <sup>1</sup>	–	–	–	✓	–
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 Beendigung<sup>1</sup>:

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 <sup>2</sup> (HGB) €
Joachim Wenning <sup>3</sup>	2025	-	-	496.640	15.320.579	1.659.338
	2024	-	-	496.640	13.661.241	1.415.642
Thomas Blunck <sup>4</sup>	2025	-	-	389.065	14.234.762	775.606
	2024	-	-	389.065	13.459.156	443.436
Christoph Jurecka	2025	-	170.106	170.106	5.660.689	974.151
	2024	-	170.106	170.106	4.686.538	944.169
Markus Rieß <sup>4</sup> davon für Munich Re	2025	-	-	305.883	8.556.381	1.091.082
	2024	-	-	235.042	7.465.299	1.025.260
davon für Munich Re		-	-	73.415	2.549.084	318.149

1 **Nicholas Gartside, Stefan Golling, Robin Johnson, 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. 2025 betrug der Arbeitgeberbeitrag für **Michael Kerner** 207.000 US\$ (183.089 €).

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

3 **Joachim Wenning** ist zum Ablauf des 31.12.2025 mit Anspruch auf Ruhegeld ausgeschieden.

4 **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 betrug bis einschließlich 2025 9,5 Mio. €, diejenige für ein ordentliches Vorstandsmitglied 7 Mio. €.

Wie die Maximalvergütung für das Berichtsjahr 2025 eingehalten wurde, kann erst nach vollständiger Auszahlung des Mehrjahresbonus 2025-2028 im Jahr 2029 endgültig festgestellt und erläutert werden. Die nachfolgenden Tabellen (Beträge teilweise gerundet) enthalten nur die Vergütung, die den Berichtsjahren 2021 bis 2025 bislang zuzurechnen ist, und werden sukzessive aufgebaut. Die Maximalvergütung für das Berichtsjahr 2021 wurde für alle Vorstandsmitglieder eingehalten:

<b>Joachim Wenning</b>					
<b>Vorsitzender des Vorstands</b>					
<b>Zurechnung für Geschäftsjahr</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
	€	€	€	€	€
Grundvergütung	2.667.500	2.667.500	2.425.000	2.425.000	2.325.000
Nebenleistungen/Sachbezüge	74.026	54.754	39.595	42.021	38.176
bAV Versorgungsbeitrag	1.360.425	1.360.425	1.236.750	1.236.750	1.185.750
bAV Dienstzeitaufwand	599	699	750	1.198	1.331
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen					
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	1.336.418	1.309.500	873.000	878.850
Mehrwahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	3.010.875
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>4.102.550</b>	<b>5.419.796</b>	<b>5.011.595</b>	<b>4.577.969</b>	<b>7.439.982</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>9.500.000</b>	<b>9.500.000</b>	<b>9.500.000</b>	<b>9.500.000</b>	<b>9.500.000</b>

Fußnoten siehe am Ende der Tabellen

<b>Thomas Blunck'</b>					
<b>Mitglied des Vorstands</b>					
<b>Zurechnung für Geschäftsjahr</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
	€	€	€	€	€
Grundvergütung	1.865.000	1.865.000	1.695.000	1.173.000	1.125.000
Nebenleistungen/Sachbezüge	38.855	38.051	32.926	34.959	35.646
bAV Versorgungsbeitrag	606.125	606.125	550.875	381.225	365.625
bAV Dienstzeitaufwand	142.778	188.269	140.872	210.631	236.619
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen		310.833			
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	934.365	915.300	422.280	425.250
Mehrwahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	1.456.875
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>2.652.758</b>	<b>3.942.643</b>	<b>3.334.973</b>	<b>2.222.095</b>	<b>3.645.015</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>

Nicholas Gartside

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2025	2024	2023	2022	2021
	€	€	€	€	€
Grundvergütung	1.620.000	1.620.000	1.472.115	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge	29.983	33.613	26.405	27.371	23.543
bAV Versorgungsbetrag					
bAV Dienstzeitaufwand					
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen					
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	811.620	794.942	529.961	533.689
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	1.828.378
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>1.649.983</b>	<b>2.465.233</b>	<b>2.293.462</b>	<b>2.029.447</b>	<b>3.797.485</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>

Stefan Golling

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2025	2024	2023	2022	2021
	€	€	€	€	€
Grundvergütung	1.620.000	1.620.000	1.472.115	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge	39.198	42.309	33.702	33.742	27.810
bAV Versorgungsbetrag					
bAV Dienstzeitaufwand					
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen					
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	811.620	794.942	529.961	533.689
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	1.828.378
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>1.659.198</b>	<b>2.473.929</b>	<b>2.300.759</b>	<b>2.035.818</b>	<b>3.801.752</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>

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)	1.456.875	(Zufluss 2026)	2.104.375
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>720.956</b>	<b>3.612.563</b>	<b>3.259.399</b>	<b>5.288.845</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>

Robin Johnson<sup>2</sup>

Mitglied des Vorstands seit 1.8.2025

Zurechnung für Geschäftsjahr	2025 gesamt	2025 davon Munich Re
	€	€
Grundvergütung	877.500	337.500
Nebenleistungen/Sachbezüge	16.127	9.026
bAV Kompensationszahlung	135.000	
bAV Dienstzeitaufwand		
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen		
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2026)
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2029)
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>1.028.627</b>	<b>346.526</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	

**Christoph Jurecka**

**Mitglied des Vorstands**

Zurechnung für Geschäftsjahr	2025	2024	2023	2022	2021
	€	€	€	€	€
Grundvergütung	1.865.000	1.865.000	1.695.000	1.695.000	1.625.000
Nebenleistungen/Sachbezüge	34.060	36.330	29.252	31.251	25.774
bAV Versorgungsbetrag	951.150	951.150	864.450	864.450	828.750
Dienstzeitaufwand					
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen					
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	934.365	915.300	610.200	614.250
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	2.104.375
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>2.850.210</b>	<b>3.786.845</b>	<b>3.504.002</b>	<b>3.200.901</b>	<b>5.198.149</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>

**Achim Kassow**

**Mitglied des Vorstands**

Zurechnung für Geschäftsjahr	2025	2024	2023	2022	2021
	€	€	€	€	€
Grundvergütung	1.620.000	1.620.000	1.472.115	1.472.115	1.411.875
Nebenleistungen/Sachbezüge	48.514	53.617	48.521	42.301	37.307
bAV Versorgungsbetrag					
Dienstzeitaufwand					
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen					
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	811.620	794.942	529.961	533.689
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	1.828.378
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>1.668.514</b>	<b>2.485.237</b>	<b>2.315.578</b>	<b>2.044.377</b>	<b>3.811.249</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>

**Michael Kerner<sup>3,4,5</sup>**

**Mitglied des Vorstands seit 1.1.2023**

Zurechnung für Geschäftsjahr	2025 gesamt	2025 davon Munich Re	2024 gesamt	2024 davon Munich Re	2023 gesamt	2023 davon Munich Re
	€	€	€	€	€	€
Grundvergütung	1.594.708	419.375	1.690.338	167.750	1.459.356	152.500
Nebenleistungen/Sachbezüge	304.755	52.224	334.025	64.263	229.801	39.682
bAV Versorgungsbetrag						
Dienstzeitaufwand						
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen					31.360	23.186
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2026)	814.001	84.043	787.706	82.350
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2027)
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>1.899.463</b>	<b>471.599</b>	<b>2.838.364</b>	<b>316.056</b>	<b>2.508.223</b>	<b>297.718</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>		<b>7.000.000</b>		<b>7.000.000</b>	

Clarisse Kopff<sup>5,6</sup>

Mitglied des Vorstands seit 1.12.2022

Zurechnung für Geschäftsjahr	2025	2024	2023	2022
	€	€	€	€
Grundvergütung	1.620.000	1.620.000	1.472.115	122.676
Nebenleistungen/Sachbezüge	39.697	47.252	34.409	2.875
bAV Versorgungsbetrag				
bAV Dienstzeitaufwand				
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen	2.039.832	1.558.902	2.576	1.718
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	811.620	794.942	44.163
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>3.699.529</b>	<b>4.037.774</b>	<b>2.304.042</b>	<b>171.432</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>

Mari-Lizette Malherbe<sup>5</sup>

Mitglied des Vorstands seit 1.1.2023

Zurechnung für Geschäftsjahr	2025	2024	2023
	€	€	€
Grundvergütung	1.620.000	1.620.000	1.472.115
Nebenleistungen/Sachbezüge	44.998	48.556	36.056
bAV Versorgungsbetrag			
bAV Dienstzeitaufwand			
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen		252	36.365
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	811.620	794.942
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2027)
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>1.664.998</b>	<b>2.480.428</b>	<b>2.339.478</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>	<b>7.000.000</b>

Markus Rieß<sup>7</sup>

Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2025 gesamt	2025 davon Munich Re	2024 gesamt	2024 davon Munich Re
	€	€	€	€
Grundvergütung	3.198.750	531.250	3.198.750	531.250
Nebenleistungen/Sachbezüge	157.799	34.366	225.832	52.725
bAV Versorgungsbetrag	937.813	270.938	937.813	270.938
bAV Dienstzeitaufwand	10.117	10.117	9.393	9.393
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen				
Jahresbonus	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2026)	266.156	266.156
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2029)	(Zufluss 2028)	(Zufluss 2028)
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>4.304.479</b>	<b>846.671</b>	<b>4.637.944</b>	<b>1.130.462</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>		<b>7.000.000</b>	

## Mitglied des Vorstands

Zurechnung für Geschäftsjahr	2023	2023	2022	2022	2021	2021
	gesamt	davon Munich Re	gesamt	davon Munich Re	gesamt	davon Munich Re
	€	€	€	€	€	€
Grundvergütung	2.907.500	482.500	2.907.500	482.500	2.787.500	462.500
Nebenleistungen/Sachbezüge	142.351	48.124	119.993	48.031	90.412	28.937
bAV Versorgungsbeitrag	852.325	246.075	852.325	246.075	817.125	235.875
bAV Dienstzeitaufwand	9.429	9.429	11.546	11.546	13.086	13.086
Unregelmäßige und/oder anlassbezogene Nebenleistungen						
Jahresbonus	260.550	260.550	173.700	173.700	174.825	174.825
Mehrjahresbonus	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2027)	(Zufluss 2026)	(Zufluss 2026)	598.938	598.938
<b>Gesamtvergütung per 31.12.2025</b>	<b>4.172.155</b>	<b>1.046.678</b>	<b>4.065.065</b>	<b>961.853</b>	<b>4.481.886</b>	<b>1.514.161</b>
<b>Festgelegte Maximalvergütung</b>	<b>7.000.000</b>		<b>7.000.000</b>		<b>7.000.000</b>	

- 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 **Robin Johnson** von Munich Re, der ERGO Group AG und der ET&SM AG erhalten hat. Die Vergütungssysteme der ERGO Group AG und der ET&SM AG sehen keine variable Komponente vor. **Robin Johnson** werden von der ERGO Group AG und der ET&SM AG anstelle der arbeitgeberfinanzierten bAV monatliche Ausgleichszahlungen gewährt.
- 3 Die Maximalvergütung umfasst die Vergütung, die **Michael Kerner** von Munich Re und der MAHC erhalten hat.
- 4 Die Grundvergütung, die **Michael Kerner** von der MAHC erhalten hat, wird nachschüssig ausbezahlt. Der Teil der Grundvergütung, die dem Jahr 2024 zuzurechnen ist, aber erst 2025 ausbezahlt wurde, wird in diesem Bericht für 2024 nachträglich ausgewiesen.
- 5 **Michael Kerner**, **Clarisse Kopff** und **Mari-Lizette Malherbe** wurden im Rahmen des Neueintritts Kosten im Zusammenhang mit Umzug und doppelter Haushaltsführung erstattet.
- 6 **Clarisse Kopff** hat 2024 die erste und 2025 die zweite Rate der Ausgleichszahlung für beim Vorarbeitgeber verfallene variable Vergütung erhalten.
- 7 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 2025 angewandte System wurde am 25. April 2024 der Hauptversammlung vorgelegt und mit 97,62 % 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 25. April 2024 beschlossenen Satzungsbestimmungen zugrunde zu legen.

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

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

Ausschussvergütung						
	Prüfungs- ausschuss	Präsidial- und Nachhaltigkeits- ausschuss	Personal- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Vermittlungs- ausschuss
<b>Vorsitzender</b>	165.600 €	48.000 €	96.000 €	96.000 €	24.000 €	keine
<b>Mitglied</b>	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 2025

### Gewährte und geschuldete Vergütung 2025 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 2024 erbrachten Tätigkeiten ausbezahlt.

Die Vergütung für die 2025 geleisteten Tätigkeiten war zum Stichtag 31. Dezember 2025 ermittelbar und wird aus Gründen der Transparenz als erwartete Vergütung 2026 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 <sup>1</sup>	jährlich	relativer Anteil	Ausschuss- tätigkeiten	relativer Anteil	Sitzungs- gelder	relativer Anteil	Summe
		€		€		€		€
<b>Nikolaus von Bomhard</b>	2026	300.000	54 %	240.000	43 %	15.000	3 %	555.000
Vorsitzender	<b>2025</b>	<b>241.500</b>	<b>58 %</b>	<b>157.500</b>	<b>38 %</b>	<b>15.000</b>	<b>4 %</b>	<b>414.000</b>
<b>Anne Horstmann</b>	2026	180.000	85 %	24.000	11 %	8.000	4 %	212.000
Stellvertr. Vorsitzende	<b>2025</b>	<b>157.500</b>	<b>87 %</b>	<b>15.750</b>	<b>9 %</b>	<b>7.000</b>	<b>4 %</b>	<b>180.250</b>
<b>Matthias Beier</b> (seit 25.4.2024)	2026	120.000	94 %			7.000	6 %	127.000
	<b>2025</b>	<b>78.750</b>	<b>95 %</b>			<b>4.000</b>	<b>5 %</b>	<b>82.750</b>
<b>Clement B. Booth</b>	2026	120.000	94 %			7.000	6 %	127.000
	<b>2025</b>	<b>105.000</b>	<b>95 %</b>			<b>6.000</b>	<b>5 %</b>	<b>111.000</b>
<b>Roland Busch</b> (seit 25.4.2024)	2026	120.000	79 %	24.000	16 %	7.000	5 %	151.000
	<b>2025</b>	<b>78.750</b>	<b>84 %</b>	<b>11.813</b>	<b>13 %</b>	<b>3.000</b>	<b>3 %</b>	<b>93.563</b>
<b>Grzegorz Czlowiekowski</b> (seit 25.4.2024)	2026	120.000	94 %			7.000	6 %	127.000
	<b>2025</b>	<b>78.750</b>	<b>95 %</b>			<b>4.000</b>	<b>5 %</b>	<b>82.750</b>
<b>Martina Grundler</b> (seit 25.4.2024)	2026	120.000	95 %			6.000	5 %	126.000
	<b>2025</b>	<b>78.750</b>	<b>95 %</b>			<b>4.000</b>	<b>5 %</b>	<b>82.750</b>
<b>Julia Jäkel</b> (seit 25.4.2024)	2026	120.000	86 %	12.000	9 %	7.000	5 %	139.000
	<b>2025</b>	<b>78.750</b>	<b>95 %</b>			<b>4.000</b>	<b>5 %</b>	<b>82.750</b>
<b>Renata Jungo Brüngger</b>	2026	120.000	53 %	96.000	43 %	9.000	4 %	225.000
	<b>2025</b>	<b>105.000</b>	<b>62 %</b>	<b>55.125</b>	<b>33 %</b>	<b>9.000</b>	<b>5 %</b>	<b>169.125</b>
<b>Stefan Kaindl</b>	2026	120.000	59 %	72.000	35 %	13.000	6 %	205.000
	<b>2025</b>	<b>105.000</b>	<b>58 %</b>	<b>63.000</b>	<b>35 %</b>	<b>12.000</b>	<b>7 %</b>	<b>180.000</b>
<b>Carinne Knoche-Brouillon</b>	2026	120.000	94 %			7.000	6 %	127.000
	<b>2025</b>	<b>105.000</b>	<b>95 %</b>			<b>6.000</b>	<b>5 %</b>	<b>111.000</b>
<b>Gabriele Mücke</b>	2026	120.000	94 %			7.000	6 %	127.000
	<b>2025</b>	<b>105.000</b>	<b>95 %</b>			<b>6.000</b>	<b>5 %</b>	<b>111.000</b>
<b>Victoria E. Ossadnik</b> (seit 25.4.2024)	2026	120.000	59 %	72.000	35 %	13.000	6 %	205.000
	<b>2025</b>	<b>78.750</b>	<b>58 %</b>	<b>47.250</b>	<b>35 %</b>	<b>9.000</b>	<b>7 %</b>	<b>135.000</b>
<b>Ulrich Plotke</b>	2026	120.000	59 %	72.000	35 %	13.000	6 %	205.000
	<b>2025</b>	<b>105.000</b>	<b>58 %</b>	<b>63.000</b>	<b>35 %</b>	<b>12.000</b>	<b>7 %</b>	<b>180.000</b>
<b>Carsten Spohr</b>	2026	120.000	95 %			6.000	5 %	126.000
	<b>2025</b>	<b>105.000</b>	<b>95 %</b>			<b>6.000</b>	<b>5 %</b>	<b>111.000</b>
<b>Anita Stocker-Napravnik</b> (seit 25.4.2024)	2026	120.000	59 %	72.000	35 %	11.000	5 %	203.000
	<b>2025</b>	<b>78.750</b>	<b>66 %</b>	<b>35.438</b>	<b>30 %</b>	<b>5.000</b>	<b>4 %</b>	<b>119.188</b>
<b>Susanne Terhoeven</b> (seit 25.4.2024)	2026	120.000	94 %			7.000	6 %	127.000
	<b>2025</b>	<b>78.750</b>	<b>95 %</b>			<b>4.000</b>	<b>5 %</b>	<b>82.750</b>
<b>Jens-Jürgen Vogel</b> (seit 25.4.2024)	2026	120.000	95 %			6.000	5 %	126.000
	<b>2025</b>	<b>78.750</b>	<b>95 %</b>			<b>4.000</b>	<b>5 %</b>	<b>82.750</b>
<b>Jens Weidmann</b> (seit 25.4.2024)	2026	120.000	68 %	48.000	27 %	8.000	5 %	176.000
	<b>2025</b>	<b>78.750</b>	<b>73 %</b>	<b>23.625</b>	<b>22 %</b>	<b>5.000</b>	<b>5 %</b>	<b>107.375</b>
<b>Maximilian Zimmerer</b>	2026	120.000	36 %	201.600	60 %	13.000	4 %	334.600
	<b>2025</b>	<b>105.000</b>	<b>40 %</b>	<b>141.750</b>	<b>55 %</b>	<b>13.000</b>	<b>5 %</b>	<b>259.750</b>

								Tochterunternehmen
Name	Geschäfts- jahr <sup>1</sup>	jährlich	relativer Anteil	Ausschuss- tätigkeiten	relativer Anteil	Sitzungs- gelder	relativer Anteil	Summe
		€		€		€		€
<b>Matthias Beier</b> (bis 12.3.2025)	2026	6.808	100 %					6.808
	<b>2025</b>	<b>35.000</b>	<b>100 %</b>					<b>35.000</b>
<b>Martina Grundler</b> (seit 12.3.2025)	2026	28.288	100 %					28.288
	<b>2025</b>							
<b>Anne Horstmann</b>	2026	35.000	67 %	17.500	33 %			52.500
	<b>2025</b>	<b>35.000</b>	<b>67 %</b>	<b>17.500</b>	<b>33 %</b>			<b>52.500</b>

<sup>1</sup> Die Angaben zum Geschäftsjahr 2025 umfassen die 2025 gewährte Vergütung. Die freiwilligen Angaben zum Geschäftsjahr 2026 umfassen die 2026 zu gewährende Vergütung, die zum Stichtag 31.12.2025 bereits ermittelbar war.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, die 2024 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:

								Munich Re
Name	Geschäfts- jahr <sup>1</sup>	jährlich	relativer Anteil	Ausschuss- tätigkeiten	relativer Anteil	Sitzungs- gelder	relativer Anteil	Summe
		€		€		€		€
<b>Ann-Kristin Achleitner</b> (bis 25.4.2024)	2025	35.000	43 %	42.000	51 %	6.000	6 %	83.000
<b>Ruth Brown</b> (bis 2.1.2024)	2025	8.750	100 %					8.750
<b>Stephan Eberl</b> (bis 25.4.2024)	2025	35.000	62 %	15.750	28 %	6.000	11 %	56.750
<b>Frank Fassin</b> (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
<b>Ursula Gather</b> (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
<b>Gerd Häusler</b> (bis 25.4.2024)	2025	35.000	79 %	5.250	12 %	4.000	9 %	44.250
<b>Angelika Judith Herzog</b> (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
<b>Andrea Maier</b> (2.2.2024 bis 25.4.2024)	2025	26.250	90 %			3.000	10 %	29.250
<b>Manfred Rassy</b> (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
<b>Karl-Heinz Streibich</b> (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000
<b>Markus Wagner</b> (bis 25.4.2024)	2025	35.000	92 %			3.000	8 %	38.000

1 Die Angaben zum Geschäftsjahr 2025 umfassen die 2025 gewährte Vergütung.

### 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.

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.

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 2025 bedeutet das konkret, dass sich das IFRS-Konzernergebnis von 2024 in der Vergütung von 2025 widerspiegelt, während sich das IFRS-Konzernergebnis 2025 erst in der Vergütung von 2026 zeigen wird.

Die folgenden Tabellen zeigen die vergleichende Darstellung:

	Veränderung von 2020 auf 2021 <sup>1</sup>	Veränderung von 2021 auf 2022	Veränderung von 2022 auf 2023	Veränderung von 2023 auf 2024	Veränderung von 2024 auf 2025
<b>Ertragsentwicklung</b>					
Jahresüberschuss HGB-Einzelabschluss (MR AG)	27,4 %	-73,0 %	259,9 %	20,7 %	16,0 %
IFRS-Ergebnis Konzern	142,1 %	16,6 %	34,5 %	23,4 %	7,9 %
TSR-Entwicklung (Munich-Re-Aktie)	11,7 %	22,3 %	27,7 %	34,6 %	19,4 %
<b>Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer</b>					
Mitarbeiter Munich Re in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis	-14,7 %	9,4 %	5,6 %	1,4 %	-0,2 %
<b>Vorstandsvergütung</b>					
<b>Im Berichtsjahr amtierende Vorstandsmitglieder</b>					
Joachim Wenning	-51,1 %	156,9 %	6,3 %	12,9 %	-2,7 %
Thomas Blunck	-52,4 %	154,2 %	23,9 %	28,7 %	-8,7 %
Nicholas Gartside	-2,9 %	111,8 %	5,8 %	25,1 %	6,6 %
Stefan Golling (seit 1.1.2021)		41,7 %	-0,2 %	20,7 %	75,0 %
Robin Johnson (seit 1.8.2025)					
davon für Munich Re					
Christoph Jurecka	-18,7 %	41,8 %	77,5 %	18,3 %	0,4 %
Achim Kassow (seit 1.5.2020)	23,0 %	41,3 %	0,1 %	71,6 %	22,5 %
Michael Kerner (seit 1.1.2023)				65,6 %	-1,4 %
davon für Munich Re				46,0 %	76,8 %
Clarisse Kopff (seit 1.12.2022)			1.120,5 %	158,9 %	12,2 %
Mari-Lizette Malherbe (seit 1.1.2023)				59,5 %	0,5 %
Markus Rieß	-40,5 %	38,4 %	-4,1 %	14,8 %	-3,7 %
davon für Munich Re	-65,0 %	202,4 %	-12,6 %	18,9 %	-7,4 %
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>					
Guseppina Albo (bis 31.12.2017)					-100,0 %
Ludger Arnoldussen (bis 26.4.2017)	-54,2 %	4,5 %	0,0 %	0,0 %	15,3 %
Nikolaus von Bomhard (bis 26.4.2017)	-44,2 %	-0,9 %	14,2 %	-1,1 %	1,0 %
Doris Höpke (bis 30.4.2022) <sup>3,4</sup>	-51,7 %	84,8 %	-23,2 %	-4,0 %	-7,5 %
Torsten Jeworrek (bis 31.12.2022) <sup>3,4</sup>	-51,8 %	156,4 %	-8,9 %	-27,7 %	-6,1 %
Hermann Pohlchristoph (bis 30.4.2020) <sup>2,3</sup>	-100,0 %	925.510,5 %	21,3 %	-66,7 %	-100,0 %
Peter Röder (bis 31.12.2020) <sup>2,3</sup>	-87,4 %	433,4 %	11,6 %	6,7 %	-81,7 %
Jörg Schneider (bis 31.12.2018) <sup>2</sup>	-73,3 %	399,4 %	-78,7 %	0,0 %	15,3 %

- 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.
- 4 **Doris Höpke** und **Torsten Jeworrek** haben aus ihrer aktiven Zeit als Vorstandsmitglied 2025 noch eine Auszahlung für den Mehrjahresbonus 2021-2024 erhalten.

	Veränderung von 2020 auf 2021	Veränderung von 2021 auf 2022	Veränderung von 2022 auf 2023	Veränderung von 2023 auf 2024	Veränderung von 2024 auf 2025
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>					
<b>Im Berichtsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Nikolaus von Bomhard	35,5 %	-1,3 %	10,3 %	-1,0 %	0,2 %
Anne Horstmann	-1,2 %	-1,2 %	6,0 %	-0,6 %	0,0 %
Matthias Beier (seit 25.4.2024)					
Clement B. Booth	1,9 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %	0,0 %
Roland Busch (seit 25.4.2024)					
Grzegorz Czlowiekowski (seit 25.4.2024)					
Martina Grundler (seit 25.4.2024)					
Julia Jäkel (seit 25.4.2024)					
Renata Jungo Brüngger	8,9 %	-2,8 %	6,9 %	-1,4 %	17,0 %
Stefan Kaindl	36,0 %	-1,2 %	7,8 %	0,0 %	0,0 %
Carinne Knoche-Brouillon (seit 28.04.2021)			42,3 %	0,0 %	0,0 %
Gabriele Mücke	36,7 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %	0,0 %
Victoria E. Ossadnik (seit 25.4.2024)					
Ulrich Plottke	11,7 %	-2,4 %	9,1 %	0,0 %	0,0 %
Carsten Spohr (seit 29.4.2020)		32,5 %	3,8 %	0,9 %	0,0 %
Anita Stocker-Naprawnik (seit 25.4.2024)					
Susanne Terhoeven (seit 25.4.2024)					
Jens-Jürgen Vogel (seit 25.4.2024)					
Jens Weidmann (seit 25.4.2024)					
Maximilian Zimmerer	21,6 %	1,3 %	10,0 %	-0,4 %	0,0 %
<b>Frühere Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Ann-Kristin Achleitner (bis 25.4.2024)	4,3 %	-1,7 %	7,9 %	-0,4 %	-66,1 %
Kurt Wilhelm Bock (bis 29.4.2020)	-64,7 %				
Ruth Brown (bis 2.1.2024)	36,7 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %	-92,1 %
Stephan Eberl (bis 25.4.2024)	38,0 %	-3,2 %	8,1 %	-1,8 %	-64,8 %
Frank Fassin (bis 25.4.2024)	1,9 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %	-65,8 %
Benita Ferrero-Waldner (bis 28.4.2021)	0,9 %	-66,0 %			
Ursula Gather (bis 25.4.2024)	1,9 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %	-65,8 %
Eva-Maria Haiduk (bis 30.6.2021)	36,7 %	-50,9 %			
Gerd Häusler (bis 25.4.2024)	1,7 %	-1,6 %	6,4 %	-0,8 %	-65,4 %
Angelika Judith Herzog (1.7.2021 bis 25.4.2024)			109,4 %	0,0 %	-65,8 %
Andrea Maier (2.2.2024 bis 25.4.2024)					
Manfred Rassy (bis 25.4.2024)	36,7 %	-1,9 %	4,7 %	0,0 %	-65,8 %
Karl-Heinz Streibich (bis 25.4.2024)	36,7 %	-1,9 %	3,8 %	0,9 %	-65,8 %
Gabriele Sinz-Toporzysek (bis 31.1.2022)	1,9 %	-3,7 %	-91,6 %		
Markus Wagner (1.2.2022 bis 25.4.2024)				8,6 %	-65,8 %

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 2024.

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

Der Vergütungsbericht 2024 wurde auf der Hauptversammlung 2025 mit einer Mehrheit von 86,25 % 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. Christoph Jurecka  
Vorsitzender des Vorstands

Andrew Buchanan  
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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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, 16. Februar 2026

EY GmbH & Co. KG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wagner  
Wirtschaftsprüfer

Zeitler  
Wirtschaftsprüfer

