

# MGM ASSURANCE LONG TERM INCENTIVE PLAN 2008

## Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen

### Regelung der Leistungsanreize für Führungskräfte

Im Rahmen des Beschlusses bitten wir um die Zustimmung der Mitglieder zur Übernahme eines neuen Long-Term Incentive Plan („LTIP“ = langfristiger Leistungsanreizplan) für unsere ranghöchsten Führungskräfte.

Unsere Leistungsanreize für Führungskräfte umfassen derzeit einen Jahresbonus, von dem die Hälfte erst nach drei Jahren unter Vorbehalt eines anhaltenden Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt wird. Der Vorstand hält es im Anschluss an die jüngste Revision unserer Gesellschaftsstrategie für äußerst wichtig, dass unser Managementteam langfristige Leistungsanreize erhält, um so den Mitgliedern der Gesellschaft Wert zu schaffen. Die Gesellschaft schlägt deshalb vor, die Regelung der Bonuszurückbehaltung durch einen neuen Long-Term Incentive Plan für bestimmte Schlüsselmitarbeiter zu ersetzen.

Die wichtigsten Ziele des neuen LTI-Plans lauten wie folgt:

- Leistungsanreize für teilnehmende Mitarbeiter zur Weiterentwicklung des Unternehmens und zur Wertschaffung für die Mitglieder der Gesellschaft;
- Lieferung angemessener Vergütungsangebote, die es der Gesellschaft ermöglichen, die benötigten hochkalibrigen Geschäftstalente anzuziehen und an sich zu binden; und
- Entwicklung eines Plans, der die Interessen der Mitglieder vertritt, indem er die Schaffung von Wert und die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Geschäftsleistungen honoriert.

Der neue LTI-Plan wurde vom Vorstand auf Empfehlung des Vergütungskomitees (Remuneration Committee – das „Komitee“) genehmigt und wird wie folgt wirken:

- Die Planteilnehmer werden jedes Jahr von dem Vergütungskomitee gewählt. Im ersten Wirkungsjahr (2008) partizipieren die Geschäftsführer sowie eine geringe Anzahl leitender Mitarbeiter an dem Plan.
- Die Teilnehmer erhalten im Rahmen des Plans eine ‚Prämie‘. Die Prämie stellt den Anspruch auf Erhalt eines Barbetrags nach drei Jahren dar, vorausgesetzt, es wurden während dieses Zeitraums bestimmte Leistungskonditionen erreicht.
- Die Höhe der Prämie wird entsprechend den Marktpraktiken anderer Versicherungsvereine sowie des Dienstalters des Teilnehmers festgelegt.
- Die Leistungskonditionen werden jedes Jahr von dem Vergütungskomitee festgelegt und auf die zu diesem Zeitpunkt bestehenden strategischen Ziele der Gesellschaft abgestimmt.
- Am Ende des Leistungszeitraums bewertet das Komitee die Leistung verglichen zu den Zielvorgaben und genehmigt die an die Teilnehmer vorzunehmenden Zahlungen.
- Laut den Bestimmungen des LTI-Plans darf der im Rahmen des Plans innerhalb eines Zeitraums von zehn Jahren ausgezahlte Barbetrag nicht mehr als 10 Prozent der Steigerung des Betriebskapitals desselben Zeitraums betragen.

## *Leistungsziele*

Den ersten Prämien (die, vorbehaltlich der Genehmigung seitens der Mitglieder, im Anschluss an die Jahreshauptversammlung 2008 vergeben werden) liegen folgende Leistungskonditionen zugrunde:

- Das primäre Leistungsmaß (ca. 75 Prozent der gesamten Prämie) basiert auf der im Leistungszeitraum erzielten Steigerung des Betriebskapitals. Das Betriebskapital ist ein in unserem Geschäftsbericht und unserem Abschluss offen gelegter, geprüfter Wert, der den Betrag darstellt, um den die Anlagen der Gesellschaft höher sind als die bereits den Policeninhabern zugesagten Beträge.
- Die Steigerung des Betriebskapitals stellt daher allgemein das Wachstum des sowohl aus bestehenden als auch neuen Geschäften erzeugten Wertes dar.
- Das sekundäre Leistungsmaß basiert auf bestimmten Hauptleistungsindikatoren (Key Performance Indicators - „KPIs“), die den ‚Erfolg‘ der Gesellschaft darstellen.
- Die Steigerung des Betriebskapitals wird ermittelt, um den Wert der ‚Kernprämie‘ (Core Award) eines Teilnehmers zu bestimmen, die daraufhin basierend auf der Leistung verglichen zu den KPI-Zielen zur Ermittlung der ‚Endprämie‘ erhöht oder reduziert wird.

Der Anhang zu diesem Dokument enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Plankonditionen. Diese Konditionen bilden die Basis der den Plan regelnden Bestimmungen. Die Planbestimmungen können bei der Jahreshauptversammlung und auf Ersuchen während eines Zeitraums von 21 Tagen vor der Jahreshauptversammlung eingesehen werden.

Der Vorstand hat diese Vorschläge basierend auf den Empfehlungen des Vergütungskomitees ausgearbeitet, um einen Leistungsanreiz für die Wertschaffung für unsere Mitglieder zu schaffen und gleichzeitig die langfristige Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft sicherzustellen.

Der Vorstand ist der Ansicht, dass diese Vorschläge im Interesse der Mitglieder liegen und empfiehlt daher, für den vorgeschlagenen Beschluss zu stimmen.

## **Zusammenfassung der wichtigsten Bestimmungen des MGM Long-Term Incentive Plan 2008 (der „LTI-Plan“)**

Die Mitglieder werden gebeten, auf der Jahreshauptversammlung die Übernahme des LTI-Plans zu genehmigen.

### **1. Betrieb**

Der Betrieb des LTI-Plans (oder des „Plans“) erfolgt unter Aufsicht des Vergütungskomitees (Remuneration Committee - das „Komitee“) der Gesellschaft, das für die Bewilligung von Barprämien („Prämien“) im Rahmen des Plans zuständig ist.

### **2. Anspruchsberechtigung**

Im Ermessen des Komitees sind Geschäftsführer und alle Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter der Gesellschaft zur Teilnahme an dem Plan anspruchsberechtigt. Für die ersten Prämien (die, vorbehaltlich der Genehmigung des Plans, im Anschluss an die Jahreshauptversammlung 2008 erfolgen) ist vorgesehen, dass die Teilnahme auf die Geschäftsführer sowie eine Reihe an diese berichtender leitender Mitarbeiter begrenzt wird.

### **3. Zusprechung von Prämien**

Die Prämien werden in Form eines Rechts auf Erhalt einer Barauszahlung am Ende eines dreijährigen Leistungszeitraums, vorbehaltlich der Erfüllung der Leistungskonditionen, vergeben.

Die Prämien sind nicht ohne Zustimmung des Komitees übertragbar (außer bei Todesfällen). Die Prämien sind nicht rentenberechtigt.

### **4. Individuelle und planbezogene Beschränkungen**

Wenn Einzelpersonen die Leistungsziele zu 100 Prozent erreichen, übersteigt die Prämie in der Regel nicht 100 Prozent des Gehalts eines Teilnehmers zum Datum der Prämienzusprechung. Bei der ersten Prämie beträgt die dem Vorstandsvorsitzenden bei hundertprozentiger Erreichung der Ziele zustehende Prämie 80 Prozent seines Gehalts.

Teilnehmer haben im Rahmen des LTI-Plans die Möglichkeit, einen Anteil der über dem Leistungsziel liegenden Steigerung des Betriebskapitals zu erwerben. Diese Möglichkeit wäre unbegrenzt, es ist jedoch geplant, dass die Höhe des gesamten gelieferten Barbetrags in der Regel nicht mehr als 150 Prozent des Gehalts beträgt, selbst bei erheblich über dem Leistungsziel liegenden Leistungen. Darüber hinaus würde dies letztendlich im Ermessen des Komitees liegen, um sicherzustellen, dass die Höhe der Zahlung die Leistung der Gesellschaft in dem betreffenden Zeitraum reflektiert.

Der maximale, an alle Teilnehmer aus dem LTI-Plan ausbezahlte Barbetrag übersteigt nicht 10 Prozent der Steigerung des Betriebskapitals über den entsprechenden Zehnjahreszeitraum hinweg.

### **5. Zeitpunkt der Prämienzusprechung**

Es ist geplant, dass die Prämien auf jährlicher Basis erfolgen und so Bestandteil des gegenwärtigen Vergütungspakets für Teilnehmer bilden.

Die ersten Prämien erfolgen gemäß dem Plan im Anschluss an seine Genehmigung bei der Jahreshauptversammlung 2008, wobei die Leistung ab Beginn des Finanzjahres 2008 gemessen wird. Danach werden die Prämien voraussichtlich etwa zu Beginn eines jeden Finanzjahres vergeben.

Es dürfen keine Prämien nach dem zehnten Jahrestag der Genehmigung des LTI-Plans durch die Mitglieder zugesprochen werden.

## **6. Übertragung der Prämien und Leistungskonditionen**

Eine Prämie wird in der Regel am dritten Jahrestag des Bewilligungsdatums übertragen, vorbehaltlich:

- eines anhaltenden Beschäftigungsverhältnisses; und
- der Erfüllung der von dem Komitee zum Zeitpunkt der Bewilligung gesetzten Leistungskonditionen.

Wenn Mitarbeiter ihre Beschäftigung unter besonderen Umständen (siehe nachfolgenden Abschnitt 7) einstellen, oder bei einer Änderung der Gesellschaftskontrolle (siehe nachfolgenden Abschnitt 8), würden unterschiedliche Bestimmungen zum Tragen kommen.

Für die ersten Prämien (die im Anschluss an die Jahreshauptversammlung 2008 zugesprochen werden sollen) wird die Leistung in zwei Phasen gemessen:

- „Kernprämie“: Die Steigerung des Betriebskapitals während des Leistungszeitraums wird anhand von ambitionierten Zielen gemessen, um so die Höhe der auszahlenden Kernprämie („Übertragungen“) zu ermitteln; daraufhin
- „Endprämie“: Zur Ermittlung der Endprämie wird die Kernprämie entsprechend des Ausmaßes, in dem die KPI-Ziele erreicht wurden, reduziert oder erhöht.

### *Kernprämie*

Die Kernprämie wird basierend auf der Steigerung des Betriebskapitals während des dreijährigen Leistungszeitraums ermittelt.

- Kein Teil der Prämie wird übertragen, wenn nicht zuvor das Mindestleistungsniveau erreicht wurde.
- Für das Erreichen eines Mindestniveaus der erforderlichen Leistung werden 25 Prozent der Prämie übertragen
- Für das Erreichen der ambitionierten Leistungszielvorgaben werden 100 Prozent der Prämie übertragen.
- Zwischen diesen beiden Messpunkten wird die Übertragungshöhe anteilig auf linearer Basis ermittelt.
- Für Leistungen, die über die ambitionierten Ziele hinausgehen, erhält der Teilnehmer einen Anteil des tatsächlichen Wertes der über dem Ziel erreichten Steigerung des Betriebskapitals.

### *KPI-Multiplikatoren und Endprämie*

Die Kernprämie kann dann, je nach Leistungsniveau, das hinsichtlich weiterer Leistungsmetriken erreicht wurde, erhöht oder reduziert werden. Bei der ersten Prämienserie beträgt die maximale Erhöhung das 1,3-fache der Kernprämie.

Das Komitee arbeitet derzeit die spezifischen Betriebskapital- und KPI-Ziele aus, die bei den Prämienzusprechungen 2008 zum Tragen kommen werden. Eine Zusammenfassung dieser Ziele wird im Vergütungsbericht (Remuneration Report) des Geschäftsberichts und Abschlusses 2008 enthalten sein.

Für zukünftige Prämien wird das Komitee entsprechende Leistungsziele ausarbeiten, die den Interessen der Mitglieder sowie den strategischen Zielen der Gesellschaft angepasst sind.

## **7. Bestimmungen für ausscheidende Mitarbeiter**

Bei ausscheidenden Mitarbeitern würden laut Standardverfahren jegliche nicht übertragene Prämien bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verfallen. Im Rahmen der Planbestimmungen gäbe es jedoch bestimmte Szenarios mit ‚guten Ausscheidern‘ (Tod, Verletzung, Krankheit, Behinderung, Ruhestand, Freisetzung, Verkauf/Transfer des Geschäftsbereichs, in dem der Teilnehmer tätig ist, an einen Dritten). In diesen Fällen hätten die Teilnehmer unter Umständen Anspruch auf einen Teil ihrer ausstehenden Prämien.

Bei allen Szenarios mit ‚guten Ausscheidern‘ blieben die Prämien in der Regel ausstehend, wobei die Leistung am regulären Übertragungsdatum gemessen würde. Die Anzahl der zu übertragenden Prämien würde anteilig zur zwischen dem Zusprechungsdatum und der Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses verstrichenen Zeit berechnet. Das Komitee kann nach freiem Ermessen die beschleunigte und anteilmäßige Übertragung von Prämien entsprechend der innerhalb des verkürzten Leistungszeitraums erzielten Leistung bewilligen.

Wenn ein Teilnehmer das Unternehmen als ‚guter Ausscheider‘ oder aus einem anderen Grund verlässt, bleibt es einzig und allein im Ermessen des Komitees, die Vorgehensweise bei etwaigen nicht übertragenen Prämien auf seiner Ansicht nach den spezifischen Umständen entsprechender fairer und angemessener Basis festzulegen.

## **8. Änderung der Firmenkontrolle**

Im Falle einer Übernahme, Sanierung oder Liquidation der Gesellschaft bestimmt das Komitee den Umfang der zu übertragenden Prämien im Hinblick auf die zwischen der Zusprechung der Prämie und der Änderung der Kontrolle verstrichenen Zeit, sowie des Ausmaßes, in dem die Leistungskonditionen bis zu diesem Datum erfüllt wurden.

Alternativ dazu können (bzw. werden, wenn das Komitee dies beschließt) wo angemessen Prämien gegen entsprechende neue Prämien eingetauscht werden. In diesem Fall bestehen die Leistungskonditionen fort, sofern das Komitee nichts Gegenteiliges beschließt.

## **9. Änderungen des Plans**

Der Vorstand kann den Plan jederzeit und in jeglicher Hinsicht ändern. Jegliche erhebliche Änderungen zum Vorteil der Teilnehmer an den Bestimmungen hinsichtlich Anspruchsberechtigung und Teilnahmebeschränkungen müssen jedoch zuvor von den Mitgliedern bei einer Hauptversammlung bewilligt werden. Für Änderungen oder Hinzufügungen geringfügiger Art und zum Vorteil der Planadministration, zur Einhaltung der Bestimmungen bestehender oder vorgeschlagener Gesetze oder zum Erhalt oder der Beibehaltung einer günstigen steuerlichen oder behördlichen Behandlung der Teilnehmer oder der Gesellschaft ist keine zuvorige Bewilligung erforderlich.