

Meldepflichtige Wertpapiergeschäfte („Directors’ Dealings“)

Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind nach § 15 a Wertpapierhandelsgesetz verpflichtet, den Erwerb oder die Veräußerung von Wertpapieren der Allianz SE offenzulegen, soweit der Wert der von dem Mitglied und den ihm nahestehenden Personen getätigten Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte die Summe von 5 000 Euro innerhalb eines Kalenderjahrs erreicht oder übersteigt. Diese Meldungen werden auf unserer Internetseite unter www.allianz.com/cg veröffentlicht. Am 5. Juni 2007 hat Herr Peter Kossubek, Mitglied des Aufsichtsrats der Allianz SE, 60 Aktien der Allianz SE zum Stückpreis von 171,87 Euro verkauft. Am 27. November 2007 hat Herr Dr. Wulf H. Bernotat, ebenfalls Mitglied des Aufsichtsrats der Allianz SE, 500 Aktien der Allianz SE zum Stückpreis von 133,60 Euro gekauft.

Anteilsbesitz von Vorstand und Aufsichtsrat

Der Gesamtbesitz aller Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder an Aktien der Allianz SE betrug zum 31. Dezember 2007 weniger als 1 Prozent der von der Gesellschaft ausgegebenen Aktien.

Vergütungsbericht

Die Informationen im Vergütungsbericht sind Bestandteil des Konzernlageberichts.

Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen und ist auf eine nachhaltig wertorientierte Unternehmensführung ausgerichtet. Deshalb ist ein großer Teil der Gesamtvergütung variabel. Es handelt sich um ein dreistufiges Anreizsystem, das kurz- und mittelfristige Pläne der Barvergütung und langfristige aktienbezogene Anreize umfasst. Die Höhe der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder richtet sich nach den jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen, der individuellen Leistung, der Erreichung der Finanzziele der Allianz Gruppe und des jeweiligen Geschäftsbereichs sowie der Entwicklung des Aktienkurses. Die Festlegung der Vorstandsvergütung erfolgt durch den Personalausschuss im Aufsichtsrat. Der Personalausschuss bemüht sich um eine Vergütungspolitik, die im Einklang

mit den Interessen der Aktionäre steht und die Wettbewerbssituation wie auch das allgemeine Marktumfeld des Unternehmens berücksichtigt. Die Struktur des Vergütungssystems wird darüber hinaus regelmäßig im gesamten Aufsichtsrat beraten und überprüft.

Im Einzelnen setzt sich die Vergütung des Vorstands aus den nachfolgend genannten Komponenten zusammen.

Fixe Vergütung

Die Grundvergütung ist ein fester Betrag, der normalerweise alle drei Jahre überprüft wird und sowohl die Rolle des Vorstandsmitglieds als auch das Marktumfeld widerspiegelt. Jedes Vorstandsmitglied erhält seine Vergütung in zwölf monatlichen Zahlungen. Die aktuelle Höhe der Grundvergütung der Vorstandsmitglieder ist auf Seite 17 aufgeführt.

Erfolgsbezogene Vergütung

Dem Ziel, sowohl der kurzfristigen finanziellen Wertentwicklung als auch dem langfristigen Erfolg und der Schaffung von Shareholder Value in einem ausgewogenen Verhältnis Rechnung zu tragen, dient ein dreistufiges Anreizsystem.

Dreistufiges Anreizsystem

Jährlicher Bonus (kurzfristig)	Drei-Jahre-Bonus (mittelfristig)	Aktienbezogene Vergütung (langfristig)
Zielkategorie	Zielkategorie	Zielkategorie
Finanzziele Allianz Gruppe	EVA-Ziel während des dreijährigen Performance-Zeitraums	Nachhaltige Steigerung des Aktienkurses
Finanzziele Geschäftsbereiche	Finanz- und strategische Ziele der Allianz Gruppe	
Individuelle Ziele	Finanz- und strategische Ziele der Geschäftsbereiche	
	Individuelle strategische Ziele	

Kurz- und mittelfristige Bonuspläne

Alle Vorstandsmitglieder sind berechtigt, am jährlichen (kurzfristiges Bonusprogramm) und am Drei-Jahre-Bonusplan (mittelfristiges Bonusprogramm) teilzunehmen.

Jährlicher Bonus

Die Höhe des jährlichen Bonus hängt davon ab, inwieweit die Jahresziele erreicht wurden. Diese umfassen die gesteckten Finanzziele auf Gruppenebene beziehungsweise auf der Ebene der einzelnen Geschäftsbereiche sowie persönliche Ziele. In welchem Ausmaß diese Ziele erreicht wurden, wird am Ende der jährlichen Leistungsperiode bestimmt und ist für die Höhe des zu zahlenden Bonus ausschlaggebend. Der Personalausschuss legt den Zielbonus der Vorstandsmitglieder fest. Für 2007 beläuft sich der Zielbonus auf 150 Prozent der Grundvergütung. Es können maximal 165 Prozent des Zielbonus erreicht werden.

Die den einzelnen Vorstandsmitgliedern gezahlten Boni gehen aus der Vergütungstabelle auf Seite 17 hervor.

Drei-Jahre-Bonus

Der Drei-Jahre- oder mittelfristige Bonusplan dient dem Zweck, die stetige Steigerung des Firmenwerts für die Unternehmensführung der gesamten Gruppe zur Priorität zu machen. An den Plänen nehmen der Vorstand und rund 100 Top-Manager weltweit teil. Die Bonuszahlungen im Rahmen des Plans hängen vom Erreichen von Finanz- und strategischen Zielen innerhalb der festgelegten Dreijahresperiode ab. Der mittelfristige Bonus wird erst am Ende des dreijährigen Leistungszeitraums gewährt, wobei sich der Betrag aus der Zielerreichung insgesamt für die drei Jahre ergibt. Ausnahmen finden beispielsweise im Falle einer Pensionierung Anwendung. Obwohl jährlich eine Zwischenbeurteilung erfolgt, hat diese lediglich informativen Charakter. Der Personalausschuss legt den von den Vorstandsmitgliedern zu erlangenden mittelfristigen Bonus fest. Das Bonusziel liegt für den Plan 2007–2009 bei rund 128 Prozent der Grundvergütung innerhalb des dreijährigen Performancezeitraums. Es können maximal 140 Prozent des Zielbonus erreicht werden. Die für die einzelnen Vorstandsmitglieder anteilig zurückgestellten mittelfristigen Boni gehen aus der Vergütungstabelle auf Seite 17 hervor.

Unter außergewöhnlichen Umständen kann der Personalausschuss beschließen, geringfügig über der maximalen Höhe liegende Boni zu zahlen. Er kann auch beschließen, die Boni gegebenenfalls zu reduzieren, unter besonderen Umständen sogar bis auf null. Wesentliche Abweichungen von der vorgegebenen Bonusspanne wären im Vergütungsbericht erklärt.

Aktienbezogene Vergütung

Der Vorstand und rund 800 Top-Manager sowie Leistungsträger aus dem Managementnachwuchs weltweit nehmen an den Group-Equity-Incentive-Plänen (GEI-Pläne) des Allianz Konzerns teil. Im Rahmen dieses Programms werden virtuelle Stock Options, Stock Appreciation Rights (SAR) genannt, und virtuelle Stock Awards, sogenannte Restricted Stock Units (RSU), ausgegeben.

Über die Anzahl der an die Vorstandsmitglieder auszugebenden SAR und RSU befindet der Aufsichtsrat, wobei er die Rolle des jeweiligen Vorstandsmitglieds ebenso berücksichtigt wie die Leistung der Gruppe und des entsprechenden Geschäftsbereichs. Der Wert des GEI-Programms für ein Jahr darf nicht höher sein als die Summe der Grundvergütung und des angestrebten Jahresbonus.

Für die SAR gilt eine Sperrfrist von zwei Jahren. Vorbehaltlich der unten erwähnten Leistungsbedingungen können sie innerhalb der folgenden fünf Jahre den Regeln des Plans gemäß ausgeübt werden. Nach diesen sieben Jahren verfallen sie bedingungslos. Um sowohl die Interessen des Managements als auch die der Aktionäre zu wahren, hat der Personalausschuss zwei Voraussetzungen für die Ausübung der SAR festgelegt, die im direkten Zusammenhang mit der Wertentwicklung der Allianz SE Aktie stehen. Die Voraussetzungen bestehen in einer relativen Hürde in Abhängigkeit vom Dow Jones EURO STOXX Price Index (600) und in einer absoluten Hürde, die einen bestimmten Anstieg des Kurses der Allianz SE Aktie während der Zeitspanne zwischen der Ausgabe und der Ausübung erfordert. Darüber hinaus ist das Programm bei der potenziellen Ausübung der SAR-Bezugsrechte auf 150 Prozent des Ausgabepreises beschränkt; damit soll der Hebelwirkung Rechnung getragen werden. Im Interesse der langfristigen Wertschaffung gilt für die RSU eine Sperrfrist von fünf Jahren, nach deren Ablauf sie automatisch nach den Regeln des Plans von der Gesellschaft ausgeübt werden.

Sonstiges

Mitglieder des Vorstands erhalten zusätzlich Nebenleistungen. Diese sind im Wesentlichen Beiträge zu Unfall- und Haftpflichtversicherungen, die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie gegebenenfalls Reisespesen für nicht ortsansässige Vorstandsmitglieder. Diese Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern zu versteuern. Insgesamt belief sich der Wert der sonstigen Nebenleistungen im Jahr 2007 auf 0,5 Millionen Euro.

In der folgenden Tabelle sind die gesamten festen Vergütungen, Nebenleistungen und jährlichen Boni aufgeführt. Aus Gründen der Transparenz wird der anteilige Bonus für jedes Vorstandsmitglied für das erste Jahr des Drei-Jahre-Bonusplans 2007 - 2009 in der Vergütungstabelle ausgewiesen.

Mitglieder des Vorstands	Fixe Bezüge (Gehalt)		Nebenleistungen ¹⁾	Summe nicht leistungsbezogene Vergütung		Jährlicher Bonus ²⁾		Drei-Jahre-Bonus ³⁾	
	2007	Veränderung zum Vorjahr		2007	2007	Veränderung zum Vorjahr	2007	Veränderung zum Vorjahr	2007
	Tsd €	%	Tsd €	Tsd €	%	Tsd €	%	Tsd €	%
Michael Diekmann (Vorsitzender)	1 050	0,0	24	1,074	-1,5	2 046	-8,0	472	3,1
Dr. Paul Achleitner	700	0,0	13	713	-1,7	1 416	-10,1	310	0,6
Clement B. Booth	700	0,0	78	778	4,6	1 218	-17,5	318	-7,8
Jan R. Carendi ⁴⁾	700	0,0	16	716	0,1	1 102	-15,7	255	-10,5
Enrico Cucchiani	700	0,0	118	818	14,7	1 261	-15,3	346	-3,4
Dr. Joachim Faber	700	0,0	20	720	0,6	1 245	-11,0	312	5,4
Dr. Helmut Perlet	700	0,0	20	720	-1,5	1 469	-2,6	311	-1,3
Dr. Gerhard Rupprecht	700	0,0	34	734	2,7	1 217	-18,9	322	-2,4
Jean-Philippe Thierry	700	0,0	77	777	7,8	1 245	-13,4	312	-11,6
Dr. Herbert Walter	700	0,0	45	745	1,6	923	-32,3	175	-51,8
Dr. Werner Zedelius	700	0,0	14	714	0,0	1 363	-13,2	348	18,4
Summe	8 050	0,0	459	8 509	2,3	14 505	-13,9	3 481	-6,0

¹⁾ Die Bandbreite begründet sich im Ausweis der Reisespesen für nicht ortsansässige Vorstandsmitglieder.

²⁾ tatsächliche Höhe des für das Geschäftsjahr 2007 im Jahr 2008 ausgezahlten Bonus

³⁾ Auf Basis der Zwischenbeurteilung geschätzter Wert für anteilige Zielerreichung in 2007 - die Ermittlung der tatsächlichen Zielerreichung kann erst am Ende der Dreijahresperiode erfolgen.

⁴⁾ Aufgrund Pensionierung zum 31. Dezember 2007 aus dem Vorstand ausgeschieden. Für den Drei-Jahre-Bonus in 2008 tatsächlich ausgezahlter anteiliger Bonus.

Der dem Vorstand im Rahmen des Drei-Jahre-Bonusplans 2004 - 2006 im Jahr 2007 ausgezahlte Gesamtbetrag belief sich auf 9,7 Millionen Euro. Die an die einzelnen Vorstandsmitglieder ausgezahlten Beträge sind während der dreijährigen Leistungsperiode aufgelaufen und wurden in den jeweiligen Vergütungstabellen in den Jahresabschlüssen 2004, 2005 und 2006 aufgeführt.

Die folgende Tabelle zeigt die im Rahmen des GEI-Programms gewährten Rechte der aktienbezogenen Vergütung:

Mitglieder des Vorstands	Anzahl 2007 gewährter SAR		Anzahl 2007 gewährter RSU		Rechnerischer Wert gewährter SAR zum Zeitpunkt der Gewährung		Rechnerischer Wert gewährter RSU zum Zeitpunkt der Gewährung		Summe	
	2007	Veränderung zum Vorjahr	2007	Veränderung zum Vorjahr	2007	Veränderung zum Vorjahr	2007	Veränderung zum Vorjahr	2007	Veränderung zum Vorjahr
		%		%	Tsd €	%	Tsd €	%	Tsd €	%
Michael Diekmann (Vorsitzender)	15 065	5,2	7 582	10,4	588	14,7	1 020	14,7	1 608	10,4
Dr. Paul Achleitner	10 044	2,0	5 054	6,6	392	5,1	680	9,1	1 072	7,4
Clement B. Booth	10 044	13,9	5 054	13,9	392	5,1	680	9,1	1 072	7,4
Jan R. Carendi	10 044	13,9	5 054	13,9	392	5,1	680	9,1	1 072	7,4
Enrico Cucchiani	10 044	11,3	5 054	13,9	392	5,1	680	9,1	1 072	7,4
Dr. Joachim Faber	10 044	10,4	5 054	6,6	392	5,1	680	9,1	1 072	7,4
Dr. Helmut Perlet	10 044	10,2	5 054	6,6	392	5,1	680	9,1	1 072	7,4
Dr. Gerhard Rupprecht	10 044	10,9	5 054	6,6	392	5,1	680	9,1	1 072	7,4
Jean-Philippe Thierry	10 044	14,7	5 054	6,6	392	5,1	680	9,1	1 072	7,4
Dr. Herbert Walter	10 044	-47,6	5 054	6,6	392	5,1	680	9,1	1 072	7,4
Dr. Werner Zedelius	10 044	6,6	5 054	6,6	392	5,1	680	9,1	1 072	7,4

Die Bezüge im Rahmen des GEI-Programms werden durch den Allianz Konzern als Vergütungen mit Barausgleich bilanziert. Daher erfasst der Allianz Konzern den beizulegenden Zeitwert der GEI-Bezüge über die Sperrfrist als Personalaufwand. Nach Ablauf der Sperrfrist werden jegliche Änderungen des beizulegenden Zeitwertes der nicht ausgeübten SAR als Personalaufwand verbucht. Der GEI Aufwand im Geschäftsjahr 2007 betrug für Herrn Diekmann 1 626 Tausend Euro, für Herrn Dr. Achleitner 1 212 Tausend Euro, für Herrn Booth 660 Tausend Euro, für Herrn Carendi 966 Tausend Euro, für Herrn Dr. Faber 1 128 Tausend Euro, für Herrn Dr. Perlet 1 136 Tausend Euro, für Herrn Dr. Rupprecht 1 112 Tausend Euro, für Herrn Dr. Walter 2 864 Tausend Euro und für Herrn Dr. Zedelius 1 039 Tausend Euro. Die SAR können nach Ablauf der zweijährigen Sperrfrist ausgeübt werden, vorausgesetzt, der Kurs der Allianz SE Aktie liegt mindestens 20 Prozent über dem Preis, zu dem die SAR ausgegeben wurden (Ausübungspreis). Darüber hinaus muss der Kurs der Aktie während der Laufzeit den Dow Jones EURO STOXX Price Index (600) mindestens einmal während einer Frist von fünf aufeinanderfolgenden Börsentagen übertroffen haben. Die RSU werden am ersten Handelstag nach Ablauf der fünfjährigen Sperrfrist ausgeübt.

Die Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2007 betrug 39 (2006: 41) Millionen Euro.

Vergütungen für die Wahrnehmung von Konzernmandaten und konzernfremden Mandaten

Wenn Vorstandsmitglieder in anderen Gesellschaften ein Mandat ausüben und dafür eine Vergütung erhalten, wird dieser Betrag bei konzernangehörigen Unternehmen in voller Höhe, bei konzernfremden Gesellschaften grundsätzlich zu 50 Prozent an die Allianz SE abgeführt. Die Vergütungen aus konzernfremden Mandaten werden in den Geschäftsberichten der jeweiligen Gesellschaften ausgewiesen.

Eine Liste der konzernfremden Aufsichtsratsmandate findet sich auf Seite 263.

Betriebliche Altersvorsorge und vergleichbare Leistungen

Die Pensionsverträge für Vorstandsmitglieder sahen bis zum Jahr 2004 die Zusage eines Festbetrags vor, der nicht an die Entwicklung der fixen oder variablen Vergütungskomponenten gekoppelt war. Diese Pensionszusagen wurden bisher in unregelmäßigen Abständen überprüft und neu festgesetzt. Mit Beginn des Jahres 2005 wurde auf ein beitragsorientiertes System umgestellt. Die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Anwartschaften aus der jeweiligen Pensionszusage sind seither festgeschrieben. Als Folge der Umstellung gibt es ferner seit 2005 anstelle der bisherigen Erhöhungsnachträge jährliche Beitragszahlungen des Unternehmens. Als Mindestverzinsung dieser Beiträge sind 2,75 Prozent im Jahr zugesagt. Das angesammelte Kapital wird im Versorgungsfall in gleichwertige Rentenleistungen umgerechnet, die dann lebenslang ausbezahlt werden. Sofern die Nettoverzinsung der Kapitalanlage den Rechnungszins übersteigt, wird eine entsprechende Gewinnbeteiligung gutgeschrieben. Die Höhe der Beitragszahlungen wird von Jahr zu Jahr neu festgesetzt. Die Beitragszahlung ist nur insoweit garantiert, wie sie zur weiteren planmäßigen Finanzierung der am 31. Dezember 2004 bestehenden Pensionsanwartschaften aus den früheren Festbetragszusagen erforderlich ist. Die Rückstellungszuführung für Pensionen (Current Service Cost) umfasst sowohl die erforderlichen Aufwendungen zur weiteren Finanzierung der Altansprüche als auch die Beitragszahlungen für das neue, beitragsorientierte System.

Endet ein Vorstandsmandat, beginnt die Alterspension frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres, es sei denn, es handelt sich um eine medizinisch bedingte Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder um eine Hinterbliebenenpension im Todesfall. Wird das Mandat aus anderen Gründen vor Erreichen der Altersgrenze beendet, bleibt gegebenenfalls eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erhalten. Diese schließt aber keinen Anspruch auf sofort beginnende Pensionszahlung ein.

Für die Erhöhung der Pensionsrückstellungen und der Rückstellungen für vergleichbare Leistungen der aktiven Vorstandsmitglieder hat der Allianz Konzern 4 Millionen Euro (2006: 4 Millionen Euro) aufgewendet. Am 31. Dezember 2007 betragen die Pensionsrückstellungen und die Rückstellungen für vergleichbare Leistungen der Vorstandsmitglieder, die zu diesem Zeitpunkt aktiv waren, 25 Millionen Euro (2006: 23 Millionen Euro).

Die folgende Tabelle zeigt die Current Service Cost und Beiträge für externe Dritte nach IAS 19, die im Zusammenhang mit der aktuell relevanten Pensionszusage anfallen, ohne Berücksichtigung der Current Service Cost für das zum 31. Dezember 2004 abgelöste Altsystem.

Mitglieder des Vorstands	Tsd €	Mitglieder des Vorstands	Tsd €
Michael Diekmann (Vorsitzender)	299	Dr. Helmut Perlet	208
Dr. Paul Achleitner	183	Dr. Gerhard Rupprecht	182
Clement B. Booth	259	Jean-Philippe Thierry	477
Jan R. Carendi	0	Dr. Herbert Walter	198
Enrico Cucchiani	310	Dr. Werner Zedelius	210
Dr. Joachim Faber	214		

Zur weiteren Finanzierung der festgeschriebenen Altzusagen wurden im Geschäftsjahr 2007 für Herrn Diekmann 162 Tausend Euro, für Herrn Dr. Achleitner 246 Tausend Euro, für Herrn Dr. Faber 134 Tausend Euro, für Herrn Dr. Perlet 0 Euro, für Herrn Dr. Rupprecht 175 Tausend Euro, für Herrn Dr. Walter 326 Tausend Euro und für Herrn Dr. Zedelius 85 Tausend Euro zusätzlich als Current Service Cost gemäß IAS 19 aufgewendet.

Beendigung des Dienstverhältnisses

Der Aufsichtsrat hat beschlossen, den Dienstvertrag für Vorstandsmitglieder bei Neuernennungen und Mandatsverlängerungen in Übereinstimmung mit einem neuen Vorschlag des Deutschen Corporate Governance Kodex im Hinblick auf eine Obergrenze für Abfindungszahlungen zu ändern.

Gemäß dieser Änderung dürfen die Zahlungen an Vorstandsmitglieder, deren Dienstvertrag ohne triftigen Grund vorfristig gekündigt wird, nicht den Wert der Barvergütung von zwei Jahren einschließlich Gewinnbeteiligung überschreiten.

Ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die nach mindestens fünfjähriger Zugehörigkeit zum Vorstand aus diesem Gremium ausscheiden, steht für eine Zeitspanne von sechs Monaten eine Übergangszahlung zu. Die fällige Summe wird auf der Basis der festen Vergütung und eines Teils des jährlichen Zielbonus berechnet und monatlich gezahlt.

Sofern ein Dienstverhältnis infolge eines sogenannten Kontrollwechsels (Change of Control) beendet wird, gilt ergänzend die folgende Sonderregelung.

Ein Kontrollwechsel setzt voraus, dass ein Aktionär der Allianz SE allein oder zusammenwirkend mit anderen Aktionären mehr als 50 Prozent der Stimmrechte an der Allianz SE hält. Wird infolge eines solchen Kontrollwechsels innerhalb einer Zeitspanne von zwölf Monaten nach dem Kontrollwechsel die Bestellung eines Vorstandsmitglieds einseitig durch den Aufsichtsrat widerrufen, das Organverhältnis einvernehmlich oder von Seiten des betroffenen Vorstandsmitglieds durch Mandatsniederlegung beendet, weil seine Verantwortlichkeiten als Vorstand wesentlich verringert worden sind, und zwar ohne dass das betreffende Vorstandsmitglied schuldhaft Anlass zu der Beendigung gegeben hat, erhält es für die restliche Laufzeit seines Dienstvertrags die vertraglichen Bezüge in Form einer Einmalzahlung ausbezahlt. Die entsprechende Summe wird auf der Basis der Festvergütung beim Kontrollwechsel, des Jahres- und des laufenden Drei-Jahre-Bonus jeweils bei marktgerechter Abzinsung auf den Zeitpunkt der Auszahlung berechnet. Für den Jahres- beziehungsweise den Drei-Jahre-Bonus wird eine Zielerreichung von 100 Prozent zugrunde gelegt. Sofern die restliche Laufzeit des Dienstvertrags zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels nicht mindestens drei Jahre beträgt, erhöht sich die Einmalzahlung hinsichtlich der Festvergütung und des Jahresbonus entsprechend einer Laufzeit von drei Jahren. Sofern das betroffene Vorstandsmitglied vor Ablauf der drei Jahre sein 60. Lebensjahr vollendet, reduziert sich die Einmalzahlung entsprechend. Was die aktienbasierte Vergütung betrifft, so wird das Vorstandsmitglied behandelt, als sei es in den Ruhestand getreten. Diese Regelungen greifen entsprechend, wenn ein auslaufendes Vorstandsmandat vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Kontrollwechsel nicht verlängert wird.

Für alle weiteren Fälle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandsbestellung enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder keine besonderen Regelungen.

Leistungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder beziehungsweise ihre Hinterbliebenen wurden im Jahr 2007 Vergütungen und andere Versorgungsleistungen in Höhe von 5 (2006: 4) Millionen Euro ausbezahlt. Außerdem besteht eine Rückstellung von 49 (2006: 52) Millionen Euro für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen.

Aufsichtsratsvergütung

Vergütungssystem

Die Aufsichtsratsvergütung richtet sich nach der Unternehmensgröße, den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft. Die entsprechenden Bestimmungen sind § 11 der Satzung der Allianz SE zu entnehmen. Die Vergütung wurde durch die Hauptversammlung festgelegt.

Drei Bestandteile machen die Aufsichtsratsvergütung aus: ein Festbetrag von 50 000 Euro und zwei erfolgsbezogene Bausteine. Der eine erfolgsbezogene Vergütungsteil ist kurzfristig orientiert und abhängig von der Steigerung des Konzernergebnisses je Aktie im abgelaufenen Geschäftsjahr; der andere ist langfristig ausgerichtet und entspricht der kumulierten Entwicklung dieser Kennzahl über die letzten drei Jahre.

Die beiden variablen Vergütungsbestandteile sind auf einen Maximalbetrag von je 24 000 Euro begrenzt. Daraus errechnet sich zusammen mit dem Festbetrag von 50 000 Euro eine maximale Gesamtvergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds von 98 000 Euro. Dieser Höchstbetrag ergibt sich, wenn das Vorjahresergebnis je Aktie um 16 Prozent angestiegen ist und diese Kennziffer sich in den letzten drei Jahren um insgesamt 40 Prozent oder mehr verbessert hat. Wenn in der maßgeblichen Betrachtungszeitspanne (abgelaufenes Geschäftsjahr und die letzten drei Jahre) keine Verbesserung des Konzernergebnisses je Aktie eintritt, entfällt die entsprechende erfolgsabhängige Vergütung.

Die aktuelle Struktur der Vergütung des Aufsichtsrats wurde von der Hauptversammlung im Jahr 2005 verabschiedet; im Rahmen des Formwechsels der Allianz AG in die Allianz SE im Jahr 2006 wurden die Regeln in unveränderter Form über-

nommen. Sie erfüllen die Empfehlungen beziehungsweise Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, wonach die Aufsichtsratsmitglieder neben einer festen auch eine erfolgsorientierte Vergütung erhalten sollen, die auch auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogene Bestandteile enthalten sollte. Wir sind davon überzeugt, dass sich diese Form der Aufsichtsratsvergütung als effizient erwiesen hat und die Messung des Gewinns je Aktie für die Berechnung der erfolgsabhängigen Vergütung des Aufsichtsrats geeignet ist.

Vorsitz und stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft in dessen Ausschüssen werden zusätzlich honoriert, und zwar wie folgt: Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte, jeder Stellvertreter das Eineinhalbfache der Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds. Die Mitglieder des Personalausschusses, des Ständigen Ausschusses und des Risikoausschusses erhalten darüber hinaus einen Zuschlag von 25 Prozent, die jeweiligen Ausschussvorsitzenden einen Zuschlag von 50 Prozent auf die Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds. Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche Festvergütung von 30 000 Euro, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses eine solche von 45 000 Euro. Die

Mitglieder des Nominierungsausschusses erhalten keine zusätzliche Vergütung.

Für die Gesamtvergütung jedes Aufsichtsratsmitglieds gilt eine Obergrenze. Sie ist erreicht, wenn der Vorsitzende des Aufsichtsrats das Dreifache und die anderen Mitglieder des Aufsichtsrats das Zweifache der Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds erreicht haben.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für jede Aufsichtsratsbeziehungsweise Ausschusssitzung, an der sie persönlich teilnehmen, 500 Euro Sitzungsgeld. Dieser Betrag bleibt unverändert, wenn an einem Tag mehrere Sitzungen stattfinden oder wenn verschiedene Sitzungen an aufeinanderfolgenden Tagen abgehalten werden. Der Gesamtaufwand für die Sitzungsgelder betrug im Berichtsjahr 33 000 Euro.

Variable Vergütung

Das Konzernergebnis je Aktie ist im Vergleich zum Jahr 2006 um 5,34 Prozent gestiegen, im Vergleich zum Geschäftsjahr 2004 um 96,45 Prozent. Das heißt, dass die reguläre Vergütung für die kurzfristige erfolgsbasierte Komponente für jedes Aufsichtsratsmitglied 8 100 Euro beträgt, die langfristige erfolgsbasierte Komponente 24 000 Euro.

Vergütung des Aufsichtsrats der Allianz SE

Aufsichtsrat	Fixe Vergütung €	Variable Vergütung		Ausschussvergütung (ggf. gekappt) €	Gesamtvergütung (ggf. gekappt) €
		kurzfristig €	langfristig €		
Dr. Henning Schulte-Noelle (Vorsitzender)	100 000	16 200	48 000	82 100	246 300
Dr. Gerhard Cromme (stellvertretender Vorsitzender)	75 000	12 150	36 000	41 050	164 200
Claudia Eggert-Lehmann (stellvertretende Vorsitzende)	75 000	12 150	36 000	41 050	164 200
Dr. Wulf H. Bernotat	50 000	8 100	24 000	50 525	132 625
Jean-Jacques Cette	50 000	8 100	24 000	30 000	112 100
Godfrey Robert Hayward	50 000	8 100	24 000	20 525	102 625
Dr. Franz B. Humer	50 000	8 100	24 000	20 525	102 625
Prof. Dr. Renate Köcher	50 000	8 100	24 000	20 525	102 625
Peter Kossubek (seit 2. Mai 2007)	33 334	5 400	16 000	13 684	68 418
Igor Landau	50 000	8 100	24 000	30 000	112 100
Jörg Reinbrecht	50 000	8 100	24 000	30 000	112 100
Margit Schoffer (bis 2. Mai 2007)	20 834	3 375	10 000	8 553	42 762
Rolf Zimmermann	50 000	8 100	24 000	20 525	102 625
Insgesamt	704 168	114 075	338 000	409 062	1 565 305

Vergütungen für Mandate in anderen Allianz Konzerngesellschaften

Als Mitglied des Aufsichtsrats der Dresdner Bank AG erhielt Claudia Eggert-Lehmann 45 000 Euro und Margit Schoffer 45 000 Euro. Peter Kossubek erhielt 40 000 Euro als Aufsichtsratsmitglied der Allianz Versicherungs-AG.

Kredite an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder

Darlehen, die von der Dresdner Bank AG und anderen Konzernunternehmen Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat gewährt wurden, summierten sich zum Bilanzstichtag (31. Dezember 2007) auf insgesamt 71 451 Euro. Diese Darlehen entsprechen branchenüblichen beziehungsweise für Mitarbeiter geltenden Konditionen. Die getilgten Beträge von Darlehen beliefen sich im Berichtsjahr auf 27 361 Euro. Darüber hinaus wurden Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat im Rahmen bestehender Kontoverbindungen Dispositionskredite eingeräumt, ebenfalls zu branchenüblichen beziehungsweise für Mitarbeiter geltenden Konditionen.