Vergütungsbericht

Im Folgenden werden die strategischen Grundsätze, die Struktur und Höhe der Vergütung für den Vorstand der Allianz SE und die oberen Führungskräfte der Allianz Gruppe dargelegt. Der Bericht für den Vorstand bezieht sich auf die Vergütungsstruktur, wie sie bis zum 31. Dezember 2009 bestand. In einem Ausblick wird auf die Veränderungen, die zum 1. Januar 2010 für den Vorstand und die oberen Führungskräfte eingeführt worden sind, eingegangen.

In diesem Bericht wird außerdem die Vergütung für den Aufsichtsrat beschrieben.

Alle Informationen sind Bestandteil des Konzernlageberichts. Sie wurden so erstellt, dass sie den Vorgaben des deutschen Handelsrechts (HGB), der Internationalen Rechnungslegungsvorschriften (IFRS) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex genügen.

Grundsätze der Führungskräftevergütung

Die Vergütung für den Vorstand und die oberen Führungskräfte ist so ausgestaltet, dass sie wettbewerbsfähig ist unter Berücksichtigung der Geschäftstätigkeit der Allianz Gruppe sowie der Geschäftsergebnisse im Vergleich zum Wettbewerbsumfeld. Ziel ist es, eine nachhaltige, wertorientierte Unternehmensführung zu gewährleisten und zu fördern.

Strategische Grundsätze:

- Die Gesamtvergütung ist so gestaltet, dass hochqualifizierte Führungskräfte gewonnen und an das Unternehmen gebunden werden können. Die Zusammensetzung und das Verhältnis der fixen zur leistungsbezogenen Vergütung variieren je nach Verantwortung der jeweiligen Führungskraft. Je stärker die Führungskraft die Ergebnisse der Gesamtgruppe, einer Gruppengesellschaft oder eines Geschäftsbereichs beeinflussen kann , desto höher steigt im Allgemeinen der Anteil der variablen Vergütung und die Gewichtung des langfristigen Leistungsanteils.
- Die erfolgsbezogene Vergütung ist so konzipiert, dass sie auch in unterschiedlichen Ergebnisszenarien und einem sich verändernden Geschäftsumfeld effektiv funktioniert. Die Zusammensetzung und die Gewichtung ist dabei so ausgestaltet, dass Chancen und Risiken in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen und die Auszahlungszeitpunkte unterschiedlich gestaffelt sind.
- Die erfolgsbezogene Vergütung ist an die Erreichung der Finanz- und strategischen Ziele der Allianz Gruppe gekoppelt; diese stehen im Einklang mit den Aktionärsinteressen. Bei den Zielen geht es nicht nur darum, quantitative und qualitative Geschäftsergebnisse zu erreichen, sondern auch darum, Verhaltensgrundsätze wie die Allianz Leadership Values (Führungsgrundsätze) und den Code of Conduct (firmeninterner Verhaltenskodex) einzuhalten.

Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt die Vorstandsvergütung fest. Die Vergütungsstruktur wird im Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen überprüft und erörtert. Die letzte Überprüfung fand im Dezember 2009 statt. Der Aufsichtsrat hat mit Wirkung zum 1. Januar 2010 einige Anpassungen beschlossen; sie werden ab Seite 24 dieses Berichts beschrieben.

Vergütungsstruktur

Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder richtet sich nach den jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen sowie der individuellen Leistung. Sie umfasst die nachfolgend genannten Bestandteile:

Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung ist eine Grundvergütung, die in zwölf monatlichen Zahlungen erfolgt. Die Grundvergütung wurde zuletzt im Dezember 2009 überprüft.

Erfolgsbezogene Vergütung

Ziel des dreistufigen Anreizsystems ist es, der Erreichung kurzfristiger Finanzziele, dem langfristigen Erfolg und der Schaffung von nachhaltigem Wertzuwachs für die Anteilseigner (Shareholder Value) ausgewogen Rechnung zu tragen. Die Zielkategorien für die erfolgsbezogene Vergütung und deren Bemessungfaktoren berücksichtigen Risiken über den ökonomischen Wertbeitrag (EVA®[1]). Dadurch wird vermieden, dass die Vergütung rein ergebnisorientiert ist, ohne die zugrunde liegenden Risiken entsprechend zu berücksichtigen.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Ziele und deren Angemessenheit im Hinblick auf die strategischen Prioritäten der Gruppe.

Dreistufiges Anreizsystem bis 31.12.2009

Jährlicher Bonus (kurzfristig)	Drei-Jahre-Bonus (mittelfristig)	Aktienbezogene Vergütung (langfristig)
Zielkategorie	**Zielkategorie**	**Zielkategorie**
Finanzziele Allianz Gruppe	EVA®[1]-Ziele während des dreijährigen Leistungszeitraums	Nachhaltige Steigerung des Aktienkurses
Finanzziele Geschäftsbereiche	Finanz- und strategische Ziele der Allianz Gruppe	
Individuelle Ziele	Finanz- und strategische Ziele der Geschäftsbereiche	
	Individuelle strategische Ziele	

Jährlicher Bonus (kurzfristig)

Der jährliche Bonus ist ein variabler Vergütungsbestandteil, der von der Erreichung anspruchsvoller jährlicher Ziele abhängt. Die Tabelle weist typische Zielkategorien aus. Die Ziele werden zu Jahresbeginn definiert. Die Zielerreichung wird nach Ablauf der jährlichen Leistungsperiode ermittelt. Die Höhe der Bonuszahlung ist abhängig davon, in welchem Maße die Ziele erreicht beziehungsweise übererfüllt wurden. Der Aufsichtsrat legt den Zielbonus für die Vorstandsmitglieder fest. Im Jahr 2009 belief sich die Höhe des Zielbonus auf 150 Prozent der Grundvergütung. Maximal können 165 Prozent des Zielbonus erreicht werden.

Drei-Jahre-Bonus (mittelfristig)

Der Drei-Jahre-Bonus soll für die Führungskräfte gruppenweit Anreize zur nachhaltigen Steigerung des Firmenwerts schaffen. Die Bonuszahlungen hängen davon ab, ob die gesetzten Finanz- und strategischen Ziele innerhalb der festgelegten Drei-Jahres-Periode erreicht werden. Der mittelfristige Bonus wird nach Ablauf des dreijährigen Leistungszeitraums gewährt, sofern die Bemessung der Zielerreichung am Ende der Leistungsperiode eine Auszahlung zulässt. Ausnahmen sind möglich, beispielsweise bei Pensionierung. Der Aufsichtsrat legt den Zielbonus fest. Für die Leistungsperiode 2007 bis 2009 belief sich der Zielbonus auf zirka 128 Prozent der Grundvergütung von 2007. Maximal können 140 Prozent des mittelfristigen Zielbonus erreicht werden.

Aktienbezogene Vergütung (langfristig)

Das gruppenweite Allianz Programm der aktienbezogenen Vergütung, Group Equity Incentives (GEI), besteht aus virtuellen Aktienoptionen, sogenannten Stock Appreciation Rights (SAR) und virtuellen Aktien, sogenannten Restricted Stock Units (RSU).

Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich über die Anzahl der SAR und RSU, die den Vorständen zugeteilt wird. Dabei wird die Rolle des jeweiligen Vorstandsmitglieds ebenso berücksichtigt wie die Leistung der Allianz Gruppe und gegebenenfalls die Leistung des vom jeweiligen Vorstandsmitglied verantworteten Geschäftsbereichs. Die Berechnungsgrundlage für die jährliche GEI-Zuteilung ist begrenzt auf die Summe der Grundvergütung und des jährlichen Zielbonus.

Bereits im Vorgriff auf das neue deutsche Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG), das ab Januar 2010 eine vierjährige Sperrfrist für Aktienoptionen vorschreibt, wurde für die SAR-Zuteilung 2009 die Sperrfrist von zwei auf vier Jahre verlängert.

[1] EVA® (Economic Value Added) steht für die positive oder negative Differenz zwischen Gewinn und Kapitalkosten (weitere Einzelheiten siehe Seite 63).

Um die Interessen des Managements mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen, hat der Aufsichtsrat zwei Voraussetzungen für die Ausübung der SAR festgelegt. Entsprechend den Ausübungsbedingungen und -hürden (siehe Fußnote unter der GEI-Zuteilungstabelle auf Seite 22) können SAR innerhalb der folgenden drei Jahre nach Ablauf der Sperrfrist ausgeübt werden. Um die für Aktienoptionen typische Hebelwirkung zu begrenzen, ist der mögliche Wertzuwachs der SAR auf 150 Prozent des Ausgabepreises beschränkt.

Für RSU gilt eine Sperrfrist von fünf Jahren. Nach Ablauf der Sperrfrist werden die RSU automatisch von der Gesellschaft ausgeübt.

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 Vergütung gekoppelt war. Mit Wirkung zum 1. Januar 2005 hat die Allianz SE ein beitragsorientiertes System eingeführt und zu diesem Zeitpunkt bestehende Anwartschaften aus der jeweiligen Pensionszusage festgeschrieben. Als Mindestverzinsung der Beiträge sind 2,75 Prozent pro Jahr zugesagt. Sofern die Nettoverzinsung der Kapitalanlage 2,75 Prozent übersteigt, wird dem Vorstandsmitglied eine entsprechende Gewinnbeteiligung im selben Jahr gutgeschrieben.

Die Höhe der Beitragszahlungen wird vom Aufsichtsrat von Jahr zu Jahr überprüft. Unter Berücksichtigung der marktüblichen Verhältnisse hat der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2009 eine Anpassung der Beitragszahlungen für Vorstandspensionen beschlossen, und zwar entsprechend den Dienstjahren im Vorstand. Dadurch erhöht sich der normale Pensionsbeitrag für Vorstände der Allianz SE nach fünf Dienstjahren von derzeit 30 auf 37,5 Prozent und nach zehn Dienstjahren auf 45 Prozent der Grundvergütung. Die Beitragszahlung ist nur insoweit garantiert, als sie zur weiteren planmäßigen Finanzierung der am 31. Dezember 2004 bestehenden Pensionsanwartschaften aus früheren Festbetragszusagen erforderlich ist. Das angesammelte Kapital wird im Versorgungsfall in gleichwertige Rentenleistungen umgerechnet, die dann an den Berechtigten, beziehungsweise an dessen Hinterbliebene für die im Plan festgelegte Zeitdauer ausbezahlt werden. 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.

Die Alterspension beginnt frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres, es sei denn, es handelt sich um eine medizinisch bedingte Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit, die gegebenenfalls zu einer früheren Auszahlung führt, oder um eine Hinterbliebenenpension im Todesfall. Wird das Mandat aus anderen Gründen vor Erreichen der Altersgrenze beendet, bleibt gegebenenfalls der Anspruch auf eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft erhalten.

Sonstiges

Die Mitglieder des Vorstands erhalten zusätzlich bestimmte Nebenleistungen, im Wesentlichen Beiträge zu Unfall- und Haftpflichtversicherungen sowie einen Dienstwagen. Diese Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern zu versteuern. Gegebenenfalls werden Reisespesen für nicht ortsansässige Vorstandsmitglieder gewährt. Insgesamt belief sich der Wert der sonstigen Nebenleistungen im Jahr 2009 auf 0,6 (0,7) Millionen Euro.

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 zu 50 Prozent an die Allianz SE abgeführt. Vorstandsmitglieder behalten die volle Vergütung für Mandate nur dann, wenn diese vom Aufsichtsrat als persönliche Mandate eingestuft wurden. Die Vergütungen aus konzernfremden Mandaten werden in den Geschäftsberichten der jeweiligen Gesellschaften ausgewiesen. Eine Liste der konzernfremden Aufsichtsratsmandate findet sich auf Seite 364.

Vergütung 2009

In der folgenden Tabelle sind die fixe und die erfolgsbezogene Vergütung des Vorstands der Allianz SE im Jahr 2009 aufgeführt.

		Nicht-erfolgsbezogen		Erfolgsbezogen				
Mitglieder des Vorstands		Fixe Vergütung	Nebenleistungen [1]	Jährlicher Bonus (kurzfristig) [2]	Drei-Jahre-Bonus (mittelfristig) [3]	Rechnerischer Wert gewährter SAR zum Zeitpunkt der Gewährung (langfristig) [4]	Rechnerischer Wert gewährter RSU zum Zeitpunkt der Gewährung (langfristig) [4]	Gesamtsumme
		Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €
Michael Diekmann	2009	1 200	28	2 081	257	505	750	4 821
(Vorsitzender)	2008	1 200	26	1 112	311	430	720	3 799
Dr. Paul Achleitner	2009	800	49	1 387	165	335	498	3 234
	2008	800	44	704	205	287	480	2 520
Oliver Bäte	2009	700	56	1 175	241	297	440	2 909
	2008	700	48	701	209	251	420	2 329
Clement B. Booth	2009	700	110	1 148	264	386	567	3 175
	2008	700	93	624	205	251	420	2 293
Enrico Cucchiani	2009	700	99	1 090	105	361	457	2 812
	2008	700	88	707	263	260	435	2 453
Dr. Joachim Faber	2009	700	23	1 244	215	434	612	3 228
	2008	700	19	526	211	261	437	2 154
Dr. Christof Mascher [5]	2009	216	12	324	62	145	245	1 004
	2008	—	—	—	—	—	—	—
Dr. Helmut Perlet [6]	2009	467	40	786	104	74	63	1 534
	2008	700	206	653	214	251	420	2 444
Dr. Gerhard Rupprecht	2009	700	78	1 021	107	383	481	2 770
	2008	700	24	713	246	238	399	2 320
Jean-Philippe Thierry	2009	700	58	987	58	99	84	1 986
	2008	700	68	620	209	237	397	2 231
Dr. Herbert Walter [7]	2009	37	1	0	0	0	0	38
	2008	700	48	0	0	116	195	1 059
Dr. Werner Zedelius	2009	700	16	1 115	75	647	801	3 354
	2008	700	9	825	300	314	525	2 673
Summe	2009	**7 620**	**570**	**12 358**	**1 653**	**3 666**	**4 998**	**30 865**
	2008	**8 300**	**673**	**7 185**	**2 373**	**2 896**	**4 848**	**26 275**
Veränderung zum Vorjahr in %		**– 8,19%**	**– 15,30%**	**72,00%**	**– 30,34%**	**26,59%**	**3,09%**	**17,47%**

[1] Die Bandbreite begründet sich mit dem Ausweis der Reisespesen für nicht ortsansässige Vorstandsmitglieder.

[2] Tatsächliche Höhe des für das Geschäftsjahr 2009 im Jahr 2010 ausbezahlten Bonus.

[3] Für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2009 ermittelter Anteil des Drei-Jahre-Bonus 2007 bis 2009.

[4] Die neue Vergütungsstruktur und die variable Zielvergütung, die ab 1. Januar 2010 gültig sind (siehe Seite 24), wurde den Vorstandsmitgliedern mit den neuen Vorstandsverträgen, datiert und unterschrieben am 9. Dezember 2009, zugesagt. Die SAR und RSU 2010 werden daher als gewährte Vergütung für das Jahr 2009 angesehen. Die in der Tabelle aufgelisteten GEI-Zuteilungen umfassen somit neben den am 12. März 2009 zugeteilten SAR und RSU auch eine bestmögliche Schätzung der im März 2010 ausgegebenen SAR und RSU.

[5] Dr. Christof Mascher trat am 10. September 2009 in den Vorstand der Allianz SE ein. Für die Zeit vom 10. September bis 31. Dezember 2009 erhielt er ein anteiliges Fixgehalt von 216 000 €, einen anteiligen jährlichen Bonus und einen anteiligen Drei-Jahre-Bonus.

[6] Dr. Helmut Perlet ist aus Altersgründen am 31. August 2009 aus dem Vorstand der Allianz SE ausgeschieden. Die angegebenen Werte sind daher anteilig. Entsprechend seinem Dienstvertrag erhielt Dr. Perlet für einen Zeitraum von sechs Monaten nach Mandatsbeendigung eine Übergangszahlung, die sich aus seinem Festgehalt und einem bestimmten Prozentsatz seines Zielbonus errechnet; auf den monatlichen Auszahlungsbetrag wurden während der sechs Monate jeweils die Pensionszahlungen angerechnet. Der im Rahmen der Übergangszahlung gewährte anteilige jährliche Bonus für 2009 beträgt 525 000 € und wird im März 2010 ausbezahlt.

[7] Dr. Herbert Walter ist nach dem Verkauf der Dresdner Bank an die Commerzbank am 12. Januar 2009 (Change of Control) aus dem Vorstand der Allianz SE ausgeschieden. Ferner schied Dr. Walter am 19. Januar 2009 aus dem Vorstand der Dresdner Bank AG aus. Dr. Walter erhielt für Januar 2009 ein anteiliges Gehalt in Höhe von 36 945 € und einen anteiligen Drei-Jahre-Bonus für 2007 bis 2009. Entsprechend seinem Dienstvertrag mit der Dresdner Bank hat Dr. Walter außerdem eine Übergangszahlung in Höhe von 1 025 000 € für sechs Monate nach Mandatsbeendigung erhalten (siehe Absatz zu Beendigung des Dienstverhältnisses). Dr. Walter hat auf die Auszahlung einer Abfindung in Höhe von 3 595 100 €, die ihm im Rahmen seiner Aufhebungsvereinbarung vom 23. Dezember 2008 zugesagt worden war, sowie die Auszahlung eines Jahresbonusses für 2008 und eines anteiligen Drei-Jahre-Bonusses für 2008 verzichtet.

In Bezug auf den Drei-Jahre-Bonus 2007 bis 2009 zeigt die individualisierte Vergütungstabelle den Bonusanteil für das Jahr 2009; so bleibt die Vergleichbarkeit mit den in den Vorjahren gezeigten entsprechenden Vergütungsbestandteilen erhalten. Die Rechnungslegungsvorschriften erfordern jedoch zusätzlich die Offenlegung der abschließenden Bonusauszahlung. Der Drei-Jahre-Bonus wird daher zweimal ausgewiesen: zum einen mit dem Bonusanteil für das Jahr 2009 (siehe vorangehende Vergütungstabelle) und zum anderen mit dem Auszahlungsbetrag für die Leistungsperiode 2007 bis 2009. Nach abschließender Leistungsbeurteilung für den Drei-Jahre-Bonus 2007 bis 2009 hat der Aufsichtsrat eine Auszahlung von insgesamt 7 277 Tausend Euro genehmigt.

Die im Rahmen des Drei-Jahre-Bonus an die einzelnen Vorstandsmitglieder ausgezahlten Beträge sowie deren entsprechend angepasste Gesamtvergütung für 2009 (in Klammern angegeben) waren wie folgt:

Michael Diekmann 1 040 (5 604) Tausend Euro,
Dr. Paul Achleitner 680 (3 749) Tausend Euro,
Oliver Bäte 450 (3 118) Tausend Euro,
Clement B. Booth 787 (3 698) Tausend Euro,
Enrico Cucchiani 714 (3 421) Tausend Euro,
Dr. Joachim Faber 738 (3 751) Tausend Euro,
Dr. Christof Mascher 62 (1 004) Tausend Euro,
Dr. Helmut Perlet 629 (2 059) Tausend Euro,
Dr. Gerhard Rupprecht 675 (3 338) Tausend Euro,
Jean-Philippe Thierry 579 (2 507) Tausend Euro,
Dr. Herbert Walter 200 (238) Tausend Euro,
Dr. Werner Zedelius 723 (4 002) Tausend Euro.

Die Gesamtvergütung des Vorstands für 2009 einschließlich der Auszahlung des Drei-Jahre-Bonus für 2007 bis 2009 beträgt 36 Millionen Euro (2008: 24 Millionen Euro ohne den auf Basis einer Zwischenbeurteilung ermittelten Wert der anteiligen Jahrestranche für den Drei-Jahre-Bonus).

Zugeteilte Rechte und Bestände im Rahmen des GEI-Programms

Mitglieder des Vorstands	Anzahl am 12.3.2009 zugeteilter SAR	Anzahl am 11.3.2010 zugeteilter SAR [1]	Anzahl gehaltener SAR zum 31.12.2009	Bandbreite des Ausübungspreises €	Anzahl am 12.3.2009 zugeteilter RSU	Anzahl am 11.3.2010 zugeteilter RSU [1]	Anzahl gehaltener RSU zum 31.12.2009
Michael Diekmann (Vorsitzender)	6 139	22 806	108 252	51,95 – 160,13	3 015	11 321	42 345
Dr. Paul Achleitner	3 993	15 204	78 699	51,95 – 160,13	1 961	7 547	29 785
Oliver Bäte	3 720	13 303	14 179	51,95 – 117,38	1 827	6 604	6 903
Clement B. Booth	5 010	17 004	34 892	51,95 – 160,13	2 460	8 441	17 364
Enrico Cucchiani	8 966	10 654	74 609	51,95 – 160,13	4 403	5 289	29 452
Dr. Joachim Faber	7 243	17 212	73 341	51,95 – 160,13	3 557	8 544	28 992
Dr. Christof Mascher	—	8 695	28 282	51,95 – 160,13	—	4 317	12 306
Dr. Helmut Perlet	3 592	—	70 010	51,95 – 160,13	1 764	—	26 907
Dr. Gerhard Rupprecht	9 755	11 024	74 255	51,95 – 160,13	4 791	5 472	29 435
Jean-Philippe Thierry	4 819	—	72 454	51,95 – 160,13	2 367	—	16 963
Dr. Herbert Walter	—	—	69 325	83,47 – 160,13	—	—	—
Dr. Werner Zedelius	17 108	17 795	79 539	51,95 – 160,13	8 402	8 833	33 497

Die Bezüge im Rahmen des GEI-Programms werden als Vergütungen mit Barausgleich bilanziert, ihr Zeitwert über die Sperrfrist wird als Personalaufwand erfasst. Nach Ablauf der Sperrfrist werden jegliche Änderungen des Zeitwerts der noch nicht ausgeübten SAR als Personalaufwand verbucht. Der Zeitwert zum Ende des Geschäftsjahrs 2009 betrug 10 026 Tsd €, davon für Herrn Diekmann 1 302 Tsd €, für Dr. Achleitner 913 Tsd €, für Herrn Bäte 294 Tsd €, für Herrn Booth 560 Tsd €, für Dr. Cucchiani 864 Tsd €, für Dr. Faber 903 Tsd €, für Dr. Mascher 389 Tsd €, für Dr. Perlet 711 Tsd €, für Dr. Rupprecht 863 Tsd €, für Herrn Thierry 335 Tsd €, für Dr. Walter 1 873 Tsd € und für Dr. Zedelius 1 018 Tsd €.
Die SAR können nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist ausgeübt werden, vorausgesetzt, die Ausübungshürden sind genommen. Für SAR, die bis einschließlich 2008 gewährt wurden, beträgt die Sperrfrist zwei Jahre. Für SAR, die ab 2009 gewährt wurden, hat die Gesellschaft die Sperrfrist auf vier Jahre angehoben. SAR können ausgeübt werden, wenn der Kurs der Allianz SE Aktie um mindestens 20 Prozent über dem Preis liegt, zu dem die SAR ausgegeben wurden (Zuteilungskurs). Darüber hinaus muss der Kurs der Allianz SE Aktie während der Laufzeit den Dow Jones EURO STOXX Price Index (600) mindestens einmal an fünf aufeinanderfolgenden Börsentagen übertroffen haben.
Die RSU werden am ersten Handelstag nach Ablauf der fünfjährigen Sperrfrist ausgeübt.

[1] Die neue Vergütungsstruktur und die variable Zielvergütung, die ab dem 1. Januar 2010 gültig sind (siehe Seite 24), wurde den Vorstandsmitgliedern mit den neuen Vorstandsverträgen, datiert und unterschrieben am 9. Dezember 2009, zugesagt. Die SAR und RSU 2010 werden daher als gewährte Vergütung für das Jahr 2009 angesehen. Die in der Tabelle aufgelisteten GEI-Zuteilungen umfassen somit neben den am 12. März 2009 zugeteilten SAR und RSU auch eine bestmögliche Schätzung der im März 2010 ausgegebenen SAR und RSU.

Die Allianz Gruppe hat 4 (4) Millionen Euro aufgewandt, um Pensionsrückstellungen und Rückstellungen für vergleichbare Leistungen der aktiven Vorstandsmitglieder zu erhöhen. Am 31. Dezember 2009 betrugen die Pensionsrückstellungen und die Rückstellungen für vergleichbare Leistungen an Vorstandsmitglieder, die zu diesem Zeitpunkt aktiv waren, 28 (29) Millionen Euro.

Die folgende Tabelle zeigt die Current Service Cost und die Beiträge für jedes Vorstandsmitglied der Allianz SE, die im Zusammenhang mit der aktuell bestehenden Pensionszusage im Jahr 2009 anfallen. Um die Transparenz zu erhöhen, unterscheiden wir zwischen der Current Service Cost für die bisherigen leistungsorientierten Pensionszusagen (seit dem 31. Dezember 2004 abgelöst) und der Current Service Cost für die aktuellen Pensionszusagen.

Mitglieder des Vorstands	Bisherige leistungsorientierte Pensionszusage (festgeschrieben)	Aktuelle Pensionszusage	Gesamt
	2009 Tsd €	2009 Tsd €	2009 Tsd €
Michael Diekmann (Vorsitzender)	157	571	728
Dr. Paul Achleitner	233	292	525
Oliver Bäte	—	294	294
Clement B. Booth	—	260	260
Enrico Cucchiani	—	286	286
Dr. Joachim Faber	133	288	421
Dr. Christof Mascher	—	247	247
Dr. Helmut Perlet[1)]	0	211	211
Dr. Gerhard Rupprecht[1)]	0	356	356
Jean-Philippe Thierry	—	18	18
Dr. Herbert Walter	—	—	—
Dr. Werner Zedelius	81	277	358

Die gesamte Vergütung des Vorstands der Allianz SE für 2009 einschließlich Pensionsaufwendungen beläuft sich auf 40 Millionen Euro.

Im Jahr 2009 wurden für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder beziehungsweise ihre Hinterbliebenen Vergütungen und andere Versorgungsleistungen von 4 (7) Millionen Euro ausbezahlt. Außerdem besteht eine Rückstellung von 52 (47) Millionen Euro für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen.

Beendigung des Dienstverhältnisses

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 Grundlage der fixen Vergütung und eines Teils des jährlichen Zielbonus berechnet. Pensionszahlungen aus Allianz Pensionsplänen werden dabei angerechnet, sofern ein Anspruch auf sofort beginnende Pensionszahlung besteht.

Wenn ein Dienstverhältnis infolge eines sogenannten Kontrollwechsels (Change of Control) beendet wird, gilt die nachfolgend aufgeführte Sonderregelung:

Ein Kontrollwechsel setzt voraus, dass ein Aktionär der Allianz SE allein oder zusammen 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 die Bestellung eines

[1)] Für Dr. Perlet und Dr. Rupprecht gibt es keine Current Service Cost für die bisherigen leistungsorientierten Pensionspläne, weil beide Vorstände älter als 60 Jahre sind.

Vorstandsmitglieds einseitig durch den Aufsichtsrat widerrufen, erhält dieses für die restliche Laufzeit seines Dienstvertrags die vertraglich vereinbarten Bezüge in Form einer Einmalzahlung ausbezahlt. Das Gleiche gilt für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied sein Mandat niederlegt, weil seine Verantwortlichkeiten als Vorstand wesentlich verringert wurden, und zwar ohne dass das betreffende Vorstandsmitglied schuldhaft Anlass zu der Beendigung gegeben hat. Die entsprechende Summe wird auf der Grundlage der fixen Vergütung beim Kontrollwechsel sowie des Jahres- und des laufenden Drei-Jahre-Bonus berechnet, und zwar jeweils bei marktgerechter Abzinsung auf den Zeitpunkt der Auszahlung. 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 in Bezug auf die Festvergütung und den Jahresbonus gemäß einer Laufzeit von drei Jahren. Sofern das betroffene Vorstandsmitglied vor Ablauf der drei Jahre sein 60. Lebensjahr vollendet, verringert sich die Einmalzahlung entsprechend. Was die aktienbasierte Vergütung betrifft, wird das Vorstandsmitglied so 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 eines Vorstandsmandats gibt es in den Dienstverträgen der Vorstandsmitglieder keine besonderen Regelungen.

Die Allianz SE erfüllt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zur Deckelung von Abfindungszahlungen im Falle vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund. Diese sind in Ziffer 4.2.3 Absätze 4 und 5 des Kodex dargelegt. Entsprechend sehen unsere Dienstverträge vor, dass die Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung das Zweifache einer Jahresvergütung nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten. Unter Jahresvergütung ist hierbei die im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte Barvergütung zu verstehen unter zeitanteiliger Einbeziehung des mittelfristigen Bonus (Deckelung von Abfindungszahlungen). Im Falle einer vorzeitigen Beendigung wegen Kontrollwechsels dürfen die Zahlungen nicht höher sein als 150 Prozent der Deckelung von Abfindungszahlungen.

Neues Vergütungssystem für den Vorstand ab 1. Januar 2010

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr auf der Grundlage der seit August 2009 geltenden neuen Regelungen zur Vorstandsvergütung überprüft und die Struktur der erfolgsbezogenen Vergütung unter besonderer Berücksichtigung des Nachhaltigkeitsgedankens angepasst. Ferner wurden Änderungen bei der Zielsetzung für die erfolgs- und leistungsbezogene Vergütung beschlossen. Mit Zustimmung aller Vorstandsmitglieder wurden die Anpassungen umgesetzt und die Dienstverträge mit Wirkung zum 1. Januar 2010 entsprechend umgestellt. Damit ist gewährleistet, dass die Vergütungsstruktur einheitlich bleibt.

Die Gesamtvergütung teilt sich in die fixe Grundvergütung sowie eine erfolgs- und leistungsbezogene variable Vergütung auf, wobei die festen Jahresbezüge und die variable Zielvergütung wie bisher im Verhältnis 25 zu 75 stehen. In der erfolgsbezogenen Vergütung bleiben die wesentlichen Komponenten erhalten; jedoch wurde ihre Zusammensetzung im Interesse einer stärkeren Ausrichtung auf den langfristigen Unternehmenserfolg gegenüber dem Vorjahr geändert. Im neuen System setzt sich die variable Zielvergütung zu jeweils gleichen Teilen zusammen aus einer leistungsabhängigen Barzahlung nach einem Jahr (Jahresbonus), einer leistungsabhängigen Barzahlung nach drei Jahren (Drei-Jahre-Bonus) und einer aktienbezogenen Vergütung (Auszahlung nach fünf Jahren). Damit wurde das Vergütungselement mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage (Drei-Jahre-Bonus) zu Lasten des Jahresbonus verstärkt. Die Höhe der fixen Grundvergütung und der Summe erfolgsbezogener Zielvergütungen bleibt gegenüber dem Vorjahr gleich.

Struktur und Höhe der jährlichen Zielvergütung

	Prozentualer Anteil (bisher) %	Prozentualer Anteil (neu) %	Ordentliches Vorstandsmitglied[1] Tsd €	Vorstandsvorsitzender Tsd €
Fixe Vergütung	25	25	700	1 200
Erfolgsbezogene Zielvergütung				
Jährlicher Bonus (kurzfristig)	37	25	700	1 180
Drei-Jahre-Bonus (mittelfristig)	11	25	700	1 180
Aktienbezogene Vergütung (langfristig)	27[2]	25	700	1 180
Summe Zielvergütung	**100**	**100**	**2 800**	**4 740**

Für die variable Vergütung trifft der Aufsichtsrat mit den Mitgliedern des Vorstands jährlich eine Zielvereinbarung. In dieser werden die quantitativen und qualitativen Ziele für das jeweils nächste Geschäftsjahr sowie darüber hinaus alle drei Jahre Ziele für einen Drei-Jahre-Zeitraum festgelegt. Die allgemeinen Bedingungen für die variablen Vergütungsbestandteile sind in den global geltenden Regelungen des Allianz Sustained Performance Plan (ASPP) festgehalten.

Der Jahresbonus hängt von der Zielerreichung in einem Geschäftsjahr ab und wird nach Festlegung durch den Aufsichtsrat ausgezahlt.

Der Drei-Jahre-Bonus ist auf die nachhaltige Zielerreichung in einem Zeitraum von drei Jahren ausgerichtet. Nach Ablauf der dreijährigen Leistungsperiode bewertet der Aufsichtsrat die Zielerreichung auf der Grundlage der gesetzten Drei-Jahre-Ziele. Die Auszahlung erfolgt nach der entsprechenden Festsetzung durch den Aufsichtsrat.

Die aktienbezogene Vergütung wird in Form von virtuellen Aktien, sogenannten Restricted Stock Units (RSU), gewährt. Die Zuteilung erfolgt nach Ablauf des Geschäftsjahres im Zusammenhang mit der Festlegung des Jahresbonus. Die Anzahl der RSU ergibt sich dabei aus der Höhe des Jahresbonus für das abgelaufene Geschäftsjahr, geteilt durch den berechneten Marktwert eines RSU zum Zeitpunkt der Zuteilung. Für die Ausübung besteht eine Sperrfrist von vier Jahren ab Zuteilung; nach Ablauf dieser Frist erfolgt die Auszahlung durch die Gesellschaft auf der Grundlage des dann aktuellen Börsenkurses der Allianz SE Aktie. Die virtuellen Aktienoptionen, sogenannte Stock Appreciation Rights (SAR), die bisher Teil der aktienbezogenen Vergütung waren, werden im Rahmen des neuen Vergütungssystems nicht mehr gewährt.

Die maximal mögliche Zielerreichung für die variable Vergütung ist auf 165 Prozent begrenzt. Der Aufsichtsrat kann in der Bewertung der Zielerfüllung die erfolgsbezogene Vergütung in der Bandbreite von 0 Prozent bis maximal 165 Prozent der jeweiligen Zielvergütung festsetzen. Darüber hinaus kann der mögliche Wertzuwachs der RSU maximal 200 Prozent des Aktienkurses bei Zuteilung betragen.

Die Ziele für die variable Vergütung wurden ebenfalls neu ausgerichtet und das Zielvereinbarungsverfahren vereinfacht. Für die Leistungsbemessung des Jahresbonus werden quantitative und qualitative Ziele gesetzt. Die quantitativen Ziele bestehen aus Gruppenzielen, die mit 50 Prozent gewichtet werden, und Zielen für den vom jeweiligen Vorstandsmitglied verantworteten Geschäftsbereich (Business Division) beziehungsweise das entsprechende Zentralressort, die mit 25 Prozent gewichtet werden.

Die Jahresziele für die Gruppe stellen auf den operativen Konzerngewinn und den Konzernjahresüberschuss für das jeweilige Geschäftsjahr ab; der bisherige Bezug auf den Economic Value Added (EVA®) entfällt. Für das quantitative jährliche Ziel des Geschäftsbereichs wird auf den operativen Gewinn abgestellt. Für die Zentralressorts werden jeweils funktionsbezogene Ziele, beispielsweise für die Solvabilitätsquote oder das Investmentergebnis, gesetzt.

Die qualitativen Ziele, die für den Jahresbonus mit 25 Prozent gewichtet werden, setzen sich aus fünf Kategorien zusammen, die für die Gruppenstrategie wesentlich sind. Innerhalb dieser Kategorien gibt es konkretere Ziele, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern zugeordnet sind.

Für den Drei-Jahre-Bonus stellen die quantitativen Ziele auf die Portfolioentwicklung nach Wachstum und Ergebnis ab. Dabei werden auf Gruppenebene die durchschnittliche Wachstumsrate in der dreijährigen Leistungsperiode sowie

[1] Alle Mitglieder des Vorstands mit Ausnahme von Dr. Achleitner (Zielvergütung 3 200 Tsd €) und des Vorstandsvorsitzenden

[2] Durchschnitt 2005 – 2009

die Kapitalrendite, bezogen auf den operativen Konzerngewinn und der Konzernjahresüberschuss jeweils für das letzte Geschäftsjahr innerhalb dieser Drei-Jahre-Periode, zugrunde gelegt. Für die Beurteilung der Geschäftsentwicklung des Geschäftsbereichs wird auf das durchschnittliche Wachstum 2010 bis 2012 und auf die Kapitalrendite, bezogen auf den operativen Gewinn, abgestellt.

Der Aufsichtsrat bewertet die Zielerreichung auf Grundlage der gesetzten Drei-Jahre-Ziele und qualitativen Nachhaltigkeitskriterien.

Zielkategorien für die erfolgsbezogene Barvergütung (Jahresziele 2010 und Drei-Jahre-Ziele 2010 bis 2012)

Jahresbonus		Drei-Jahre-Bonus
Quantitative Ziele 75 %		Portfolioentwicklung
Gruppenziele 50 %	Operativer Gewinn 2010 Jahresüberschuss 2010	**Basis auf Gruppenebene:** durchschnittl. Wachstum 2010 – 2012 Kapitalrendite 2012 (auf Basis des operativen Gewinns und des Jahresüberschusses)
Ziele des Geschäftsbereichs/ Funktionen 25 %	Operativer Gewinn 2010 des Geschäftsbereichs Spezielle Ziele 2010 für Finanz-, Investment- und Chief Operating Officer (COO)-Funktion	**Basis auf Ebene des Geschäftsbereichs:** durchschnittl. Wachstum 2010 – 2012 Kapitalrendite 2012 (auf Basis des operativen Gewinns)
Qualitative Ziele 25 %	**5 Kategorien, die für die Gruppenstrategie 2010 – 2012 wesentlich sind:** • Bevorzugter Partner (Partner of Choice) für alle Interessengruppen (Kunden, Mitarbeiter, Investoren, Öffentlichkeit) • Profitables Wachstum • Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit • Entwicklung des Marktmanagements (einschließlich bspw. Adressierung von Konflikten zwischen Vertriebskanälen, Ausweitung des Fokus auf jüngere Kundensegmente und weiterem profitablem Kundenwachstum) • Schutz des Eigenkapitals	**Nachhaltigkeitsprüfung anhand qualitativer Kriterien:** • Vergleich von tatsächlichem und erwartetem Wachstum • Entwicklung der Profitabilität • Vergleich mit den wesentlichen Wettbewerbern • Eintritt außergewöhnlicher Ereignisse • Eigenkapital gemessen am internen Risikokapitalmodell • zusätzliche Nachhaltigkeitskriterien

Die Höhe der aktienbezogenen Vergütung hängt von der nachhaltigen Börsenkursentwicklung der Allianz SE Aktie in dem Vier-Jahre-Zeitraum zwischen Zuteilung der RSU und dem Ablauf der Sperrfrist ab.

In Bezug auf Pensionsregelungen und Nebenleistungen verweisen wir auf die entsprechenden Passagen auf Seite 20 dieses Geschäftsberichts. Auch für die Regelungen zur vorzeitigen Beendigung eines Vorstandsmandats gelten die oben dargestellten Grundsätze, allerdings mit der Maßgabe, dass die Grundlage für die Begrenzung einer Abfindungszahlung auf die jährliche Festvergütung zuzüglich 50 Prozent der variablen Zielvergütung angepasst wurde.

Ein Übergangsgeld für die ersten sechs Monate nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand nach mindestens fünfjähriger Zugehörigkeit wird ab dem 1. Januar 2010 bei Neubestellungen nicht mehr zugesagt. Für die bestehenden Dienstverträge wurde die Regelung zum Übergangsgeld um ein sechsmonatiges Wettbewerbsverbot ergänzt.

Das Vergütungssystem entspricht sowohl den neuen gesetzlichen Anforderungen als auch dem Vergütungsrundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vom 21. Dezember 2009. Mit diesem Schreiben wurde der vom Financial Stability Board (FSB) für die G20-Mitgliedstaaten entwickelte Vergütungsstandard für den Finanzsektor in Deutschland umgesetzt.

Führungskräftevergütung unterhalb des Vorstands

Für die Führungskräftevergütung unterhalb des Vorstands gelten die gleichen allgemeinen Grundsätze und Richtlinien der Allianz Gruppe, die wir weiter oben mit Bezug auf den Vorstand dargelegt haben.

Die nachstehend dargelegten Informationen beziehen sich auf das Rundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zu den Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich vom 21. Dezember 2009.

Für die Zwecke dieses Berichts sind obere Führungskräfte als Inhaber von Schlüsselpositionen definiert. Die gruppenübergreifenden Führungsgrundsätze und Kontrollsysteme gewährleisten, dass nur angemessene Risiken eingegangen werden. Die Vergütungsstruktur und die Anreizelemente fördern die Ausrichtung der Geschäftstätigkeit auf eine nachhaltige Wertsteigerung.

Die Allianz Gruppe verfügt über Vergütungsausschüsse, die regelmäßig auf Geschäftsbereichs-, regionaler und Gesellschaftsebene die Vergütungsrichtlinien und deren Anwendung unterhalb der Allianz SE Vorstandsebene überprüfen und entscheiden. Zusätzlich bedürfen Zahlungen oder individuelle Vereinbarungen, die gewisse materielle Grenzen überschreiten, beziehungsweise Pläne, die langfristige Verbindlichkeiten schaffen, der Zustimmung eines Vergütungsausschusses, der auf Gruppenebene entscheidungsberechtigt ist.

Gruppenweit werden zahlreiche verschiedene Vergütungsstrukturen und -strategien angewandt. Diese berücksichtigen die Rolle der Führungskräfte, deren Geschäftsbereich, die lokal üblichen Vergütungsstrukturen und das jeweilige regulatorische Umfeld. So sind die Geschäftsbereiche in der Lage, in ihren jeweils anders gearteten Märkten wettbewerbsfähig zu bleiben und dennoch die weltweit geltenden Grundsätze und Grenzen der Allianz Gruppe zu beachten. Je nach Art und Umfang der Geschäftstätigkeit richtet der Vorstand Vergütungsausschüsse mit Aufsichtsfunktion ein. Diese setzen sich im Allgemeinen aus Vorstandsmitgliedern der Allianz SE, anderen regionalen Vorständen oder Geschäftsführern, Geschäftsbereichsleitern, Chief Financial Officers (CFOs) oder Chief Operating Officers (COOs) und dem Personalleiter zusammen; Letzterer ist in der Regel beratend und/oder als Schriftführer tätig. Es wird darauf geachtet, dass zu jedem Vergütungsausschuss auch unabhängige Mitglieder zählen, um Interessenskonflikten vorzubeugen.

Die globalen Governancestrukturen und die entsprechenden Mindestanforderungen werden zentral gesteuert. Dadurch wird ein weltweit einheitliches Vorgehen erreicht. Ferner können so kurzfristig Anpassungen vorgenommen werden, die notwendig sind, sofern sich Geschäftsbedingungen ändern oder neue Vorschriften beachtet werden müssen. Darüber hinaus können ein nachhaltiges Performance-Management sowie die Governance Grundsätze fortlaufend verbessert werden.

Für einige wenige Gruppengesellschaften, zu deren Geschäft entweder die Vermögensverwaltung oder die Finanzanlagen für die Allianz oder für Dritte zählen, bestehen eigens darauf ausgerichtete Anreizprogramme und Vergütungsstrukturen. Diese können sich inhaltlich von den sonst üblichen Anreizprogrammen unterscheiden. So gibt es beispielsweise in diesen Gruppengesellschaften Gewinnbeteiligungen, Eigeninvestments und andere Anreizpläne mit Barvergütung. Geeignete Maßnahmen zur Risikokontrolle und Vergütungsausschüsse, deren Mitglieder Experten mit Fach- und Branchenkenntnis sind, stellen eine angemessene Überwachung sicher.

Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene sind für einzelne Geschäftszweige oder Produktgruppen direkt verantwortlich. Ihre Vergütung orientiert sich deshalb stärker am länder- oder regionsspezifischen Geschäftsumfeld. Folglich variiert die Vergütungspraxis und Vergütungshöhe. Dennoch gelten auch für sie die gleichen Vergütungsgrundsätze und die Vergütungsstruktur, wie diese bereits für den Vorstand der Allianz SE beschrieben wurden.

Die Vergütung für Führungskräfte der nächsten Ebenen unterhalb des Allianz SE Vorstandes setzt sich aus den folgenden Elementen zusammen:

- Fixe Vergütung,
- erfolgsbezogene Vergütung,
- die erfolgsbezogene Vergütung umfasst dabei kurz- und gegebenenfalls mittelfristige Anreize sowie langfristige Anreize in Form von aktienbasierter Vergütung.

Allerdings erhält nicht jede Führungskraft alle Vergütungskomponenten. Die prozentuale Gewichtung kann ebenfalls variieren.

Ferner bietet die Allianz je nach Marktumfeld eine Reihe von Pensionsplänen und flexiblen Leistungsplänen an, insbesondere auch die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung, die den Teilnehmern hilft, ihre Alterseinkünfte zu erhöhen.

Auf Gruppenebene betrug bei Geschäftsleitern und Mitarbeitern, die im Sinne des oben erwähnten BaFin-Rundschreibens hohe Risikopositionen begründen können (inklusive dem Allianz SE Vorstand) das Verhältnis von fixer zu leistungsbezogener Zielvergütung für das Jahr 2009 etwa 49 zu 51 Prozent.

Die Führungskräfte der obersten Ebenen sind auch berechtigt, am globalen Mitarbeiteraktienkaufplan (Employee Stock Purchase Plan; siehe Ausführungen im Kapitel „Unsere Mitarbeiter“ auf Seite 54) teilzunehmen, wobei dies im Verhältnis zur Gesamtvergütung unwesentlich ist.

Gleichzeitig mit dem Beschluss über die Veränderungen für den Vorstand mit Wirkung zum 1. Januar 2010 änderte sich auch das Vergütungssystem für Führungskräfte unterhalb des Vorstands. Es gilt ebenfalls grundsätzlich ab dem 1. Januar 2010.

Aufsichtsratsvergütung

Die Aufsichtsratsvergütung verfolgt in erster Linie das Ziel, die Interessen der Aktionäre zu wahren und zu unterstützen sowie eine angemessene Trennung zwischen den Vergütungsgrundsätzen für Aufsichtsrat und Vorstand zu gewährleisten, die der unterschiedlichen Aufgabenstellung Rechnung trägt. Die entsprechende Vergütungsstruktur ist darauf ausgerichtet, die adäquate Beaufsichtigung der Unternehmensführung und eine unabhängige Entscheidung über die Vorstandsvergütung zu ermöglichen.

Die Vergütung richtet sich nach § 11 der Satzung der Allianz SE. Gemäß § 113 AktG wird sie von der Hauptversammlung der Gesellschaft festgelegt. Dementsprechend wurden die Bestimmungen über Höhe und Struktur der Aufsichtsratsvergütung in § 11 der Satzung von der ordentlichen Hauptversammlung 2005 beschlossen. Bei der Umwandlung der Allianz AG in die Allianz SE im Jahr 2006 wurden diese Bestimmungen unverändert übernommen.

Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung erfüllt die Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine fixe und eine erfolgsbezogene Vergütung einschließlich eines langfristigen Vergütungsanteils. Die erfolgsbezogene Vergütung orientiert sich am Ergebnis je Aktie, das in diesem Zusammenhang eine effektive und angemessene Kennzahl ist.

Die Vergütung wird regelmäßig auf die Einhaltung zusätzlicher deutscher, europäischer und internationaler Empfehlungen und Vorschriften überprüft.

Strategische Grundsätze

- Die Gesamtvergütung ist angemessen im Verhältnis zu Tätigkeit, Aufgabeninhalt und -umfang sowie Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder und angemessen auch im Hinblick auf die Geschäfts- und Finanzlage des Unternehmens.

- Es besteht Ausgewogenheit zwischen fixen Vergütungsbestandteilen sowie kurzfristigen und langfristigen erfolgsorientierten Vergütungskomponenten. Dies stellt die Neutralität und die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sicher und setzt gleichzeitig geeignete Leistungsanreize.

- Die Vergütung berücksichtigt die individuellen Aufgaben und Zuständigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder, also den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Mandate in Ausschüssen.

Vergütungsstruktur

Die Grundvergütung besteht aus der festen Vergütung und zwei erfolgsbezogenen Bestandteilen. Vorsitzender und stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie Vorsitzende und Mitglieder der Ausschüsse erhalten eine zusätzliche Vergütung wie unten beschrieben.

Fixe Vergütung

Die Festvergütung beträgt jährlich 50 000 Euro.

Erfolgsbezogene Vergütung

- Die kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung ist abhängig von der Steigerung des Konzernergebnisses je Aktie (Earnings Per Share, EPS) im Vergleich zum Vorjahr.[1)] Wenn keine Steigerung (0 Prozent) erzielt wird, erfolgt keine Auszahlung, bei Erreichen von 16 Prozent EPS-Wachstum erfolgt die maximale Auszahlung von 24 000 Euro.

- Die langfristige erfolgsbezogene Vergütung ist abhängig von der EPS-Steigerung im Vergleich zum entsprechenden Wert vor drei Jahren.[2)] Sofern das EPS in diesem Zeitraum nicht erhöht wurde, erfolgt keine Auszahlung. Der maximale Auszahlungsbetrag beläuft sich auf 24 000 Euro und wird bei einem EPS-Wachstum von 40 Prozent erreicht.

Für beide erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten wird nur ein EPS-Wachstum über einem Schwellenwert von 5 Euro gemessen. Die Allianz muss somit eine EPS-Steigerung oberhalb dieses Schwellenwerts erreichen, damit der Aufsichtsrat eine erfolgsbezogene Vergütung erhält.

Vorsitz und stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft in den Ausschüssen werden zusätzlich wie folgt vergütet:

Vorsitz

Funktion	Vergütung
Vorsitzender des Aufsichtsrats	erhält das 2-fache der Grundvergütung
Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats	erhalten das 1,5-fache der Grundvergütung

[1)] 150 € für jeden Zehntelprozentpunkt, um den das Konzernergebnis je Aktie im Vergleich zum Vorjahr verbessert wurde

[2)] 60 € für jeden Zehntelprozentpunkt, um den das Konzernergebnis je Aktie gegenüber dem Referenzwert vor drei Jahren verbessert wurde.

Ausschüsse

Funktion		Zusätzliche Vergütung
Prüfungsausschuss	Vorsitz	45 000 €
	Mitgliedschaft	30 000 €
Nominierungsausschuss	Vorsitz	0 €
	Mitgliedschaft	0 €
Andere Ausschüsse (Personalausschuss, Ständiger Ausschuss und Risikoausschuss)	Vorsitz	50 % der Grundvergütung
	Mitgliedschaft	25 % der Grundvergütung

Mit den beiden auf je 24 000 Euro begrenzten variablen Vergütungsbestandteilen und einem Festbetrag von 50 000 Euro beträgt die Maximalvergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds 98 000 Euro im Jahr. Dieser Höchstbetrag wird erreicht, wenn das Vorjahreskonzernergebnis je Aktie um 16 Prozent angestiegen ist und diese Kennziffer sich in den letzten drei Jahren um insgesamt 40 Prozent verbessert hat.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten für jede Aufsichtsrats- beziehungsweise Ausschusssitzung, an der sie persönlich teilgenommen haben, 500 Euro Sitzungsgeld. Es wird kein zusätzliches Sitzungsgeld gezahlt, wenn mehrere Sitzungen an einem Tag oder an aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden.

Die Gesamtvergütung jedes Aufsichtsratsmitglieds ist nach oben begrenzt. Die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden darf 300 Prozent der Grundvergütung eines Mitglieds nicht übersteigen. Für die anderen Mitglieder liegt die Grenze bei 200 Prozent der Grundvergütung.

Vergütung 2009

Das Konzernergebnis je Aktie belief sich im Jahr 2009 auf 9,53 Euro. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2008 stieg es um 90,6 Prozent oberhalb der Mindestschwelle von 5 Euro. In Bezug auf das Jahr 2006 wurde keine EPS-Steigerung erzielt. Die Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2009 setzt sich daher aus folgenden Vergütungsanteilen zusammen:

Komponente der Grundvergütung	2009 €	2008 €
Fixvergütung	50 000	50 000
Kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung	24 000	0
Langfristige erfolgsbezogene Vergütung	0	0
Gesamte Grundvergütung	**74 000**	**50 000**

Die Maximalvergütung (ohne Sitzungsgeld) für das Jahr 2009 belief sich für den Aufsichtsratsvorsitzenden auf 222 000 Euro und für die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats auf 148 000 Euro.

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats einschließlich der Sitzungsgelder betrug im Berichtsjahr 1 491 086 Euro (1 080 000 Euro). Dementsprechend stieg die durchschnittliche Jahresvergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder auf 123 400 Euro (90 000 Euro). Für 2008 wurde keine erfolgsbezogene Vergütung gezahlt.

In der folgenden Tabelle sind die einzelnen Vergütungskomponenten für den Aufsichtsrat im Jahr 2009 aufgeführt. Aus Gründen der Transparenz sind außerdem die Vorjahreszahlen angegeben.

Mitglieder des Aufsichtsrats		Fixvergütung €	Kurzfristige erfolgsbezogene Vergütung €	Langfristige erfolgsbezogene Vergütung €	Ausschussvergütung €	Sitzungsgeld €	Gesamtvergütung (nach Kappung) €
Dr. Henning Schulte-Noelle	2009	100 000	48 000	0	111 000	2 500	224 500[1]
(Vorsitzender)	2008	100 000	0	0	75 000	4 000	154 000[2]
Dr. Gerhard Cromme	2009	75 000	36 000	0	37 000	2 000	150 000
(Stellvertretender Vorsitzender)	2008	75 000	0	0	36 250	4 000	104 000[3]
Rolf Zimmermann	2009	70 834	34 000	0	35 459	2 500	142 793
(Stellvertretender Vorsitzender)	2008	50 000	0	0	12 500	4 000	66 500
Claudia Eggert-Lehmann	2009	6 250	3 000	0	3 084	0	12 334
(frühere Stellvertretende Vorsitzende) (bis 12. Januar 2009)	2008	75 000	0	0	25 000	3 500	103 500
Dr. Wulf H. Bernotat	2009	50 000	24 000	0	48 500	2 000	124 500
	2008	50 000	0	0	42 500	4 000	96 500
Jean-Jacques Cette	2009	50 000	24 000	0	30 000	3 500	107 500
	2008	50 000	0	0	30 000	4 000	84 000
Karl Grimm	2009	50 000	24 000	0	16 959	1 500	92 459
(seit 28. Januar 2009)	2008	—	—	—	—	—	—
Godfrey Robert Hayward	2009	50 000	24 000	0	18 500	2 000	94 500
	2008	50 000	0	0	12 500	3 500	66 000
Dr. Franz B. Humer	2009	50 000	24 000	0	63 500	3 000	140 500
	2008	50 000	0	0	50 000	4 500	104 500
Prof. Dr. Renate Köcher	2009	50 000	24 000	0	18 500	2 000	94 500
	2008	50 000	0	0	12 500	3 500	66 000
Peter Kossubek	2009	50 000	24 000	0	18 500	2 000	94 500
	2008	50 000	0	0	12 500	3 500	66 000
Igor Landau	2009	50 000	24 000	0	30 000	2 500	106 500
	2008	50 000	0	0	30 000	4 500	84 500
Jörg Reinbrecht	2009	50 000	24 000	0	30 000	2 500	106 500
	2008	50 000	0	0	30 000	4 500	84 500
Gesamt	2009	**702 084**	**337 000**	**0**	**461 002**	**28 000**	**1 491 086**
	2008	**700 000**	**0**	**0**	**368 750**	**47 500**	**1 080 000**
Veränderung gegenüber dem Vorjahr							**+ 38,1 %**

Vergütungen für Mandate in anderen Allianz Konzerngesellschaften

Als Mitglied des Aufsichtsrats der früheren Allianz Gruppengesellschaft Dresdner Bank AG erhielt Frau Claudia Eggert-Lehmann 45 000 Euro. Als Mitglied des Aufsichtsrats (bis 2. April 2009) der Allianz Deutschland AG erhielt Herr Karl Grimm 20 000 Euro.

Kredite an Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder

Zum Bilanzstichtag (31. Dezember 2009) gab es keine ausstehenden Darlehen, die Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat der Allianz SE von Allianz Gruppengesellschaften gewährt wurden. Die Gewährung von Darlehen erfolgt zu branchenüblichen Konditionen beziehungsweise den gleichen Konditionen, die für Mitarbeiter gelten. Mitgliedern von Vorstand und Aufsichtsrat werden im Rahmen bestehender Kontoverbindungen Dispositionskredite eingeräumt, ebenfalls zu branchenüblichen beziehungsweise für Mitarbeiter geltenden Konditionen. Diese Dispositionskredite werden im gewöhnlichen Geschäftsbetrieb gewährt und entsprechen in ihren Konditionen dem, was für vergleichbare Personengruppen gilt. Sie enthalten keine größeren Risiken als das gewöhnliche Ausfallrisiko und keine sonstigen ungünstigen Besonderheiten. Die Konditionen von Darlehen und Dispositionskrediten, die Vorstandsmitgliedern gewährt werden, entsprechen den für Allianz Mitarbeiter geltenden Bedingungen.

[1] Die Obergrenze für die Gesamtvergütung (ohne Sitzungsgeld) liegt bei 222 000 € (für den Vorsitzenden beträgt die Obergrenze das Dreifache der Grundvergütung für 2009).
[2] Die Obergrenze für die Gesamtvergütung (ohne Sitzungsgeld) liegt bei 150 000 € (für den Vorsitzenden beträgt die Obergrenze das Dreifache der Grundvergütung für 2008).
[3] Die Obergrenze für die Gesamtvergütung (ohne Sitzungsgeld) liegt bei 100 000 € (begrenzt auf das Zweifache der Grundvergütung für 2008).