Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und die Ausgestaltung der Vergütung für

- den Vorstand der Allianz SE,
- die Führungskräfte unterhalb des Vorstands,
- den Aufsichtsrat.

Der Bericht entspricht den Vorgaben des deutschen Handelsrechts (HGB) und den Internationalen Rechnungslegungsvorschriften (IFRS). Er berücksichtigt die Empfehlungen des deutschen Corporate Governance Kodex sowie die Regelungen zur Vergütung in Versicherungsunternehmen (Versicherungs-Vergütungsverordnung, VersVergV; in Kraft seit dem 13. Oktober 2010).

Der Vergütungsbericht 2010 im Überblick

Vorstand
- Einführung des neuen Vergütungssystems
- Gegenüber dem Vorjahr unveränderte Grundvergütung
- Jahresboni für 2010 bestätigen eine Zielerreichung über den gesetzten Leistungszielen.
- Die Vergütung ist individualisiert in der Tabelle auf Seite 43 aufgeführt.
- Das Vergütungssystem wurde bei der Jahreshauptversammlung 2010 freiwillig zur Abstimmung gestellt.

Führungskräfte unterhalb des Vorstands
- Einführung einer einheitlichen Vergütungsstruktur in den Versicherungsgesellschaften
- Die Governance im Vergütungsbereich und das Risikomanagement wurden weiter verbessert.
- Für „Führungskräfte" im Sinne der VersVergV stehen die fixe Jahresvergütung und variable Zielvergütung im Verhältnis 40 zu 60 Prozent (Seite 51).

Aufsichtsrat
- Die fixe Vergütung und Sitzungsgelder blieben im Vergleich zum Vorjahr unverändert.
- Die variable Vergütung spiegelt die starke Leistung der Gruppe wider.
- Die individualisierte Vergütung ist in der Tabelle auf Seite 54 aufgeführt.
- Geplante Umstellung auf reine Fixvergütung ab 2011

Vorstandsvergütung

Um die Transparenz weiter zu verbessern, werden folgende Themen auf Basis des seit dem 1. Januar 2010 gültigen Vergütungssystems beschrieben:

- Governance-System
- Grundsätze und Marktpositionierung der Vorstandsvergütung
- Struktur der Vorstandsvergütung
- Bestandteile der Vorstandsvergütung
- Zielvereinbarung und Leistungsbemessung der variablen Vergütung
- Zielerreichung und Vergütung für 2010
- Ausblick auf 2011

Governance-System

Die Vorstandsvergütung wird vom gesamten Aufsichtsrat festgelegt. Sitzungen werden vom Personalausschuss vorbereitet, der bei Bedarf von Group HR und anderen Zentralfunktionen unterstützt wird. Wenn erforderlich, werden auch externe Berater hinzugezogen. Vergütungsstudien wurden zuletzt von zwei Beratungsfirmen mit signifikanter Marktexpertise bezogen. Der Personalausschuss und der Aufsichtsrat beraten sich im angemessenen Maße mit dem Vorstandsvorsitzenden, um Leistung und Vergütung aller Vorstandsmitglieder zu beurteilen. Der Vorstandsvorsitzende ist nicht anwesend, wenn die eigene Vergütung besprochen wird.

Personalausschuss und Aufsichtsrat haben 2010 mehrfach getagt, um die in der folgenden Tabelle aufgeführten Personalangelegenheiten und Vergütungsthemen zu behandeln:

Monat	Thema/Entscheidung
Februar	– Bestellung von Manuel Bauer in den Vorstand zum 1. Januar 2011 – Festlegung der variablen Vergütung auf der Grundlage der Zielerreichung für: – Jährlichen Bonus 2009 – Drei-Jahre-Bonus 2007 – 2009 – Schätzung der Zuteilung der aktienbezogenen Vergütung 2010
März	– Verlängerung der Vorstandsmandate: Clement Booth, Enrico Cucchiani, Dr. Joachim Faber – Festsetzung der endgültigen Zuteilungswerte der aktienbezogenen Vergütung 2010
September	– Corporate Governance Kodex zum Thema Diversity
Dezember	– Dienstvertrag für Manuel Bauer – Horizontale (externe) und vertikale (interne) Prüfung der Angemessenheit der Vergütung – Vorbereitung zur Überprüfung der variablen Vergütung 2010 – Individuelle Festlegung der Zielvergütung für 2011 und Festsetzung der Ziele der Vorstandsmitglieder – Anpassung des Grundgehalts einzelner Vorstandsmitglieder – Festsetzung der Pensionsbeiträge und der Risikoprämien für 2011

Eine ausführliche Beschreibung der Aufgaben des Aufsichtsrats und des Personalausschusses finden Sie im Abschnitt „Grundlagen und Arbeitsweise des Aufsichtsrats" auf Seiten 24 bis 25.

Das Vergütungssystem wurde in der Hauptversammlung 2010 erläutert und zur Abstimmung gebracht.

Grundsätze und Marktpositionierung der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung ist so ausgestaltet, dass sie für die Geschäftstätigkeit der Gruppe, das operative Geschäftsumfeld und unter Berücksichtigung der Geschäftsergebnisse im Vergleich zum Wettbewerbsumfeld angemessen ist. Sie ist darauf ausgerichtet, hochqualifizierte Führungskräfte zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden. Ihr übergeordnetes Ziel ist es, eine nachhaltig wertorientierte Unternehmensführung zu gewährleisten und zu fördern.

Grundsätze der Vorstandsvergütung:

- **Unterstützung der Gruppenstrategie:** die Leistungsziele spiegeln die Gruppenstrategie wider. Zielvereinbarungen messen quantitative, finanzielle, operative Ergebnisse. Darüber hinaus wird die Erfüllung qualitativer Maßnahmen und Initiativen berücksichtigt, die eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft fördern. Die Einhaltung der Allianz Führungsgrundsätze und des Verhaltenskodex sind weitere qualitative Leistungsparameter.

- **Verknüpfung von Vergütung und Leistung:** signifikante leistungsabhängige Komponente.

- **Betonung der variablen Vergütung auf Langfristigkeit:** Ein großer Teil der variablen Vergütung berücksichtigt die Erbringung nachhaltiger Leistungen über einen Zeitraum von drei beziehungsweise fünf Jahren.

- **Angleichung an Aktionärsinteressen:** Ein Kernelement der Vergütung ist an die Aktienkursentwicklung geknüpft.

- **Integration und Ausgewogenheit:** Variable Vergütungskomponenten ergänzen sich gegenseitig und sorgen für ein harmonisches Verhältnis von Chancen und Risiken für unterschiedliche Ergebnisszenarien; insofern stehen sie im Einklang mit wertorientierter Unternehmensführung und effektiver Governance.

Marktpositionierung der Vorstandsvergütung:

Der Aufsichtsrat berät über Struktur, Gewichtung und Höhe der einzelnen Vergütungskomponenten. Ziel ist es, Top-Talente zu gewinnen, diese zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. Die Vergleichsgruppe besteht in erster Linie aus DAX-30-Unternehmen. Weitere maßgebliche diversifizierte Versicherungs- und Finanzdienstleistungsinstitute in Europa werden ebenfalls zum Vergleich herangezogen. Die Allianz liegt im Hinblick auf Unternehmensgröße (zum Beispiel bezogen auf den Marktwert) und Komplexität typischerweise im oberen Quartil, aber nicht in der Spitzengruppe.

- Die Höhe der Grundvergütung liegt im Allgemeinen um den Median der Vergleichsmärkte.

- Die Zusammensetzung der Gesamtvergütung ist stärker auf erfolgsbezogene sowie langfristige Vergütung ausgerichtet.

Die Vergütungsstruktur und Nebenleistungen werden regelmäßig mit den besten Praktiken im europäischen Finanzdienstleistungssektor und denen anderer relevanter Großkonzerne verglichen. Pensionsregelungen werden periodisch überprüft, um Veränderungen in den Marktgegebenheiten sowie andere Entwicklungen zu berücksichtigen.

Über die Notwendigkeit von Anpassungen befindet der Aufsichtsrat. Dabei werden relevante Marktdaten, die Wettbewerbsfähigkeit der Gesamtvergütung, die Unternehmensergebnisse, allgemeine wirtschaftliche Bedingungen und die Entwicklung der Vorstandsvergütung in Relation zu den Vergütungshöhen innerhalb der Gruppe berücksichtigt.

Struktur der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung besteht im Wesentlichen, unter Ausschluss der Pensionszusagen und Neben-

leistungen, aus vier Hauptelementen, die bei der jährlichen Zielvergütung etwa gleich gewichtet sind: Grundvergütung, Jährlicher Bonus, Drei-Jahre-Bonus und aktienbezogene Vergütung. Das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung liegt 2010 bei 25 zu 75 Prozent.

Zusammensetzung und Höhe der jährlichen Zielvergütung[1]

Verteilung zwischen fixer und variabler Vergütung %		Prozentualer Anteil %	Ordentliches Vorstandsmitglied[2] Tsd €	Vorstandsvorsitzender Tsd €
25	**Grundvergütung**	25	700	1 200
	Variable Zielvergütung			
	Jährlicher Bonus (kurzfristig)	25	700	1 180
75	Drei-Jahre-Bonus (mittelfristig)	25	700	1 180
	Aktienbezogene Vergütung (langfristig)	25	700	1 180
	Summe Zielvergütung	**100**	**2 800**	**4 740**

Bestandteile der Vorstandsvergütung

Grundvergütung

Die Grundvergütung ist ein fixer Vergütungsbestandteil.

Zielsetzung

Die Grundvergütung richtet sich nach den Aufgaben- und Verantwortungsbereichen und reflektiert nachhaltige Leistung in Ausübung der Rolle.

Umsetzung

Die Grundvergütung wird als jährlicher Barbetrag ausgewiesen und in zwölf monatlichen Raten gezahlt. Die aktuelle Grundvergütung des Vorstandsvorsitzenden und des Vorstands für Finanzen unterscheidet sich von der Grundvergütung der übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder. Bei den meisten Vorstandsmitgliedern ist aber das Niveau der Grundvergütung gleich hoch. Die Gesamtvergütung variiert jedoch nach erbrachter individueller Leistung und Zielerfüllung.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung wird entsprechend den Regelungen des Allianz Sustained Performance Plan (ASPP) gewährt. Die variable Vergütung besteht aus den folgenden, gleich gewichteten Komponenten:

1. Jährlicher Bonus (kurzfristig): eine leistungsbezogene Barzahlung, die von der Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr abhängt.

2. Drei-Jahre-Bonus (mittelfristig): eine leistungsbezogene Barzahlung, welche die Zielerreichung über einen Zeitraum von drei Jahren abbildet.

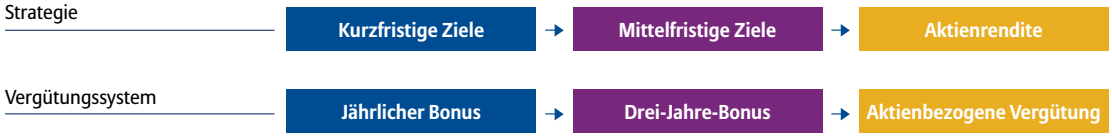
3. Aktienbezogene Vergütung (langfristig): besteht aus virtuellen Aktien, sogenannten „Restricted Stock Units“ (RSU). Die Erreichung jährlicher Ziele bildet die Basis für den Zuteilungswert. Die langfristige Performance der Gruppe spiegelt sich in der Börsenkursentwicklung der Allianz SE Aktie in dem Vier-Jahres-Zeitraum zwischen Zuteilung der RSU und dem Ablauf der Sperrfrist wider. Die Auszahlung erfolgt nach fünf Jahren.

Zielsetzung

Die variable Vergütung zielt auf Ausgewogenheit zwischen kurzfristiger Zielerreichung, langfristigem Erfolg und nachhaltiger Wertschöpfung ab. Sie sorgt für ein ausgewogenes Verhältnis von Risiko und Chancen und ist so konzipiert, dass sie auch in unterschiedlichen Ergebnisszenarien und einem sich ändernden Geschäftsumfeld effektiv funktioniert. Verschiedene Leistungsniveaus schlagen sich in der Vergütung nieder, sodass die Vergütung bei sehr guter Leistung höher und bei schlechter Leistung geringer ausfällt.

1 Alle Prozentangaben zeigen ungefähre Verteilungswerte.
2 alle ordentlichen Mitglieder des Vorstands mit Ausnahme von Dr. Paul Achleitner (Zielvergütung 3 200 Tsd €) und des Vorsitzenden

Strategieumsetzung wird durch das Vergütungssystem voll unterstützt



Wie bereits in den Grundsätzen der Vorstandsvergütung erläutert, ist die Vergütung eng mit den strategischen Zielen der Gruppe verknüpft.

Leistungsbezug

Die jährliche Zielerreichung ist ausschlaggebend für den Wert des jährlichen Bonus. Sie beeinflusst außerdem die Bonuschance der mittel- und langfristigen variablen Vergütung. Letztlich sind die Auszahlungen des Drei-Jahre-Bonus und der aktienbezogenen Vergütung jedoch von der nachhaltigen Entwicklung über einen längeren Leistungszeitraum abhängig.

Genauere Angaben finden Sie im Abschnitt „Zielvereinbarung und Leistungsbemessung" auf Seiten 39 ff.

Umsetzung

Die maximale Zielerreichung für die variablen Vergütungsbestandteile ist einheitlich auf 165 Prozent begrenzt. Der Aufsichtsrat kann in der Bewertung der Zielerreichung die variable Vergütung dementsprechend innerhalb einer Spanne von 0 Prozent bis 165 Prozent der Zielvergütung festlegen. Darüber hinaus ist der mögliche Wertzuwachs der RSU auf maximal 200 Prozent des Zuteilungskurses begrenzt.

Die übrigen Bestandteile der Vorstandsvergütung, die Pensionszusagen und vergleichbare Leistungen sowie Nebenleistungen umfassen, werden im Folgenden beschrieben.

Betriebliche Altersvorsorge und vergleichbare Leistungen

Seit dem 1. Januar 2005 nehmen Vorstandsmitglieder an einem beitragsorientierten Altersvorsorgesystem teil.

Vor 2005 sahen die Pensionsverträge für Vorstandsmitglieder die Zusage eines Festbetrags vor, der nicht an die Entwicklung der fixen oder variablen Vergütung gekoppelt war. Die aus diesem Plan sich ergebenden Anwartschaften wurden zum Jahresende 2004 festgeschrieben.

Details zur betrieblichen Altersvorsorge finden Sie in der Tabelle und den Fußnoten auf Seite 42

Darüber hinaus sind alle Vorstände Mitglieder der Pensionskasse, der Allianz Versorgungskasse VVaG (AVK), und der rückgedeckten Unterstützungskasse, des Allianz Pensionsvereins e.V. (APV). Diese umfassen die betriebliche Altersversorgung für Grundgehälter bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

Zielsetzung

Gewährung eines wettbewerbsgerechten, kosteneffektiven und risikoadäquaten Angebots von Vorsorgeleistungen (Altersrente, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente, Hinterbliebenenleistungen) durch entsprechende Pensionszusagen.

Umsetzung

Beiträge der Gesellschaft für den aktuellen Pensionsplan sind von der Dauer der Vorstandstätigkeit abhängig und werden in einem Fonds mit einer garantierten jährlichen Mindestverzinsung angelegt. Bei Renteneintritt wird das angesammelte Kapital in Rentenleistungen umgewandelt. Eine zusätzliche Risikoprämie von 5 Prozent des regulären Pensionsbeitrags wird für die Abdeckung des Todesfall-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrisikos gezahlt. Die Altersrente beginnt frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

Nebenleistungen

Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich bestimmte Nebenleistungen. Diese umfassen im Wesentlichen Beiträge für Unfall- und Haftpflichtversicherungen, die Bereitstellung eines Dienstwagens und in begründeten Fällen Sicherheitsmaßnahmen. Diese Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern zu versteuern. Gegebenenfalls werden Reisespesen für nicht ortsansässige Vorstandsmitglieder gewährt.

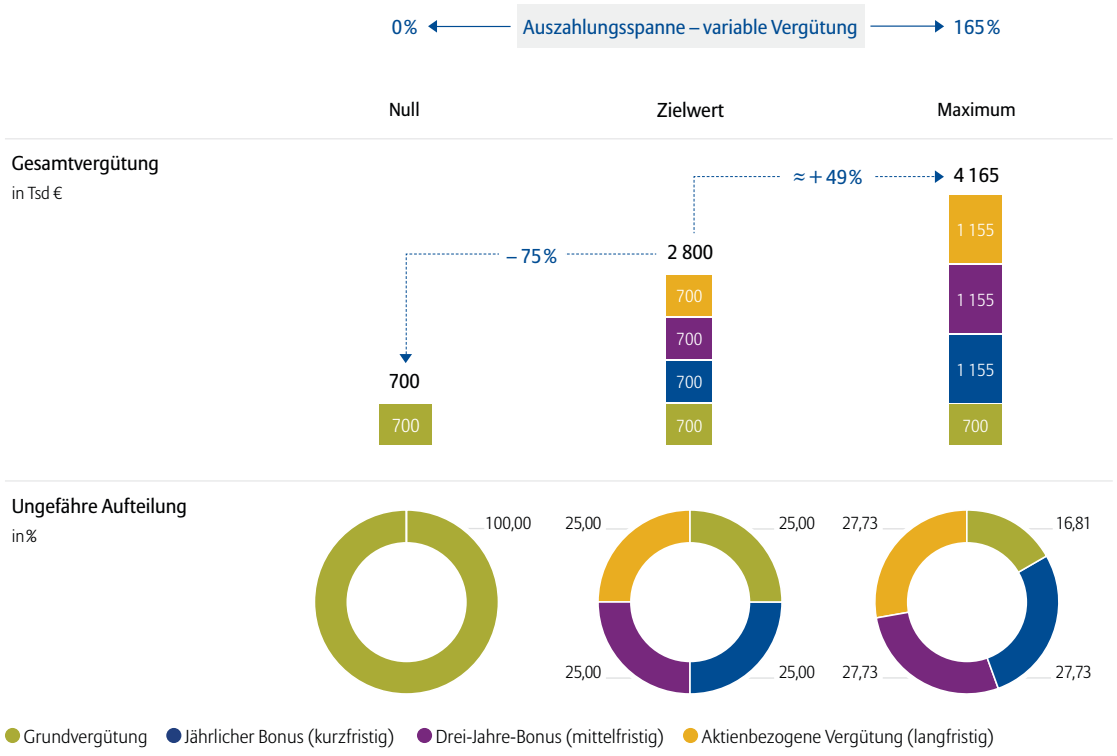
Nebenleistungen sind nicht leistungsabhängig. Die Höhe der Nebenleistungen wird in regelmäßigen Abständen durch den Aufsichtsrat überprüft.

Zielsetzung
Gewährung marktüblicher Nebenleistungen.

Umsetzung
Überwiegend zentrale Koordination, um die Einhaltung von Richtlinien und relevanten Vorschriften sicherzustellen.

Die folgende Darstellung zeigt den Gesamtwert des Vergütungspakets (ohne Pensionszusagen und Nebenleistungen) für unterschiedliche Ergebnisszenarien (Null, Zielwert, Maximum). Zudem werden die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Anteil an der fixen und variablen Vergütung dargestellt.

Jährliche Vergütungshöhe bei unterschiedlichen Ergebnisszenarien
(Beispiel: ordentliches Vorstandsmitglied mit einer Grundvergütung in Höhe von 700 Tsd € und einer variablen Zielvergütung in Höhe von 2 100 Tsd €)



Eine maximale Auszahlung der variablen Vergütung von 165 % würde zu einem Anstieg der Gesamtvergütung um rund 49 % führen, eine Auszahlung von 0 % zu einer Verringerung um 75 %. Die jährliche Rückstellung für den Drei-Jahre-Bonus deutet lediglich eine vorläufig angenommene Entwicklung aufgrund der jährlichen Zielerreichung an. Nach Ablauf der dreijährigen Leistungsperiode bewertet der Aufsichtsrat die Zielerreichung und setzt die Auszahlungshöhe abschließend fest.

Zielvereinbarung und Leistungsbemessung der variablen Vergütung

Die Leistungsziele für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder werden jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzt. In der jährlichen Zielvereinbarung werden die quantitativen und qualitativen Ziele für das jeweils nächste Geschäftsjahr sowie alle drei Jahre die Ziele für die mittelfristige Leistungsperiode festgelegt. Die Zielkategorien sind nachfolgend beschrieben.

Zielkategorien der variablen Vergütung

			Geschäftsbereich/Funktionen	Zentralfunktionen
Jährlicher Bonus (kurzfristig)	**Quantitative Ziele**	**75 %**		
	Gruppenziele	50 %	– Jährlicher Operativer Gewinn – Jahresüberschuss auf Anteilseigner entfallend	
	Ziele des Geschäftsbereichs/ Funktionen	25 %	Operativer Gewinn des entsprechenden Geschäftsbereichs	**Controlling, Reporting, Risiko** – Solvency I ratio – Dividendenausschüttung **Finance** – Investment-Ergebnis – Cash-Flow Generierung **Operations** – Effizienz – Operatives Ergebnis von Travel/Assistance[1]
	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 (z. B. Vertriebskanäle, Kundensegmente und profitables Kundenwachstum) – Schutz des Eigenkapitals	
	Die Zielerreichung des Vorstandsvorsitzenden bemisst sich nach der durchschnittlichen Zielerreichung der anderen Vorstandsmitglieder und kann unter Berücksichtigung der persönlichen Leistung des Vorstandsvorsitzenden gegebenenfalls durch den Aufsichtsrat angepasst werden.			
Drei-Jahre-Bonus (mittelfristig)	Portfolioentwicklung		**Basis auf Gruppenebene** – durchschnittliches Wachstum 2010 – 2012 – Kapitalrendite 2012 **Basis auf Ebene des Geschäftsbereichs** – durchschnittliches Wachstum 2010 – 2012 – Kapitalrendite 2012	
	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 (z. B. Kunden-/Mitarbeiterzufriedenheit)	
Aktienbezogene Vergütung (langfristig)	Nachhaltige Steigerung des Aktienkurses			

1 Aufgrund der Zuständigkeit für die Mondial Assistance wurden für Dr. Christof Mascher zusätzliche operative Gewinnziele festgelegt.

Im nachfolgenden Abschnitt werden die Bestandteile der variablen Vergütung erläutert.

Die Auszahlungshöhe beim Jährlichen Bonus hängt von der quantitativen und qualitativen Zielerreichung innerhalb des jeweiligen Geschäftsjahres ab. Der Aufsichtsrat legt hierfür angemessene Kapitalrenditeziele fest.

Der Drei-Jahre-Bonus berücksichtigt die nachhaltige Zielerreichung über den dreijährigen Leistungszeitraum sowie das Ergebnis einer qualitativen Nachhaltigkeitsprüfung. Die quantitativen Drei-Jahres-Ziele stellen ab auf die Portfolioentwicklung, gemessen am Wachstum und am Ergebnis, und setzen letztlich eine angemessene Kapitalrendite und eine entsprechende Performance im Vergleich zu Wettbewerbern voraus. Der Aufsichtsrat bewertet in einem ersten Schritt die Zielerreichung anhand einer Portfolio-Entwicklungs-Matrix.

Durch die Berücksichtigung von Wachstum und Kapitalrendite in der Leistungsbewertung wird sichergestellt, dass die spätere Auszahlungshöhe sowohl die Gewinnmarge als auch profitables Wachstum berücksichtigt. Wachstum wird dabei über einen dreijährigen Zeitraum gemessen. Dadurch werden Auszahlungen, die nicht auf nachhaltige Leistungserbringung, sondern auf kurzfristige Schwankungen zurückzuführen sind, vermieden.

Die endgültige Bewertung erfolgt nicht rein auf Basis einer Formel. Der Aufsichtsrat bezieht vielmehr zusätzlich qualitative Nachhaltigkeitskriterien in die Leistungsbeurteilung ein, sodass die Auszahlungshöhe nach Ermessen angepasst werden kann. Sollte die Zielerreichung im Vergleich zu Wettbewerbern im Markt signifikant schlechter ausfallen oder als nicht nachhaltig beurteilt werden, kann die Bewertung merklich verringert und im Extremfall auf Null reduziert werden.

Die Aktienbezogene Vergütung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres im Zusammenhang mit der Festlegung des jährlichen Bonus zugeteilt. Die Anzahl der RSU ergibt sich dabei aus der Höhe des jährlichen Bonus für das abgelaufene Geschäftsjahr, geteilt durch den berechneten Wert einer RSU zum Zeitpunkt der Zuteilung. Nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist erfolgt die Auszahlung in bar, basierend auf dem dann aktuellen Börsenkurs der Allianz SE Aktie. Auf diese Weise wird der endgültige Wert durch die Wertentwicklung der Allianz SE Aktie bestimmt, wodurch den Interessen der Aktionäre Rechnung getragen wird. Um extreme Auszahlungen zu verhindern, ist der Wertzuwachs der RSU auf 200 Prozent des Zuteilungswertes beschränkt. Zuteilungen verfallen, sofern das Vorstandsmitglied das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlässt (oder fristlos entlassen wird), was die Bindung an das Unternehmen stärkt.

Nähere Informationen zu den Zuteilungen und der Anzahl gehaltener Stücke im Rahmen der aktienbezogenen Vergütung finden Sie auf Seite 44

Zielerreichung und Vergütung für 2010

In den folgenden Ausführungen wird die Vergütung für das Jahr 2010 und der Zusammenhang mit der Zielerreichung dargestellt. Die für das Jahr 2010 festgesetzte Zielerreichung und Vergütung berücksichtigen entsprechende finanzstrategische Aspekte, wie im Geschäftsbericht erörtert.

Grundvergütung: Nach entsprechender Prüfung hat der Aufsichtsrat entschieden, die Grundvergütung für 2010 unverändert beizubehalten. Mit der Bestellung in den Vorstand der Allianz SE wurde die Grundvergütung von Jay Ralph im Januar 2010 auf 700 000 Euro festgesetzt.

Jährlicher Bonus: Die durchschnittliche Zielerreichung für die Gruppe, die Geschäftsbereiche/Zentralfunktionen und die qualitativen Ziele wurde mit 131 Prozent festgestellt und lag zwischen 120 Prozent und 147 Prozent. Folglich betrugen die Auszahlungen für den jährlichen Bonus 120 Prozent bis 147 Prozent des Zielbonus, bei einer durchschnittlichen Bonushöhe von 131 Prozent des Zielwerts. Dies entspricht 79 Prozent der maximal möglichen Auszahlung.

Drei-Jahre-Bonus: Die Zielerreichung für die Leistungsperiode 2010 bis 2012 und die Höhe der Bonuszahlung werden innerhalb der ersten Jahreshälfte 2013 festgelegt. Zum Zweck der Rückstellungsbildung für den Drei-Jahre-Bonus wird die Zielerreichung für den jährlichen Bonus als vorläufige Indikation verwandt.

Aktienbezogene Vergütung: Wie zuvor beschrieben, wurden im März 2011 jedem Vorstandsmitglied RSU zugeteilt. Die zugeteilte aktienbezogene Vergütung entspricht der Höhe nach dem für das Geschäftsjahr 2010 erzielten jährlichen Bonus und wird in der Vergütungstabelle entsprechend ausgewiesen.

Nebenleistungen: Insgesamt belief sich der Wert der Nebenleistungen im Jahr 2010 auf einen Betrag in Höhe von 0,5 (0,6) Millionen Euro. Die Vergütungstabelle zeigt den Wert der individuell bezogenen Leistungen.

Pensionen: Die Beitragszahlungen durch die Gesellschaft für den aktuellen Pensionsplan der Allianz SE betragen 30 Prozent der Grundvergütung und werden nach fünf Jahren der Bestellung in den Allianz SE Vorstand auf 37,5 Prozent und nach zehn Jahren der Bestellung in den Allianz SE Vorstand auf 45 Prozent

erhöht. Die garantierte Mindestverzinsung beträgt 2,75 Prozent pro Jahr. Sofern die jährliche Nettoverzinsung der AVK 2,75 Prozent übersteigt, wird eine entsprechende Gewinnbeteiligung im selben Jahr gutgeschrieben.

Für Mitglieder mit Anwartschaften aus dem festgeschriebenen Plan werden die oben genannten Beitragszahlungen zur aktuellen Pensionszusage um 19 Prozent der im alten Plan erreichbaren jährlichen Pension verringert.

Die Alterspension beginnt frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres, es sei denn, es handelt sich um eine medizinisch bedingte Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit oder einen Todesfall. In diesen Fällen werden die erreichten Altersrentenbausteine gegebenenfalls um eine Zurechnungsrente ergänzt. Hinterbliebene erhalten für gewöhnlich 60 Prozent (für Witwe/Witwer) und 20 Prozent (je Kind) der Pensionsleistungen des Mitarbeiters, wobei die Gesamtsumme 100 Prozent nicht übersteigen darf. Wird das Mandat aus anderen Gründen vor Erreichen der Altersgrenze beendet, bleibt gegebenenfalls ein Anspruch auf eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft bestehen.

Die folgende Tabelle zeigt die Rückstellungszuführungen (Service Cost in 2010) und die Beiträge für jedes Vorstandsmitglied der Allianz SE.

Mitglieder des Vorstands	Bisherige leistungsorientierte Pensionszusage (festgeschrieben)[1]				Aktuelle Pensionszusage		AVK/APV[2]		Übergangsgeld[3]		**Summe**	
	Rechnerisches Renteneintrittsalter	Jährliche Pensionszahlung[4]	SC[5]	DBO[6]	SC[5]	DBO[6]	SC[5]	DBO[6]	SC[5]	DBO[6]	**SC[5]**	**DBO[6]**
		Tsd €	2010 Tsd €	2010 Tsd €	2010 Tsd €	2010 Tsd €	2010 Tsd €	2010 Tsd €	2010 Tsd €	2010 Tsd €	**2010 Tsd €**	**2010 Tsd €**
Michael Diekmann (Vorstandsvorsitzender)	60	337	183	4 790	555	2 535	5	133	0	826	**743**	**8 284**
Dr. Paul Achleitner	60	344	271	3 449	350	1 502	5	67	11	361	**637**	**5 379**
Oliver Bäte	60	—	—	—	268	793	2	7	8	72	**278**	**872**
Clement B. Booth	60	—	—	—	258	1 345	2	11	2	362	**262**	**1 718**
Enrico Cucchiani[7]	62 (65)[8]	635[9]	30[10]	n.a.	166	856	0	9	1	693	**197**	**1 558**
Dr. Joachim Faber	62	225	0	4 380	349	1 459	0	72	0	686	**349**	**6 597**
Dr. Christof Mascher	60	—	—	—	267	1 048	2	11	15	81	**284**	**1 140**
Jay Ralph	60	—	—	—	261	261	3	3	0	0	**264**	**264**
Dr. Gerhard Rupprecht	62	315	0	5 972	358	1 467	0	159	0	482	**358**	**8 080**
Dr. Werner Zedelius	60	225	95	2 545	320	1 487	5	131	8	273	**428**	**4 436**

1 für Herrn Cucchiani der betriebliche Pensionsfonds und TFR (Trattamento di fine rapporto)

2 Seit der Gründung des APV durch die Allianz im Jahr 1998 zahlen Planteilnehmer 3 % ihres beitragspflichtigen Einkommens in die AVK ein. Abhängig vom Eintrittsdatum in die Allianz liegt die garantierte Mindestverzinsung bei 2,75 – 3,50 %. Grundsätzlich finanziert die Gesellschaft eine gleichwertige Zusage über den APV (für Beschäftigte mit Eintrittsdatum vor Januar 2005 finanziert die Gesellschaft das 2,2-Fache). Vor 1998 haben die Allianz und die Planteilnehmer in die AVK eingezahlt.

3 Details bezüglich des Übergangsgelds befinden sich im Abschnitt „Beendigung des Dienstverhältnisses" auf Seite 45.

4 erwartete jährliche Pensionszahlung im rechnerischen Renteneintrittsalter

5 SC = Service Cost

6 DBO = Defined Benefit Obligation (Pensionsverpflichtung) am Jahresende

7 Die deutschen Pensionspläne für Herrn Cucchiani basieren nur auf dem von der Allianz SE bezogenen Grundgehalt (460 Tsd €) sowie einem rechnerischen Renteneintrittsalter von 62 Jahren. Die italienischen Pensionspläne basieren auf dem aus Italien bezogenen Gehalt. In Italien verfügt Herr Cucchiani, zusätzlich zu dem gesetzlich vorgeschriebenen staatlichen Rentensystem INPS (Istituto Nazionale della Previdenzia Sociale), über TFR und den betrieblichen Pensionsfonds. Im TFR wird jährlich ein Betrag angesammelt, der bei Austritt aus der Gesellschaft ausgezahlt wird (unabhängig vom Alter). Durch einen Arbeitgeberwechsel Herrn Cucchianis wurden 2010 18 Tsd € im Rahmen des TFR ausgezahlt. Zukünftig wird der TFR-Beitrag dem Pensionsfonds zufließen, sodass keine weiteren TFR-Auszahlungen anfallen werden. Alle italienischen Pensionspläne sind beitragsorientierte Systeme. Die Beiträge werden in der Tabelle ausgewiesen.

8 Für die italienische Pension wird ein rechnerisches Renteneintrittsalter von 65 Jahren verwendet.

9 die erwartete Zahlung beim rechnerischen Renteneintritt, sofern Herr Cucchiani bis 2015 tätig ist (Renteneintrittsalter 65)

10 direkter Beitrag in den betrieblichen Pensionsfonds 5 Tsd € sowie 25 Tsd € aus dem TFR

Die Gruppe hat 4 (4) Millionen Euro aufgewandt, um Pensionsrückstellungen und Rückstellungen für vergleichbare Leistungen der aktiven Vorstandsmitglieder zu erhöhen. Am 31. Dezember 2010 betrugen die Pensionsrückstellungen und die Rückstellungen für vergleichbare Leistungen an Vorstandsmitglieder, die zu diesem Zeitpunkt aktiv waren, 38 (28) Millionen Euro.

Gesamtvergütung: Aus der folgenden Tabelle gehen die fixe und variable Vergütung des Vorstands der Allianz SE für die Jahre 2009 und 2010 hervor. Darüber hinaus werden die Zuführung zur Pensionsrückstellung und die sich ergebende Gesamtsumme aufgeführt. Die veränderte Gewichtung innerhalb der variablen Vergütungsstruktur aufgrund des im Januar 2010 neu eingeführten Vergütungssystems wird deutlich und führt auch zu Verschiebungseffekten zwischen den einzelnen Vergütungsbestandteilen im Vergleich zum Vorjahr.

		Fix		Variabel[1]						
Mitglieder des Vorstands		Grundvergütung	Nebenleistungen[2]	Jährlicher Bonus (kurzfristig)[3]	Drei-Jahre-Bonus (mittelfristig)[4]	Wert der SAR bei Zuteilung (langfristig)[5]	Wert der RSU bei Zuteilung (langfristig)[5]	Gesamtsumme	Pensionszusage	Gesamtsumme einschließlich Pensionszusage
		Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €
Michael Diekmann	**2010**	1 200	24	1 544	1 544	—	1 544	5 856	743	6 599
(Chairman)	2009	1 200	28	2 081	257	440	771	4 777	728	5 505
Dr. Paul Achleitner	**2010**	800	61	1 075	1 075	—	1 075	4 086	637	4 723
	2009	800	49	1 387	165	291	513	3 205	525	3 730
Oliver Bäte	**2010**	700	47	948	948	—	948	3 591	278	3 869
	2009	700	56	1 175	241	259	453	2 884	294	3 178
Clement B. Booth	**2010**	700	125	992	992	—	992	3 801	262	4 063
	2009	700	110	1 148	264	336	583	3 141	260	3 401
Enrico Cucchiani	**2010**	700	46	925	925	—	925	3 521	197	3 718
	2009	700	99	1 090	105	330	467	2 791	286	3 077
Dr. Joachim Faber	**2010**	700	20	1 029	1 029	—	1 029	3 807	349	4 156
	2009	700	23	1 244	215	385	628	3 195	421	3 616
Dr. Christof Mascher	**2010**	700	22	881	881	—	881	3 365	284	3 649
	2009	216	12	324	62	118	251	983	247	1 230
Jay Ralph	**2010**	700	81	845	845	—	845	3 316	264	3 580
	2009	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Dr. Gerhard Rupprecht	**2010**	700	31	845	845	—	845	3 266	358	3 624
	2009	700	78	1 021	107	352	491	2 749	356	3 105
Dr. Werner Zedelius	**2010**	700	16	837	837	—	837	3 227	428	3 655
	2009	700	16	1 115	75	595	818	3 319	358	3 677
Total	**2010**	**7 600**	**473**	**9 921**	**9 921**	**—**	**9 921**	**37 836**	**3 800**	**41 636**
	2009[6]	**7 620**	**570**	**12 358**	**1 653**	**3 279**	**5 122**	**30 602**	**3 704**	**34 306**
Veränderung zum Vorjahr[6]		**– 0,3%**	**– 17,0%**	**– 19,7%**	**500,2%**	**– 100,0%**	**93,7%**	**23,6%**	**2,6%**	**21,4%**
Veränderung der variablen Vergütung zum Vorjahr					**32,8%**					

1 Mit Einführung des neuen Vorstandsvergütungssystems zum 1. Januar 2010 wurden die variablen Vergütungsbestandteile anders gewichtet als in dem bis Ende 2009 gültigen System. Daher sind die Werte für 2009 und 2010 in Bezug auf die Zielerreichung nur bedingt vergleichbar. Das bis zum 31. Dezember 2009 gültige Vergütungssystem ist im Geschäftsbericht 2009 beschrieben (Seite 18 ff.).

2 Die Bandbreite begründet sich mit dem Ausweis der Reisespesen für nicht ortsansässige Vorstandsmitglieder.

3 Tatsächliche Höhe des für das Geschäftsjahr 2010 im Jahr 2011 und für das Geschäftsjahr 2009 im Jahr 2010 ausbezahlten Bonus.

4 Zum Zweck der Rückstellungsbildung entspricht der Drei-Jahre-Bonus der Auszahlungshöhe des Jährlichen Bonus für 2010. Da die Leistungsbeurteilung und Auszahlung erst nach Ablauf der Leistungsperiode erfolgen, entspricht der Wert einer angenommenen Indikation.

5 Die Angaben für den Wert der SAR/RSU im Geschäftsbericht 2009 basierte auf bestmöglichen Schätzungen. Die hier genannten Werte zeigen den aktuellen Wert zum Zeitpunkt der Zuteilung (11. März 2010). Die hier ausgewiesenen Werte für das Jahr 2009 weichen daher von den genannten Werten im Geschäftsbericht 2009 ab.

6 Die Gesamtvergütung und die prozentuale Veränderung 2009 – 2010 zeigen die Vergütung aller aktiven Vorstandsmitglieder in den jeweiligen Jahren. Die folgenden Vorstandsmitglieder sind 2009 aus dem Vorstand ausgeschieden: Dr. Helmut Perlet, Jean-Philippe Thierry, Dr. Herbert Walter.

In Bezug auf den Drei-Jahre-Bonus 2010–2012 zeigt die Tabelle den geschätzten Betrag für die Rückstellungen für 2010; so bleibt die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren erhalten. Wie bereits im Geschäftsbericht 2009 wird nachfolgend zusätzlich die Gesamtvergütung für die entsprechenden Jahre individualisiert ausgewiesen. Die Gesamtvergütung für 2010, ohne die angenommene Rückstellung für den Drei-Jahre-Bonus 2010–2012, und die Gesamtvergütung für 2009[1] (in Klammern angegeben), einschließlich der Auszahlung des Drei-Jahre-Bonus 2007–2009, waren wie folgt:

Michael Diekmann 4 312 (5 560) Tausend Euro
Dr. Paul Achleitner 3 011 (3 720) Tausend Euro
Oliver Bäte 2 643 (3 093) Tausend Euro
Clement B. Booth 2 809 (3 664) Tausend Euro
Enrico Cucchiani 2 596 (3 400) Tausend Euro
Dr. Joachim Faber 2 778 (3 718) Tausend Euro
Dr. Christof Mascher 2 484 (983) Tausend Euro
Jay Ralph 2 471 (—)Tausend Euro
Dr. Gerhard Rupprecht 2 421 (3 317) Tausend Euro
Dr. Werner Zedelius 2 390 (3 967) Tausend Euro.

Die Gesamtvergütung des Vorstands der Allianz SE für 2010 (ohne die vorläufige Rückstellung für den Drei-Jahre-Bonus) beträgt 28 Millionen Euro (2009: 36 Millionen Euro einschließlich der Auszahlung des Drei-Jahre-Bonus für den Zeitraum 2007 bis 2009).

Die Gesamtvergütung des Vorstands der Allianz SE einschließlich Pensionsaufwendungen beläuft sich für 2010 (ohne die vorläufige Rückstellung für den Drei-Jahre-Bonus) auf 32 Millionen Euro (2009: 40 Millionen Euro einschließlich der Auszahlung des Drei-Jahre-Bonus für den Zeitraum 2007 bis 2009).

Zuteilungen und Bestände aktienbezogener Vergütung: Im Rahmen des bis 31. Dezember 2009 gültigen Vergütungssystems bestand die aktienbezogene Vergütung aus virtuellen Aktienoptionen, sogenannten Stock Appreciation Rights (SAR), und virtuellen Aktien, sogenannten Restricted Stock Units (RSU). Auf Basis des zum 1. Januar 2010 neu eingeführten Vergütungssystems werden ausschließlich RSU zugeteilt. Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl gehaltener SAR und RSU zum 31. Dezember 2010 sowie eine bestmögliche Schätzung der RSU, die im März 2011 für den abgelaufenen Leistungszeitraum 2010 zugeteilt werden.

Zugeteilte Rechte und Bestände im Rahmen der Allianz Aktienvergütung[2]

	RSU		SAR	
Mitglieder des Vorstands	Anzahl am 10.3.2011 zugeteilter RSU[3]	Anzahl am 31.12.2010 gehaltener RSU	Anzahl am 31.12.2010 gehaltener SAR	Bandbreite des Ausübungspreises in €
Michael Diekmann (Vorstandsvorsitzender)	17 764	37 417	129 136	51,95 – 160,13
Dr. Paul Achleitner	12 370	25 059	92 622	51,95 – 160,13
Oliver Bäte	10 905	12 951	26 362	51,95 – 117,38
Clement B. Booth	11 413	25 094	50 464	51,95 – 160,13
Enrico Cucchiani	10 647	25 187	84 366	51,95 – 160,13
Dr. Joachim Faber	11 842	26 639	89 105	51,95 – 160,13
Dr. Christof Mascher	10 140	14 026	36 174	51,95 – 160,13
Jay Ralph	9 725	12 531	25 449	51,95 – 117,38
Dr. Gerhard Rupprecht	9 718	24 583	84 348	51,95 – 160,13
Dr. Werner Zedelius	9 632	32 994	95 835	51,95 – 160,13

1 Die Werte der Gesamtvergütung für 2009 beinhalten den Wert der aktienbezogenen Vergütung am Tag der Zuteilung (11. März 2010). Die Werte weichen von denen im Geschäftsbericht 2009 ab, da im letzten Berichtsjahr für die aktienbezogene Vergütung noch eine bestmögliche Schätzung berücksichtigt wurde.

2 Wie im Geschäftbericht 2009 ausgewiesen, wurde die aktienbezogene Vergütung für das Jahr 2010 als gewährte Vergütung für das Jahr 2009 angesehen. Der Ausweis der SAR und RSU im Geschäftsbericht 2009 basierten auf einer bestmöglichen Schätzung. Die tatsächlichen Zuteilungen am 11. März 2010 weichen von der Schätzung ab und müssen entsprechend ausgewiesen werden. Die tatsächlichen Zuteilungen im Rahmen des Group Equity Programms in Form von SAR und RSU betragen: Michael Diekmann: SAR 20 884; RSU 10 367, Dr. Paul Achleitner: SAR 13 923; RSU 6 911, Oliver Bäte: SAR 12 183; RSU 6 048, Clement B. Booth: SAR 15 572; RSU 7 730, Enrico Cucchiani: SAR 9 757; RSU 4 843, Dr. Joachim Faber: SAR 15 764; RSU 7 825, Dr. Christof Mascher: SAR 7 892; RSU 3 918, Dr. Gerhard Rupprecht: SAR 10 093; RSU 5 010, Dr. Werner Zedelius: SAR 16 296; RSU 8 089. Das bis Dezember 2009 gültige Vergütungssystem wird im Geschäftsbericht 2009 beschrieben (Seite 18 ff.)

3 Der anzusetzende Wert einer RSU steht erst am Tag der Zuteilung (10. März 2011) und somit erst nach dem Testat durch die KPMG fest. Die ausgewiesenen Stücke basieren auf einer bestmöglichen Schätzung.

Die Bezüge im Rahmen des Allianz Aktienvergütungsprogramms werden als Vergütungen mit Barausgleich bilanziert; ihr Zeitwert über die Sperrfrist wird als Personalaufwand erfasst. Nach Ablauf der Sperrfrist werden jegliche Änderungen des Zeitwertes der noch nicht ausgeübten SAR als Personalaufwand verbucht. Der Zeitwert zum Ende des Geschäftsjahres 2010 betrug 5 246 Tausend Euro, davon für Herrn Diekmann 697 Tausend Euro, für Dr. Achleitner 434 Tausend Euro, für Herrn Bäte 407 Tausend Euro, für Herrn Booth 639 Tausend Euro, für Enrico Cucchiani 474 Tausend Euro, für Dr. Faber 509 Tausend Euro, für Dr. Mascher 412 Tausend Euro, für Mr. Ralph 443 Tausend Euro, für Dr. Rupprecht 492 Tausend Euro und für Dr. Zedelius 739 Tausend Euro.

Die SAR können nach Ablauf der 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, beträgt die Sperrfrist vier Jahre. SAR können ausgeübt werden, wenn der Kurs der Allianz SE Aktie um mindestens 20 Prozent über dem Ausgabekurs der SAR liegt. 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 Sperrfrist durch die Gesellschaft ausgeübt.

2010 wurden für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder beziehungsweise ihre Hinterbliebenen Vergütungen und andere Versorgungsleistungen in Höhe von 7 (4) Millionen Euro ausbezahlt. Außerdem beliefen sich die Pensionsverpflichtungen für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen auf 58 (52) Millionen Euro.

Darlehen an Vorstandsmitglieder

Zum 31. Dezember 2010 gab es keine ausstehenden Darlehen, die Mitgliedern des Vorstands der Allianz SE von Gruppengesellschaften gewährt wurden. Wenn Darlehen oder Dispositionskredite vergeben werden, erfolgt dies zu gängigen Marktkonditionen oder zu den üblichen Konditionen für Allianz Mitarbeiter. Sie enthalten keine größeren Risiken als das gewöhnliche Ausfallrisiko und keine sonstigen möglicherweise ungünstigen Besonderheiten.

Beendigung des Dienstverhältnisses

Vorstandsverträge werden normalerweise zunächst für eine Dienstzeit von drei Jahren geschlossen und sind nach deren Ablauf verlängerbar. Sofern der Vertrag nach Ablauf der ersten Bestellperiode erneuert wird, erfolgt die Wiederbestellung für eine Dauer von maximal fünf Jahren. Die Bestellperiode verkürzt sich jedoch entsprechend, sofern das 60. Lebensjahr vorher vollendet wird. Für die Beendigung des Dienstverhältnisses (einschließlich Pensionierung) gelten nachfolgend dargelegte Regelungen.

Vorstandsmitgliedern, die vor dem 1. Januar 2010 in den Vorstand bestellt wurden und dem Vorstand mindestens fünf Jahre angehörten, steht ein Übergangsgeld für die ersten sechs Monate nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand zu. Vorstände, die ein Übergangsgeld erhalten, unterliegen einem sechsmonatigen Wettbewerbsverbot. Die fällige Summe wird auf der Grundlage der letzten Grundvergütung und eines Teils des jährlichen Zielbonus berechnet. Pensionszahlungen aus Allianz Pensionsplänen werden angerechnet, sofern ein Anspruch auf sofort beginnende Pensionszahlung besteht. Derzeit aktive Vorstandsmitglieder sind berechtigt, den Dienstwagen in den ersten zwölf Monaten nach Renteneintritt weiter zu nutzen.

Abfindungszahlungen im Falle vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit entsprechen dem Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Dienstvertrag sieht vor, dass Zahlungen aufgrund vorzeitiger Beendigung weder (i) mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten noch (ii) das Zweifache einer Jahresvergütung überschreiten. Die Jahresvergütung ermittelt sich hierbei aus der im letzten Geschäftsjahr gewährten Grundvergütung plus 50 Prozent der variablen Zielvergütung und ist in keinem Fall höher als die für das letzte Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung (Abfindungsbegrenzung).

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. Die Auflösung des Dienstverhältnisses „infolge eines Kontrollwechsels" erfolgt, wenn innerhalb einer Zeitspanne von zwölf Monaten (i) die Bestellung eines Vorstandsmitglieds einseitig durch den Aufsichtsrat widerrufen wird; oder (ii) 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; (iii) das Organverhältnis einvernehmlich beendet wird; oder wenn vor dem Ablauf von zwei Jahren nach dem Kontrollwechsel die Bestellung eines Vorstandsmitglieds nicht verlängert wird.

Im Falle einer vorzeitigen Dienstbeendigung wegen Kontrollwechsels dürfen die Zahlungen nicht höher sein als 150 Prozent des Höchstbetrages bei Abfindungszahlungen. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen keine weiteren Regelungen zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses vor.

Sonstiges

Interne und externe Mandate von Vorstandsmitgliedern

Wenn Vorstandsmitglieder ein Mandat bei einer zum Konzern gehörenden Gesellschaft ausüben und dafür eine Vergütung erhalten, wird der Betrag in voller Höhe an die Allianz SE abgeführt. Unter Berücksichtigung der Interessen der Allianz Gruppe können Vorstandsmitglieder eine begrenzte Anzahl von Aufsichtsratsmandaten in konzernfremden Gesellschaften ausüben. In diesem Fall wird die dafür erhaltene Vergütung 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 werden. Die Vergütung für konzernfremde Mandate wird in den Geschäftsberichten der jeweiligen Gesellschaften ausgewiesen. Die Vergütung für externe Mandate wird von der Unternehmensführung der jeweiligen Gesellschaft festgelegt.

Eine Liste der konzernfremden Aufsichtsratsmandate finden Sie auf Seite 322

Ausblick auf 2011

- Der Aufsichtsrat beschloss am 15. Dezember 2010 eine Anpassung der Grundvergütung für Vorstandsmitglieder, deren Grundvergütung sich seit 2006 nicht verändert hat. Zum 1. Januar 2011 wird die Grundvergütung von Clement B. Booth, Enrico Cucchiani, Dr. Joachim Faber und Dr. Werner Zedelius um jeweils 50 000 Euro auf 750 000 Euro erhöht.

- In Übereinstimmung mit den aktuellen gesetzlichen Bestimmungen wurde eine zusätzliche Klausel in die Zielvereinbarungen aufgenommen. Danach kann die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile unterbleiben oder eingeschränkt werden, wenn die staatliche Aufsichtsbehörde die Auszahlung kraft gesetzlicher Ermächtigung untersagt oder beschränkt.

- Ein Kernthema in 2011 wird die kontinuierliche Prüfung der Einhaltung neuer und gegebenenfalls erweiterter nationaler und internationaler Vorschriften für den Versicherungs- beziehungsweise Finanzdienstleistungssektor sein.

- Die Beiträge der Gesellschaft für den beitragsorientierten Pensionsplan werden ab 2011 leicht gesenkt, um den Versorgungsgrad mit aktuellen versicherungsmathematischen Annahmen und zunehmender Lebenserwartung in Einklang zu bringen.

Allianz SE Vorstandsmitgliedschaft	Beiträge 2010	Beiträge 2011
Weniger als 5 Jahre	30,00 %	29,25 %
Nach 5 Jahren	37,50 %	36,56 %
Nach 10 Jahren	45,00 %	43,88 %

Führungskräftevergütung unterhalb des Vorstands

Um die Transparenz weiter zu verbessern und in Übereinstimmung mit den regulatorischen Anforderungen werden zur Führungskräftevergütung unterhalb des Vorstands folgende Themen beschrieben:

– Governance-System
– Rahmenbedingungen und Mindestanforderungen
– Grundsätze der Führungskräftevergütung
– Vergütungsbestandteile
– Vergütung für 2010
– Ausblick auf 2011

Innerhalb dieses Berichts werden Führungskräfte als Stelleninhaber definiert, die entweder erheblichen Einfluss auf Finanz- oder Risikopositionen haben oder entscheidende Geschäftsbereiche der Gruppe leiten (ungefähr 160 Personen). Im Allgemeinen gelten für diese Personengruppe die gleichen Vergütungsgrundsätze und Richtlinien, die bereits für Mitglieder des Vorstands beschrieben wurden. Führungskräfte unterhalb der Vorstandsebene sind jedoch unmittelbarer für spezifische Geschäftsbereiche oder Produktgruppen verantwortlich. Daher ist ihre Vergütung entsprechend enger an das jeweilige operative Geschäftsfeld sowie nationale und/oder regionale Gegebenheiten geknüpft. Folglich variieren auch die Vergütungspraktiken und -höhen.

Ziel der Führungskräftevergütung ist es, eine wettbewerbsfähige Vergütung in Bezug auf Vergütungs bestandteile, -struktur und -höhe sicherzustellen, wodurch hoch qualifizierte Mitarbeiter gewonnen, motiviert und an die Gesellschaft gebunden werden können. Gleichzeitig soll exzessive Risikobereitschaft vermieden werden.

Governance-System

Die Governance im Vergütungsbereich basiert gruppenweit auf fünf Prinzipien:

– effektive Vergütungsausschüsse
– dokumentierte Richtlinien und Grundsätze
– klar definierte und angemessene Zuständigkeiten
– Aufsicht und Kontrolle
– effektiver Informationsfluss

Diese Prinzipien bauen auf dem soliden Fundament der Risikomanagement-Grundsätze, den Allianz Führungsgrundsätzen und dem internen Verhaltenskodex auf.

Die Allianz Gruppe verfügt über Vergütungsausschüsse auf Geschäftsbereichs-, regionaler und Gesellschaftsebene. Die Ausschüsse überprüfen in regelmäßigen Abständen die Vergütungsrichtlinien und entscheiden über deren Anwendung für Mitarbeiter und Führungskräfte unterhalb des Vorstands. Je nach Art und Umfang der Geschäftstätigkeit hat der Vorstand eine angemessene Aufsicht durch die Vergütungsausschüsse festgelegt.

Der Vergütungsausschuss auf Gruppenebene (Group Compensation Committee, GCC) entlastet und unterstützt den Vorstand der Allianz SE in seiner Zuständigkeit für alle Vergütungsfragen. Die Zuständigkeit umfasst im Wesentlichen Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder von Gesellschaften des internationalen Führungskräftekomitees (International Executive Committee, IEC) sowie Führungskräfte in Zentralfunktionen der Allianz SE. Darüber hinaus wurde eine weitere Gruppe von Führungskräften, die signifikanten Einfluss auf Finanz- oder Risikopositionen der Gesellschaft haben oder kritische Geschäftsbereiche der Gruppe leiten, für eine nähere Überprüfung bestimmt. Die zu überprüfenden Positionen und deren Stelleninhaber wurden vom GCC gemeinsam mit Vertretern von Gesellschaften, die im Rahmen der VersVergV, gültig seit 13. Oktober 2010, als wesentlich eingestuft wurden, festgelegt.

Die Zuständigkeit lokaler Vergütungsausschüsse, in Bezug auf Vergütungssysteme und die Kontrolle für sie relevanter/entsprechender Führungskräfte, entspricht weitestgehend jener des GCC.

Gruppenweit gültige Rahmenbedingungen regeln die Tätigkeiten der Vergütungsausschüsse und stellen die einheitliche Beachtung und Anwendung von Allianz Mindestanforderungen und gesetzlichen Vorgaben sicher. In Übereinstimmung mit aktuellen Vorschriften umfasst dies:

– wichtige Anforderungen an die Zusammensetzung der Vergütungsausschüsse,
– Rolle und Zuständigkeiten der Mitglieder,
– operative Abläufe sowie
– Grundsätze der Vergütung und Mindestanforderungen an diese.

Die Mitgliederstruktur des GCC spiegelt das Geschäftsmodell der Allianz Gruppe sowie die erforderliche Breite und Tiefe an Erfahrung zur Ausübung der gruppenweiten Aufsicht und Kontrolle wider. Die Mitglieder werden durch den Vorstand der Allianz SE bestimmt. Überlappende Mitgliedschaften im Vergütungs-, Risiko-, Finanz- und Kapitalausschuss unterstützen den Informationsaustausch zwischen diesen Gremien.

In 2010 hatte das GCC folgende Mitglieder: Michael Diekmann (Vorsitzender), Oliver Bäte (Controlling, Reporting und Risiko), Clement B. Booth (Global Insurance Lines/Anglo Markets), Dr. Joachim Faber (Asset Management Worldwide) und Dr. Gerhard Rupprecht (Insurance German Speaking Countries). Darüber hinaus waren Vertreter aus dem Personalbereich (einschließlich Vergütungsexperten) bei jeder Sitzung anwesend. Wenn erforderlich, wurden weitere Experten oder beratende Funktionen für einzelne Themen hinzugezogen.

Lokale Vergütungsausschüsse setzen sich üblicherweise aus regionalen Geschäftsführern, Geschäftsbereichsleitern, Chief Financial Officers oder Chief Operating Officers und Personalleitern zusammen; letztere sind in der Regel beratend tätig. Ab 2011 ist vorgesehen, dass Recht und/oder Compliance-Funktionen durch ein stimmberechtigtes Mitglied vertreten sind.

Das GCC muss über die Aufsichtsfunktion der lokalen Vergütungsausschüsse hinweg vierteljährlich über Zahlungen sowie individuelle Regelungen oberhalb bestimmter Grenzwerte unterrichtet werden.

Rahmenbedingungen und Mindestanforderungen

Die globalen Governance-Strukturen und die entsprechenden Mindestanforderungen werden zentral verwaltet. Dadurch ist ein global einheitliches Vorgehen gewährleistet, das an kurzfristige Änderungen im Geschäftsumfeld und neue Vorschriften angepasst werden kann. Zudem können darüber hinaus das nachhaltige Performance-Management und die Governance-Grundsätze fortlaufend verbessert werden.

Zur Überprüfung der Angemessenheit und Transparenz der Vergütungsstrukturen sowie deren Ausrichtung an der nachhaltigen Entwicklung der Gruppe wurde 2010 eine umfassende Risikobewertung für Führungskräfte in Gesellschaften, die im Rahmen der VersVergV als wesentlich eingestuft wurden, durchgeführt. Die Untersuchung zielte darauf ab, Vorschläge für eine verbesserte Risikovermeidung und leistungsbezogene Vergütung zu entwickeln. Letztlich sollte die Einhaltung geltender Vergütungsvorschriften überprüft und bestätigt werden.

Spezialisten aus verschiedenen Zentralfunktionen und Geschäftsbereichen sowie externe Vergütungsexperten nahmen eine umfangreiche qualitative Prüfung vor, um Funktionen, die einen erheblichen Einfluss auf das Risikoprofil der Gesellschaft haben, festzustellen.

Die Analyse umfasste im Wesentlichen:

- eine genaue Überprüfung der Bemessungsgrundlagen für Bonuspläne und entsprechenden Gewichtungen in den Zielvereinbarungen der Führungskräfte;
- eine eingehende Überprüfung der bestehenden Mindestanforderungen für das Performance-Management und deren Implikationen für den jährlichen Zielvereinbarungsprozess;
- eine Überprüfung, ob die leistungsbezogene Vergütung die Allianz Strategie unterstützt und den regulatorischen Anforderungen an deutsche Versicherungsinstitute ausreichend entspricht;
- eine Überprüfung der Effektivität der Governance- und Kontrollprozesse, inklusive Selbsteinschätzung der Gesellschaften auf Basis der aktualisierten Anforderungen an die Vergütungsausschüsse.

Die Ergebnisse der Analyse flossen in den internen Vergütungsbericht an den Vorstand ein. Basierend auf diesem Vergütungsbericht übergab der Vorstand dem Aufsichtsrat eine Zusammenfassung der Analyse sowie Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Vergütungs- und Governance-Systeme und bestätigte die Einhaltung relevanter Vorschriften.

Grundsätze der Führungskräftevergütung

Die Vergütungsstruktur und Anreizsysteme sind so konzipiert, dass sie nachhaltiges und wertorientiertes Handeln fördern. Gruppenweit werden zahlreiche verschiedene Vergütungsstrukturen und -strategien angewandt, die den jeweiligen Rollen der Führungskräfte, den Geschäftstätigkeiten, den lokalen Vergütungsgepflogenheiten und regulatorischen Anforderungen Rechnung tragen.

In 2010 wurde eine Reihe von Anpassungen an den Vergütungsprogrammen für Führungskräfte vorgenommen. Diese basieren unter anderem auf den Ergebnissen einer umfangreichen Überprüfung der Governance-Prozesse, die auch für künftige Anpassungen berücksichtigt werden. Die allgemeinen Grundsätze zur Strategie der Führungskräftevergütung gelten jedoch weiterhin wie folgt:

- Transparentes, faires und integriertes Angebot, um hochqualifizierte Führungskräfte zu gewinnen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden.
- Eine Gesamtvergütung, die wettbewerbsfähig in den relevanten Märkten ist.
- Kopplung der Vergütung an das Erreichen individueller, finanzieller und strategischer Ziele der Allianz Gruppe – im Einklang mit Aktionärsinteressen.
- Abstimmung von Zusammensetzung und Gewichtung fixer/variabler Vergütung auf die Rolle und Verantwortung der Führungskraft. Damit wird der Einfluss einer Führungskraft auf das Ergebnis der Gruppe beziehungsweise des Geschäftsbereichs oder der Gesellschaft entsprechend berücksichtigt.
- Gewährleistung, dass die Vergütung in unterschiedlichen Ergebnis- und Geschäftsszenarien effektiv funktioniert.
- Entgegenwirkung unangemessener Risikobereitschaft und Anerkennung effektiver Risikokontrolle.

Die Vergütungsstrukturen sind generell so ausgestaltet, dass unangemessene Risikobereitschaft verhindert wird. Das bedeutet:

- Es bestehen Begrenzungen für alle variablen Vergütungsbestandteile, um das Setzen extremer Leistungsanreize, die das Eingehen großer Risiken fördern könnten, zu vermeiden.
- Wesentliche Teile der Vergütung sind zeitlich aufgeschoben; so kann die Nachhaltigkeit kurzfristig erzielter Erfolge bestätigt werden.
- Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütung, wie Operativer Gewinn und Jahresüberschuss, werden auf Grundlage risikoadjustierter Margen festgelegt. Diese sind keine reinen Umsatzziele. Anforderungen an die Mindestkapitalausstattung werden durch die Verwendung interner Risikokapitalmodelle während des Zielsetzungsprozesses unterstützt. Die mittelfristigen Ziele messen die Kapitalrendite des Kapitaleinsatzes unter Berücksichtigung der eingegangenen Risiken.
- Risiko wird auf allen Hierarchieebenen berücksichtigt, auf denen es von Personen beeinflusst werden kann.

Vergütungsbestandteile

Das Vergütungsmodell des Allianz Versicherungsgeschäftes bildet das gruppenweite Kernmodell. Dieses gewährleistet ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Bei der Festlegung der auszuzahlenden Vergütung wird die längerfristige Zielerreichung stärker berücksichtigt. 2010 war das erste Jahr, in dem der „Allianz Sustained Performance Plan“ zur Anwendung kam, der die meisten Führungskräfte im Versicherungsbereich einschließt.

Für die meisten Gesellschaften setzt sich die Vergütung für Führungskräfte aus den folgenden Bestandteilen zusammen, wenn auch nicht jede Führungskraft alle Vergütungsbestandteile erhält oder in der gleichen Gewichtung:

– Grundvergütung
– Variable Vergütung, bestehend aus
  – kurz- und gegebenenfalls mittelfristigen Anreizen
  – langfristigen Anreizen in Form von aktienbezogener Vergütung

Nachstehend werden für die einzelnen Vergütungsbestandteile deren Zielsetzung, Leistungsbezug und Umsetzung beschrieben.

Grundvergütung

Zielsetzung

Berücksichtigt den Marktwert und die nachhaltige Leistung in Ausübung der Rolle. Der fixe Anteil der Gesamtvergütung ist so ausgestaltet, dass der leistungsabhängige Anteil ausgewogen ist und somit überhöhte Risikobereitschaft vermieden wird.

Weitere Informationen zur Vergütung für Mitarbeiter finden Sie unter www.allianz.com/geschaeftsbericht

Leistungsbezug

Jährliche Anpassungen berücksichtigen die nachhaltige Leistung des Positionsinhabers, das Ergebnis der Gesellschaft, das wirtschaftliche Umfeld sowie Grundgehaltsanpassungen generell in der Gruppe.

Umsetzung

Die Grundvergütung wird als jährlicher Barbetrag ausgewiesen und in zwölf monatlichen Raten gezahlt.

Variable Vergütung

Zielsetzung

Grundsätzlich ist die variable Vergütung so ausgestaltet, dass sie sowohl die Erfüllung von jährlichen Zielen als auch den nachhaltigen Erfolg der Gruppe und der lokalen Gesellschaften berücksichtigt und fördert.

Leistungsbezug

Die variable Vergütung berücksichtigt die Strategie zum Umgang mit Risiken und den persönlichen Beitrag der Führungskraft.

Umsetzung

Jährliche, gegebenenfalls mehrjährige Ziele werden vor der Leistungsperiode festgelegt, kommuniziert und schriftlich festgehalten. Sie müssen grundsätzlich spezifisch, messbar, erreichbar, relevant und zeitbezogen sein. Für den Fall, dass gegen den internen Verhaltenskodex, Compliance-Kriterien oder andere wesentliche Grundsätze verstoßen wird, kann die Zahlung teilweise oder komplett unterbleiben.

Für Gesellschaften, die sich mit der Vermögensverwaltung, Finanzanlagen für die Allianz oder für Dritte befassen, bestehen spezielle Anreizprogramme und Vergütungsstrukturen, in Übereinstimmung mit marktüblichen Praktiken und unter Berücksichtigung eingegangener Risiken. Diese können sich inhaltlich von den in der Allianz sonst üblichen Anreizprogrammen unterscheiden. So gibt es beispielsweise in diesen Gruppengesellschaften Gewinnbeteiligungs-, Eigeninvestment- und andere Anreizsysteme mit Barvergütung. Geeignete Maßnahmen zur Risikokontrolle sowie Vergütungsausschüsse, deren Mitglieder Experten mit Fach- und Branchenkenntnis sind, stellen eine angemessene Aufsicht und Kontrolle der Vergütungsstrukturen sicher.

Obere Führungskräfte sind auch berechtigt, zu bevorzugten Konditionen Mitarbeiteraktien zu kaufen, sofern sie keine Organfunktion innehaben.

Ferner bietet die Allianz je nach Land und Gesellschaft Pensionspläne und flexible Nebenleistungsprogramme an, insbesondere Entgeltumwandlungspläne, die Teilnehmer darin unterstützen, Kapital für ihre Altersversorgung anzusparen.

Weitere Informationen über den globalen Mitarbeiteraktienkaufplan und die Vergütung für Mitarbeiter entnehmen Sie bitte unter www.allianz.com/geschaeftsbericht.

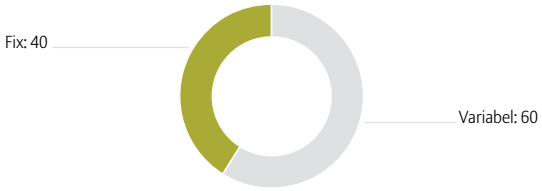
Vergütung für 2010

Für Führungskräfte im Sinne der VersVergV werden im Folgenden zusammengefasste Informationen zu deren Zielvergütung im Geschäftsjahr 2010 dargestellt. Es handelt sich gruppenweit um 161 Positionen beziehungsweise deren Stelleninhaber.

Merkmale der Zielvergütung 2010[1,2]

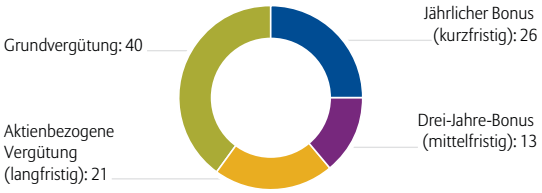
Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung

in %



Verteilung nach Vergütungsbestandteilen

in %

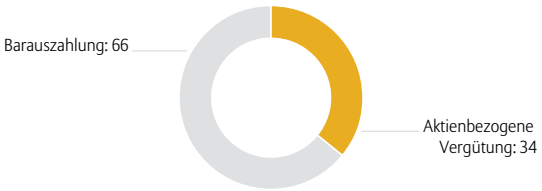


Verhältnis von kurzfristiger zu mittel- und langfristiger variabler Vergütung

in %

Verhältnis von bar- zu aktienbezogener variabler Vergütung

in %



1 Werte ohne Pensionen und Nebenleistungen; beinhaltet die Mitglieder des Vorstands der Allianz SE.

2 eingeschränkte Vergleichbarkeit mit dem Geschäftsbericht 2009 aufgrund neuer regulatorischer Definitionen bzw. Interpretationen zur Zusammensetzung dieser Personengruppe

Ausblick auf 2011

Am 13. Januar 2011 hat der Vorstand der Allianz SE Dr. Christian Finckh (Chief Human Resources Officer, Allianz SE), Thomas Münkel (Chief Governance Officer, Allianz SE), Dr. Thomas Naumann (Head of Group Planning and Controlling, Allianz SE) und Dr. Werner Zedelius (Mitglied des Vorstands, Allianz SE) mit sofortiger Wirkung zu Mitgliedern des GCC ernannt. Dr. Werner Zedelius übernimmt den Vorsitz von Michael Diekmann, der reguläres Mitglied im GCC bleibt. Dr. Gerhard Rupprecht hat mit seiner Pensionierung das GCC zum 31. Dezember 2010 verlassen. Diese Veränderungen stärken Fachwissen, erhöhen die Kapazität des Ausschusses und entsprechen den Vorgaben der deutschen Vergütungsvorschriften für Versicherungsunternehmen.[3]

Die Prüfung der Führungskräftevergütung, die im Rahmen des internen Vergütungsberichts dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vorgelegt wurde, hat darüber hinaus zu Änderungen in der Vergütungsstruktur einiger Führungskräfte geführt.

Um die Vergütungsvorschriften für deutsche Versicherungsunternehmen zu erfüllen, nehmen fortan alle Führungskräfte gemäß der VersVergV an einem aktienbezogenen Vergütungsprogramm mit RSU teil. Im Einklang mit regulatorischen Anforderungen wird ein Teil der Vergütung aufgeschoben und kann auch auf der Grundlage einer späteren Leistungsneubewertung reduziert werden.

Die variablen Ziele werden aus den Renditeerwartungen auf das erforderliche Kapital abgeleitet.

3 In Übereinstimmung mit der VersVergV bestehen die Vergütungsausschüsse der Allianz nicht ausschließlich aus Vorstandsmitgliedern/Geschäftsleitern. Die Mitgliedschaft umfasst Vertreter aus den Geschäftsbereichen sowie aus dem Personalwesen und den Kontrollfunktionen. Um potenziellen Interessenkonflikten vorzubeugen, wird darauf geachtet, dass die Vergütungsausschüsse Mitglieder einschließen, deren eigene Vergütung nicht in den Aufgabenbereich des Ausschusses fallen.

Aufsichtsratsvergütung

Der folgende Abschnitt zur Aufsichtsratsvergütung beinhaltet:

- Governance
- Strategische Grundsätze
- Vergütungsstruktur und -bestandteile
- Vergütung für 2010
- Ausblick auf 2011

Governance

Die Aufsichtsratsvergütung richtet sich nach der Satzung der Allianz SE und dem Aktiengesetz.

Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung erfüllt die Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und wird regelmäßig auf die Einhaltung zusätzlicher deutscher, europäischer und internationaler Empfehlungen und Vorschriften überprüft.

Strategische Grundsätze

Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung fördert zum einen den Gleichlauf mit den Interessen der Stakeholder und ermöglicht zum anderen aufgrund des Unterschieds zur Struktur der Vorstandsvergütung eine angemessene Kontrolle der Geschäftsführung sowie unabhängige Vergütungsentscheidungen für den Vorstand.

Die wesentlichen strategischen Grundsätze für die Aufsichtsratsvergütung 2010 sind folgende:

- Die Gesamtvergütung entspricht in ihrer Höhe der Verantwortung und Komplexität der Aufgabe der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Geschäfts- und Finanzlage des Unternehmens.

- Es besteht Ausgewogenheit zwischen fixen Vergütungsbestandteilen sowie kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungskomponenten.

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

Vergütungsstruktur und -bestandteile

Grundvergütung

Die Grundvergütung[1] eines Mitglieds des Aufsichtsrats der Allianz SE setzt sich aus drei Bestandteilen zusammen:

- Fixe Vergütung: fest bestimmter Barbetrag, der jährlich an jedes Aufsichtsratsmitglied ausgezahlt wird.

- Kurzfristige variable Vergütung, die auf einen einjährigen Horizont ausgerichtet ist. Dabei wird der Erfolg an der Steigerung des Konzernergebnisses je Aktie (Earnings Per Share, EPS) im Vergleich zum Vorjahr gemessen.[2] Wenn keine Steigerung (0 Prozent) erzielt wird, erfolgt keine Auszahlung, bei Erreichen von 16 Prozent EPS-Wachstum erfolgt die maximale Auszahlung.

- Langfristige variable Vergütung, die auf einen dreijährigen Horizont ausgerichtet ist. Der Erfolg wird an der EPS-Steigerung im Vergleich zum entsprechenden Wert vor drei Jahren gemessen.[3] Sofern EPS in diesem Zeitraum nicht wuchs, erfolgt keine Auszahlung, der maximale Auszahlungsbetrag wird bei einem EPS-Wachstum von 40 Prozent erreicht.

Für beide erfolgsbezogenen Vergütungskomponenten wird nur ein EPS-Zuwachs über einem Schwellenwert von 5 Euro gemessen.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, die stellvertretenden Vorsitzenden erhalten das Eineinhalbfache der Grundvergütung eines regulären Aufsichtsratsmitglieds.

1 d. h. ohne Berücksichtigung von Ausschussvergütung oder Vergütung für Vorsitze
2 150 Euro für jeden Zehntelprozentpunkt, um den das Konzernergebnis je Aktie im Vergleich zum Vorjahr verbessert wurde
3 60 Euro für jeden Zehntelprozentpunkt, um den das Konzernergebnis je Aktie gegenüber dem Referenzwert vor drei Jahren verbessert wurde

Die nachfolgende Tabelle zeigt die mögliche Bandbreite der Grundvergütung je nach Position im Aufsichtsrat:

Vergütungsbestandteil	Vorsitz Tsd €	Stellvertretender Vorsitz Tsd €	Aufsichtsratsmitglied Tsd €
Fixe Vergütung	100	75	50
Bandbreite der kurzfristigen variablen Vergütung	0 – 48	0 – 36	0 – 24
Bandbreite der langfristigen variablen Vergütung	0 – 48	0 – 36	0 – 24
Bandbreite der Grundvergütung	100 – 196	75 – 147	50 – 98

Ausschussvergütung

Mitglieder und Vorsitzende von Aufsichtsratsausschüssen erhalten eine zusätzliche Vergütung. In der Mehrzahl der Ausschüsse sind die Vergütungen mit einem Prozentsatz an die tatsächliche Grundvergütung gekoppelt, die ein reguläres Mitglied in dem entsprechenden Geschäftsjahr erhält. Insofern findet sich auch in der Ausschussvergütung der erfolgsbezogene Bestandteil wieder.

Die Ausschussvergütungen sind im Einzelnen wie folgt festgelegt:

Funktion und Mitgliedschaft in Ausschüssen	Ausschussvergütung
Vorsitz des Personalausschusses, des Ständigen Ausschusses und des Risikoausschusses	50 % der Grundvergütung, höchstens: 49 Tsd €
Mitgliedschaft im Personalausschuss, im Ständigen Ausschuss und im Risikoausschuss	25 % der Grundvergütung, höchstens: 24,5 Tsd €
Vorsitz des Prüfungsausschusses	45 Tsd €
Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss	30 Tsd €
Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss	0 €

Höchstgrenzen

Die Gesamtvergütung (Grundvergütung und Ausschussvergütung, ohne Sitzungsgeld) jedes Aufsichtsratsmitglieds ist nach oben begrenzt. Die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden darf 300 Prozent der Grundvergütung eines regulären Mitglieds nicht übersteigen; dies ergibt somit eine Höchstgrenze von 294 000 Euro. Für die anderen Mitglieder liegt die Grenze bei 200 Prozent der Grundvergütung und somit bei einer Höchstgrenze von 196 000 Euro.

Sitzungsgeld

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.

Vergütung für 2010

Die entscheidende Kennziffer zur Bestimmung der Aufsichtsratsvergütung ist das Konzernergebnis je Aktie (EPS), das im Jahr 2010 11,20 Euro betrug. Im Vergleich zu den Geschäftsjahren 2009 und 2007 wurde eine EPS-Steigerung von jeweils 20,04 Prozent und 0,0 Prozent erzielt. Unter Berücksichtigung der Mindestschwelle von 5 Euro wurde das Maximum der erreichbaren kurzfristigen variablen Vergütung erreicht und 0,0 Prozent bei der langfristigen variablen Vergütung.

Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick über die Grundvergütung für die unterschiedlichen Positionen im Aufsichtsrat in 2010.

Vergütungsbestandteil		Vorsitz Tsd €	Stellvertretender Vorsitz Tsd €	Aufsichtsratsmitglied Tsd €
Fixe Vergütung	2010	100	75	50
	2009	100	75	50
Kurzfristige variable Vergütung	2010	48	36	24
	2009	48	36	24
Langfristige variable Vergütung	2010	0	0	0
	2009	0	0	0
Summe Grundvergütung	2010	148	111	74
	2009	148	111	74

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats einschließlich der Sitzungsgelder betrug im Berichtsjahr 1 463 (1491) Tausend Euro. Dementsprechend reduzierte sich die durchschnittliche Jahresvergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder auf 122 (123) Tausend Euro. Auch 2009 wurde keine langfristige erfolgsbezogene Vergütung gezahlt.

In der folgenden Tabelle sind die einzelnen Vergütungskomponenten für den Aufsichtsrat in den Jahren 2010 und 2009 aufgeführt.

Mitglieder des Aufsichtsrats	PA[1]	NA[2]	PA[3]	RA[4]	SA[5]		Fixe Vergütung	Variable Vergütung (kurzfristig)	Variable Vergütung (langfristig)	Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung (nach Kappung)
							Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €
Dr. Henning Schulte-Noelle (Vorsitzender)	M	V	V	V	V	**2010**	100,0	48,0	0,0	141,0	3,5	225,5[6]
		V	V	V	V	2009	100,0	48,0	0,0	111,0	2,5	224,5[7]
Dr. Gerhard Cromme (Stellvertretender Vorsitzender)		M	M		M	**2010**	75,0	36,0	0,0	37,0	2,5	150,5
		M	M		M	2009	75,0	36,0	0,0	37,0	2,0	150,0
Rolf Zimmermann (Stellvertretender Vorsitzender)			M		M	**2010**	75,0	36,0	0,0	37,0	2,5	150,5
			M		M	2009	70,8	34,0	0,0	35,5	2,5	142,8
Dr. Wulf H. Bernotat	V				M	**2010**	50,0	24,0	0,0	63,5	4,0	141,5
				M		2009	50,0	24,0	0,0	48,5	2,0	124,5
Jean Jacques Cette	M					**2010**	50,0	24,0	0,0	30,0	3,0	107,0
	M					2009	50,0	24,0	0,0	30,0	3,5	107,5
Karl Grimm					M	**2010**	50,0	24,0	0,0	18,5	2,5	95,0
					M	2009	50,0	24,0	0,0	17,0	1,5	92,5
Godfrey Robert Hayward				M		**2010**	50,0	24,0	0,0	18,5	2,5	95,0
				M		2009	50,0	24,0	0,0	18,5	2,0	94,5
Prof. Dr. Renate Köcher		M		M		**2010**	50,0	24,0	0,0	18,5	2,0	94,5
				M		2009	50,0	24,0	0,0	18,5	2,0	94,5
Peter Kossubek				M		**2010**	50,0	24,0	0,0	18,5	2,5	95,0
				M		2009	50,0	24,0	0,0	18,5	2,0	94,5
Igor Landau	M					**2010**	50,0	24,0	0,0	30,0	2,5	106,5
	M					2009	50,0	24,0	0,0	30,0	2,5	106,5
Jörg Reinbrecht	M					**2010**	50,0	24,0	0,0	30,0	3,5	107,5
	M					2009	50,0	24,0	0,0	30,0	2,5	106,5
Peter D. Sutherland				M		**2010**	50,0	24,0	0,0	18,5	2,0	94,5
						2009	—	—	—	—	—	—
Summe						**2010**	**700,0**	**336,0**	**0,0**	**461,0**	**33,0**	**1 463,0**
						2009[8]	**702,1**	**337,0**	**0,0**	**461,0**	**28,0**	**1 491,1**

Legende: V = Vorsitzender, M = Mitglied

1 Prüfungsausschuss
2 Nominierungsausschuss
3 Personalausschuss
4 Risikoausschuss
5 Ständiger Ausschuss
6 Gesamtvergütung (ohne Sitzungsgeld) ist auf 222 Tsd € begrenzt (für den Aufsichtsratsvorsitzenden liegt die Begrenzung bei dem 3-Fachen der Grundvergütung für 2010).
7 Gesamtvergütung (ohne Sitzungsgeld) war auf 222 Tsd € begrenzt (für den Aufsichtsratsvorsitzenden lag die Begrenzung bei dem 3-Fachen der Grundvergütung für 2009).
8 Die Summen geben die Vergütung aller aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats während des genannten Zeitraums wieder.

Darlehen an Aufsichtsratsmitglieder

Zum 31. Dezember 2010 gab es keine ausstehenden Darlehen, die Mitgliedern des Aufsichtsrats der Allianz SE von Allianz Gruppengesellschaften gewährt wurden.

Ausblick auf 2011

Vorstand und Aufsichtsrat haben beschlossen, der Hauptversammlung 2011 eine neue Vergütungsstruktur für den Aufsichtsrat vorzuschlagen. Im Mittelpunkt steht dabei die Umstellung auf eine reine Festvergütung, die erfolgsbezogenen Komponenten werden abgeschafft. Zudem sollen bei der Ausschussvergütung der Umfang der Verantwortung und der tatsächliche Arbeitsaufwand in stärkerem Maß berücksichtigt werden. Grundsätzlich wird das künftige Vergütungsniveau das bisherige Zielniveau nicht übersteigen.

Die Grundfestvergütung eines Aufsichtsratsmitglieds soll jährlich 100 000 Euro betragen. Ein stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat soll mit jährlich 150 000 Euro und der Vorsitz mit jährlich 200 000 Euro vergütet werden. Die künftige Ausschussvergütung stellt sich wie folgt dar:

Funktion und Mitgliedschaft in Ausschüssen	Ausschussvergütung
Vorsitz des Personalausschusses, des Ständigen Ausschusses und des Risikoausschusses	40 Tsd €
Mitgliedschaft im Personalausschuss, Ständigen Ausschuss und Risikoausschuss	20 Tsd €
Vorsitz des Prüfungsausschusses	80 Tsd €
Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss	40 Tsd €
Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss	0 Tsd €

Die neue Vergütungsstruktur soll, die Zustimmung der Hauptversammlung und die Eintragung der Satzungsänderung im Handelsregister vorausgesetzt, bereits für das Geschäftsjahr 2011 Anwendung finden. Die aktuelle Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex empfiehlt eine erfolgsbezogene Vergütungskomponente für den Aufsichtsrat. Die Gesellschaft beabsichtigt, in Zukunft hiervon abzuweichen, weil sie eine angemessene feste Vergütung für besser geeignet hält, der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Kontrollfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Der Aufsichtsrat hat die Veränderungen des Vergütungssystems in seinen Sitzungen im September und Dezember auf der Grundlage der Vorbereitung durch den Personalausschuss sowie eines Gutachtens über Vergütungspraktiken und -niveaus von Kienbaum Management Consultants behandelt.