

# Allianz SE

## Vergütung des Vorstands



Vergütungsbericht DE



Vergütungsbericht EN

### Hinweis

Dies ist eine Zusammenfassung des Systems zur Vergütung des Vorstands der Allianz SE. Diese Zusammenfassung wird Investoren ausschließlich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt. Den vollständigen Vergütungsbericht finden Sie im [Geschäftsbericht 2022](#) (sowohl für die Allianz SE als auch Allianz Gruppe) und in der [Einladung zur Hauptversammlung am 4. Mai 2023](#) unter Tagesordnungspunkt 6 (Billigung des Vergütungsberichts). Die Allianz SE behält sich das Recht vor, Aktualisierungen vorzunehmen. Die Allianz SE übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit dieser Zusammenfassung und kann dafür nicht haftbar gemacht werden.

Release 1.2  
5. Mai 2023

1 Vergütungsstruktur

2 Jährlicher Bonus

3 Langfristige Vergütung (LTI)

4 Nachhaltigkeitsziele

5 Wesentliche Anforderungen

6 Ausblick 2023

## Abkürzungen

- VV = Vorsitzender des Vorstands
- VM = Vorstandsmitglied
- IBF = Individueller Beitragsfaktor
- KPI = Key Performance Indicator (Erfolgsgröße)
- LTI = Long-term Incentive (langfristige variable Vergütung)
- RSU = Restricted Stock Unit (virtuelle Aktien)
- SXIP = STOXX Europe 600 Insurance
- TSR = Total Shareholder Return (Gesamtrendite)
- ESG = Environmental, Social, Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung)

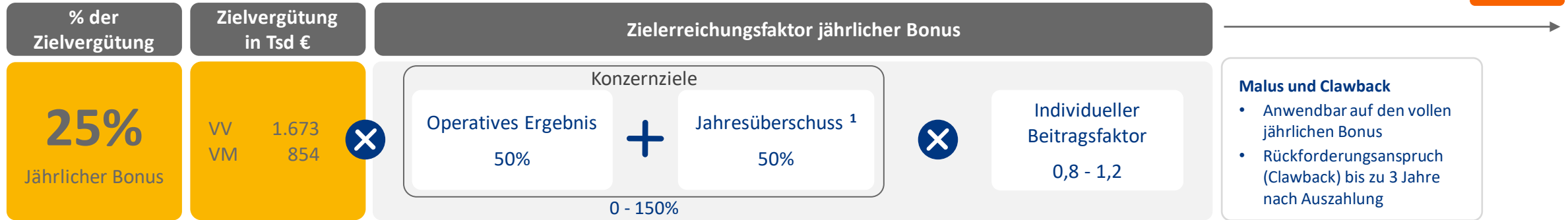
# 1. Vergütungsstruktur

% der Zielvergütung	Zielvergütung 2023 in Tsd €	Berechnung der Ist-Vergütung	Weitere Elemente
<p><b>30%</b> Grundvergütung</p>	<p>VV 2.007 VM 1.024</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fix</li> <li>• „Chair factor“ für VV ist 1,96 x VM für alle Komponenten der Zielvergütung und die Obergrenze</li> </ul>	<p><b>Aktieneigeninvestment</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• VV 2 x Grundvergütung</li> <li>• VM 1 x Grundvergütung</li> </ul>
<p><b>25%</b> Jährlicher Bonus</p>	<p>VV 1.673 VM 854</p>	<p>Zielerreichungsfaktor</p> <p>Konzernergebnis <math>\times</math> Individueller Beitragsfaktor 0 - 150%</p>	
<p><b>45%</b> Langfristige Vergütung (LTI) aktienbasiert, aufgeschoben</p>	<p>VV 3.011 VM 1.536</p>	<p>Zielerreichungsfaktor jährlicher Bonus <math>\times</math> 4-jährige Aktienkursentwicklung <math>\times</math> Relativer Performance-Faktor 0 - 272%<sup>1</sup></p> <p><math>\times</math> Nachhaltigkeitsprüfung: 100% bis 0</p>	<p><b>Malus</b> bis zu 100%</p> <p><b>Clawback</b> bis zu 3 Jahre</p>
<p><b>100%</b></p>	<p>VV 6.691 VM 3.414</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfindungsbegrenzung <math>\leq</math> 2 x Zielvergütung</li> </ul>	
<p>+ Pensionsbeiträge</p>	<p>VV 1.003 VM 512</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15% der Zielvergütung (50% der Grundvergütung)</li> </ul>	
<p><b>Gesamtvergütung</b></p>	<p>VV 7.694 VM 3.925</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obergrenze inklusive Pensionsbeiträge in Tsd €: VV: 11.750, VM: 6.000</li> </ul>	<p><b>Aktienexponierung gesamt<sup>2</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• VV 8 x Grundvergütung</li> <li>• VM 7 x Grundvergütung</li> </ul>

1) Die allgemeine Vergütungsobergrenze von 11.750 Tsd € bzw. 6.000 Tsd € einschließlich Pensionsbeiträgen begrenzt die LTI-Auszahlung auf maximal 272%.

2) Aktienhalteverpflichtung plus LTI bei voller Laufzeit.

# 2. Jährlicher Bonus



**Malus und Clawback**

- Anwendbar auf den vollen jährlichen Bonus
- Rückforderungsanspruch (Clawback) bis zu 3 Jahre nach Auszahlung

1) Auf Anteilseigner entfallend

**Finanzielle Ziele**

- Das **operative Ergebnis** reflektiert das laufende Kerngeschäft.
- Der **Jahresüberschuss** ist die Basis für die Dividendenauszahlung und die Eigenkapitalrendite.
- Beide sind bedeutende Steuerungsgrößen (KPIs).
- Die Minimum-, Ziel- und Maximalwerte für die finanziellen Konzernziele werden jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzt.
- Sie werden ex post im Vergütungsbericht offengelegt.

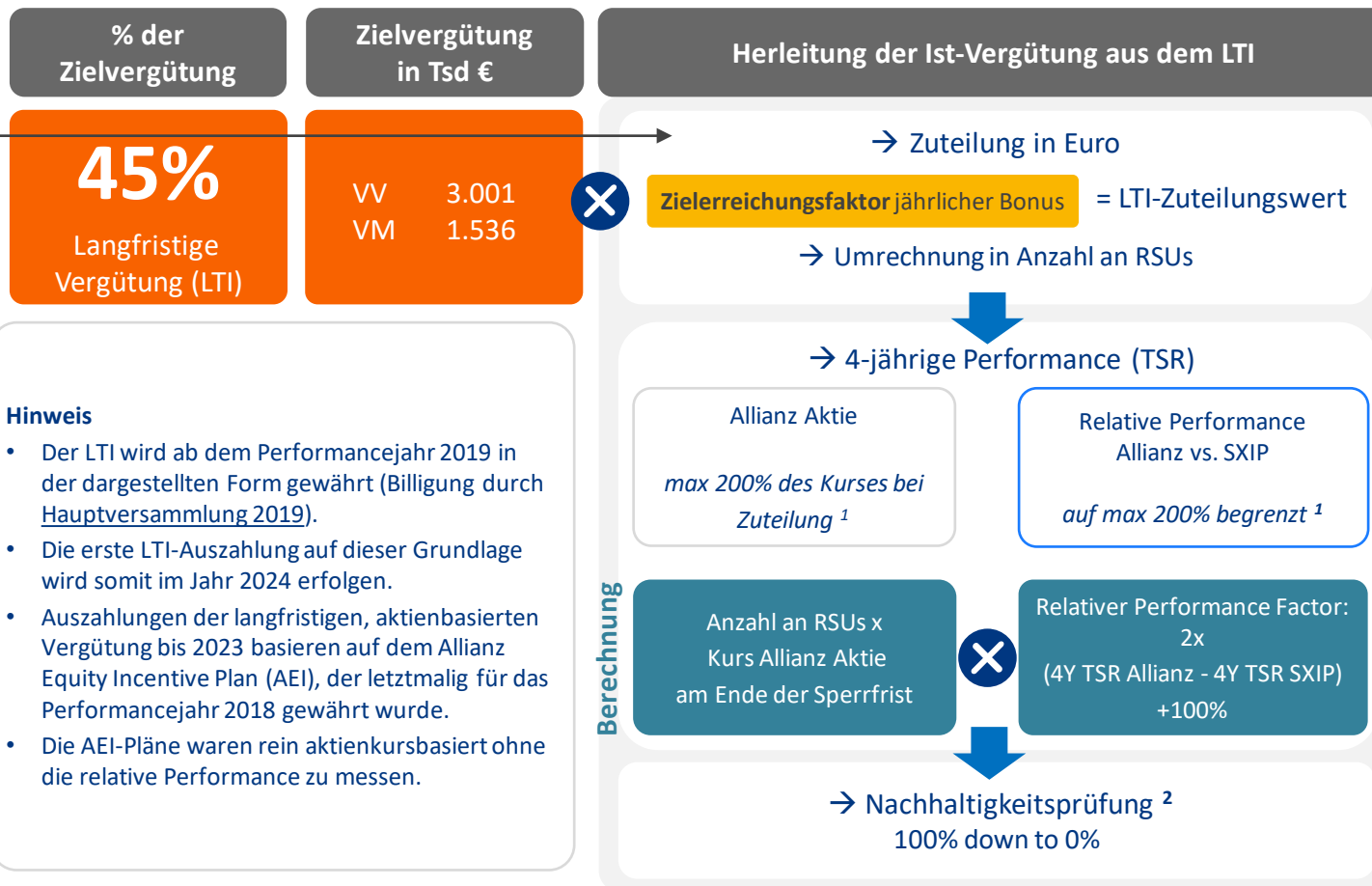
**1** Individuelles **Strategieziel**

**2** Individuelle **Ressortziele**

**3** Nachhaltigkeitsziele

**Detaillierte Ziele und individualisierte**  
Offenlegung des IBF je Vorstandsmitglied im Vergütungsbericht

# 3. Langfristige Vergütung (LTI)



**Hinweis**

- Der LTI wird ab dem Performancejahr 2019 in der dargestellten Form gewährt (Billigung durch Hauptversammlung 2019).
- Die erste LTI-Auszahlung auf dieser Grundlage wird somit im Jahr 2024 erfolgen.
- Auszahlungen der langfristigen, aktienbasierten Vergütung bis 2023 basieren auf dem Allianz Equity Incentive Plan (AEI), der letztmalig für das Performancejahr 2018 gewährt wurde.
- Die AEI-Pläne waren rein aktienkursbasiert ohne die relative Performance zu messen.

**Gewährung und Timeline**

- Gewährung als **virtuelle Aktien** (Restricted Stock Units; RSUs), Auszahlung in bar
- Die Zuteilung ist abhängig vom Zielerreichungsfaktor aus dem jährlichen Bonus und erfolgt in dem auf die Leistungsperiode folgenden Jahr  
Beispiel: für die Leistungsperiode 2022 Gewährung im März 2023
- Die **Anzahl** der zugeteilten RSUs entspricht dem LTI-Zuteilungswert geteilt durch den Zuteilungswert einer RSU zum Zeitpunkt der Gewährung (Aktienkurs minus Barwert der erwarteten Dividenden während der Sperrfrist)
- Auf die Zuteilung folgt eine **Sperrfrist von 4 Jahren**  
Beispiel: für im März 2023 gewährte RSUs endet die Sperrfrist im März 2027

**Relative Performance**

- Allianz TSR wird mit dem TSR des **STOXX Europe 600 Insurance (SXIP)** <sup>3</sup> verglichen
- Die Out-/Underperformance über 4 Jahre (in %-p) wird **zweifach gewichtet**, um die Bedeutung des Vergleichs mit den Wettbewerbern zu unterstreichen.
- 1 %-p Outperformance (4 Jahre) führt zu einem Index TSR-Faktor von 102%
- 1 %-p Underperformance (4 Jahre) führt zu einem Index TSR-Faktor von 98%
- 50%-p Underperformance (4 Jahre) führen zum **Verfall der RSUs** (Faktor 0%)  
Bei 50%-p Outperformance (4 Jahre) wird das **Maximum** erreicht (Faktor 200%)<sup>1</sup>
- Die Parameter für die Berechnung werden im Vergütungsbericht **offengelegt** (ex post).

**Malus und Clawback**

- Anwendbar auf den vollen LTI
- Rückforderungsanspruch (Clawback) bis zu 3 Jahre nach Auszahlung

1) Die Vergütungsobergrenze von 11.750 Tsd € bzw. 6.000 Tsd € begrenzt die LTI-Auszahlung auf maximal 272%.  
 2) Der Begriff "Nachhaltigkeitsprüfung" versteht sich im weiteren Sinne und adressiert die Wirksamkeit der Arbeit des Vorstands am Ende der 4-jährigen Performanceperiode. Er umfasst sowohl finanzielle Aspekte – z.B. Bilanzstärke – als auch nichtfinanzielle, also Nachhaltigkeitsziele im engeren Sinne von ökologischen und sozialen Aspekten und der Unternehmensführung (ESG) – z.B. Dekarbonisierungsziele.  
 3) Werte im SXIP: 32, Gewicht der Allianz zum 31.12.2022: 16%.

# 4. Nachhaltigkeitsziele

**Nachhaltigkeitsziele** sind sowohl Teil der kurzfristigen als auch der langfristigen Vergütung:

% der Zielvergütung	Zielvergütung 2023 in Tsd €	Berechnung der Ist-Vergütung
<b>30%</b> Grundvergütung	VV 2.007 VM 1.024	• Fix • „Chair factor“ für VV ist 1,96 x VM für alle Komponenten der Zielvergütung und die Obergrenze
<b>25%</b> Jährlicher Bonus	VV 1.673 VM 854	Zielerreichungsfaktor Konzernergebnis <input checked="" type="checkbox"/> Individueller Beitragsfaktor <input checked="" type="checkbox"/>
<b>45%</b> Langfristige Vergütung (LTI) aktienbasiert, aufgeschoben	VV 3.011 VM 1.536	Zielerreichungsfaktor jährlicher Bonus <input checked="" type="checkbox"/> 4-jährige Aktienkursentwicklung 0-272% <sup>1</sup> <input checked="" type="checkbox"/> Relativer Performance-Faktor <input checked="" type="checkbox"/>
<b>100%</b>	VV 6.691 VM 3.414	<input checked="" type="checkbox"/> Nachhaltigkeitsprüfung: 100% bis 0
+ Pensionsbeiträge	VV 1.003 VM 512	• Abfindungsbegrenzung ≤ 2 x Zielvergütung • 15% der Zielvergütung (50% der Grundvergütung)
<b>Gesamtvergütung</b>	VV 7.694 VM 3.925	• Obergrenze inklusive Pensionsbeiträge in Tsd €: VV: 11.750, VM: 6.000

## Jährlicher Bonus

- Der individuelle Beitragsfaktor enthält neben individuellen Strategie- und Ressortzielen umfassende Nachhaltigkeitsziele

## LTI

- Der Zielerreichungsfaktor des jährlichen Bonus bestimmt die LTI-Zuteilung
- Nachhaltigkeitsprüfung vor Auszahlung des LTI hinsichtlich finanzieller und nichtfinanzieller Ziele

## Nachhaltigkeitsziele im Rahmen des individuellen Beitragsfaktors

### E nvironmental / Klimaziele

- **Dekarbonisierung** der **Geschäftsbetriebe** des Allianz Konzerns und Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien: Reduktion der Emissionen um **50% bis Jahresende 2025** (Basisjahr 2019)
- Dekarbonisierung des **Anlageportfolios** im Einklang mit der U.N.-initiierten Net-Zero Asset Owner Alliance mit dem Zwischenziel: Reduzierung **um 25% bis Jahresende 2024** (Basisjahr 2019) in den Anlageklassen Börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen

### S oziales

- **Kundenzufriedenheit** mit dem „digital Net Promoter Score“ als KPI
- **Mitarbeiterzufriedenheit** mit dem „Inclusive Meritocracy Index“ und „Work Well Index Plus“ als KPI





### G overnance

- **Führungsqualität**: Beurteilung anhand von festgelegten Verhaltensaspekten mit Fokus auf: Kundenorientierung, Mitarbeiterführung, unternehmerisches Handeln und Glaubwürdigkeit

### Ü bergreifendes

- Entwicklung einer **Nachhaltigkeitsstrategie im Asset Management**, die zu einer starken Wettbewerbsposition im Bereich nachhaltiges Produktangebot führt und eine starke Reputation im Bereich Nachhaltigkeit sicherstellt
- Festlegung eines Vorgehens und von Kennzahlen für **ein nachhaltiges Schadenmanagement**
- Sicherung der starken **Nachhaltigkeitspositionierung** in führenden Nachhaltigkeitsindizes

# 5. Wie werden die wesentliche Anforderungen erfüllt?

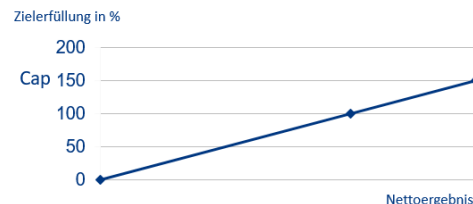
 <b>In Übereinstimmung mit den Zielen der Aktionäre</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nahezu 50% der Zielvergütung aktienbasiert + signifikantes Aktieneigeninvestment</li></ul>
 <b>Leistungsabhängig</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Malus und Clawback gelten für die volle variable Vergütung</li></ul>
 <b>Nachhaltig</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vergleich der relativen Performance mit Wettbewerbern</li><li>• Keine Auszahlung des LTI im Falle einer deutlichen Underperformance</li></ul>
 <b>Einfach</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Konkrete und quantitative “E”- und “S”-Ziele</li><li>• Nachhaltigkeitsprüfung des LTI nach Ablauf der Sperrfrist hinsichtlich finanzieller und nichtfinanzieller Ziele</li></ul>
 <b>Angemessen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 3 Kernkomponenten der Vergütung</li><li>• Bewertung gegen öffentlich bekannte, nachvollziehbare KPIs</li></ul>
 <b>Transparent</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Horizontale und vertikale Ausrichtung, die regelmäßig überprüft wird</li><li>• Explizite Obergrenzen (sog. Caps) für die Gesamtvergütung</li><li>• Veröffentlichung der Zielerreichung inkl. der Kalibrierung (ex post)</li><li>• Veröffentlichung des individuellen Beitragsfaktors für jedes Mitglied des Vorstands mit ausführlicher Erläuterung</li></ul>

# 6. Ausblick

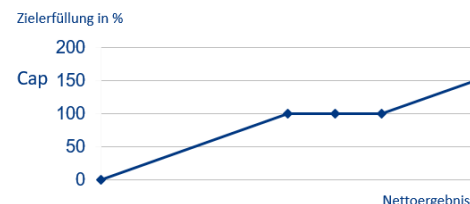
## Vergütungsbezogene Auswirkungen von IFRS 9

- Die Umstellung auf IFRS 9 zum 01.01.2023 führt zu einem deutlichen Anstieg des Anteils der zum Zeitwert bewerteten Vermögenswerte in der Gewinn- und Verlustrechnung im Geschäftsbereich Schaden- und Unfallversicherung und damit zu einer deutlich **höheren Volatilität** des Nettoergebnisses.
- Mit dem Ziel zu vermeiden, dass der Vorstand aus diesen sich aus Marktentwicklungen ergebenden Effekten auf das Nettoergebnis einen Vor- oder Nachteil hat, wird die 100%-Zielerfüllung für das Geschäftsjahr 2023 nicht als Punkt, sondern mit einer Schwankungsbreite von +/- 500 Mio als **Plateau** definiert. Das Plateau wirkt somit in symmetrischer Weise in beide Richtungen.

### Standard-Bonuskurve



### Plateau-Bonuskurve



## Anpassung der Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands

- Die Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands wurde zum 01.01.2023 um 5% angehoben. Damit wird insbesondere der **Verkleinerung des Vorstands** von 11 auf 9 Mitglieder und den sich daraus ergebenden Ressortenerweiterungen für sämtliche Vorstandsmitglieder Rechnung getragen.

**Im vertikalen Vergleich** stieg die Vergütung der in Deutschland beschäftigten

- Mitarbeiter der Allianz seit der letzten Anhebung der Vergütung für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2019 um ca. 10%.
- Mit Blick auf die **horizontale Angemessenheit** liegt die Vergütung im Bereich
- des 75sten Perzentils, während die Allianz, gemessen an Umsatz, Mitarbeitern und Börsenwert, oberhalb des 85sten Perzentils der Vergleichsgruppe (DAX und internationale Wettbewerber des Versicherungssektors) rangiert und somit weiterhin unterproportional zur Unternehmensgröße ist.

Die Erhöhung bezieht sich bei unveränderter Vergütungsstruktur auf alle

- Vergütungsbestandteile, nicht jedoch auf die Vergütungsobergrenze, die unverändert bleibt. Die Aktienhalteverpflichtung steigt automatisch, weil sie sich aus der Grundvergütung ableitet.



# Weitere Informationen auf allianz.com

## Alle Informationen zum Vergütungssystem des Vorstands

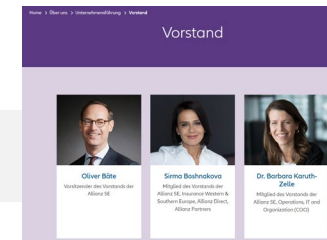
Vergütungsbericht als separates Dokument  
Website zur Vergütung des Vorstands

[Link](http://www.allianz.com/verguetung)  
[www.allianz.com/verguetung](http://www.allianz.com/verguetung)



## Vergütung des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Allianz SE ist so ausgestaltet, dass die Vergütung mit Blick auf die umfassende Geschäftstätigkeit des Konzerns, das operative Geschäftsumfeld und die erzielten Geschäftsergebnisse im Vergleich zu unseren Wettbewerbern angemessen ist. Es wurde zuletzt unter Berücksichtigung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrecherichtlinie (ARUG II) und des Deutschen Corporate Governance Kodex angepasst und durch die Hauptversammlung 2021 gebilligt. Die Vergütung wird im Geschäftsbericht für jedes Mitglied individuell ausgewiesen.



## Mehr zum Vorstand

Überblick über den Vorstand

[www.allianz.com/vorstand](http://www.allianz.com/vorstand)

## Allianz Gruppe auf einen Blick

Geschäftsbericht der Allianz Gruppe  
Allianz Fact Sheet

[www.allianz.com/geschaeftsbericht](http://www.allianz.com/geschaeftsbericht)  
[www.allianz.com/factsheet](http://www.allianz.com/factsheet)

