

ALLIANZ SE

Vergütungsbericht 2022

Das Vergütungsjahr 2022 im Überblick > 4

Das politische und wirtschaftliche Umfeld und wesentliche Vergütungsthemen für den Aufsichtsrat

Finanzielle Konzernziele

Performance Vorstand 2022

Potenzielle Anwendung von Malus und Clawback

Billigung des Vergütungssystems und des Vergütungsberichts

Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands

Vorstandsvergütung der Allianz SE > 7

Wesentliche Grundsätze der Vorstandsvergütung

Festlegung des Vergütungssystems

Festsetzung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Horizontalvergleich

Vertikalvergleich

Vergütungssystem der Allianz im Überblick

Bestandteile der Vorstandsvergütung und deren Strategiebezug

Leistungsunabhängige Vergütung

Grundvergütung

Nebenleistungen

Pensionen

Leistungsabhängige Vergütung

Jahresbonus

Langfristige Vergütung (Long-Term Incentive – LTI)

Weitere Vergütungsregelungen

Aktienhalteverpflichtung und Exponierung gegenüber Allianz Aktien

Malus und Clawback

Vergütungsobergrenze

Abweichung vom Vergütungssystem

Anpassung der Vergütung

Beendigung des Dienstverhältnisses

Abfindungsbegrenzung

Übergangsgeld

Sonstiges

Interne und externe Mandate von Vorstandsmitgliedern

Systematik der variablen Vergütung

Zielerreichungsfaktor zur Ermittlung der variablen Vergütung

Finanzielle Konzernziele

Individuelle Leistungsindikatoren

Festlegung des individuellen Beitragsfaktors (IBF)

Ausgestaltung der langfristigen Vergütung (Long-Term Incentive - LTI)



Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr	> 19
Variable Vergütung für das Geschäftsjahr	
Finanzielle Konzernziele und Zielerreichung	
Individuelle Leistungsindikatoren und Anwendung des individuellen Beitragsfaktors	
Überblick Zielerreichung und variable Vergütung für das Geschäftsjahr	
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands	
Vergütung im Geschäftsjahr	
Einhaltung der Maximalvergütungsregelungen bei Auszahlungen zur aktienbasierten Vergütung im Geschäftsjahr 2022	
Vergütung für das Geschäftsjahr	
Im Berichtsjahr aus dem Vorstand ausgeschiedene Mitglieder	
Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 für frühere Mitglieder des Vorstands	
Aktienbasierte Vergütung	
Aktienhalteverpflichtung	
Pensionen	
Vergleichende Darstellung	
Aufsichtsratsvergütung der Allianz SE	> 31
Grundsätze der Vergütung	
Vergütungsstruktur und -bestandteile	
Jährliche Festvergütung	
Ausschussvergütung	
Sitzungsgeld und Auslagenersatz	
Gewährte und geschuldete Vergütung	
Vergleichende Darstellung	
Vergütung für Mandate in anderen Allianz Konzerngesellschaften und für andere Tätigkeiten	
Ausblick für 2023	> 35
Vergütungsbezogene Auswirkungen von IFRS 9 und 17	
Anpassung der Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands	
Anpassung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats	
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	> 37

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der Allianz SE. Er erläutert die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022 anhand detaillierter und individualisierter Angaben zur Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt und berücksichtigt die Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung.

Ferner wurde beschlossen, über die gesetzlichen Anforderungen des § 162 Absatz 3 AktG hinaus eine vollumfängliche inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts durch den Abschlussprüfer durchführen zu lassen.

Das Vergütungsjahr 2022 im Überblick

Das politische und wirtschaftliche Umfeld und wesentliche Vergütungsthemen für den Aufsichtsrat

2022 wurde wesentlich geprägt durch den Krieg in der Ukraine und dessen Auswirkungen auf die Weltwirtschaft, die Versicherungsindustrie und das Asset Management. Auch die Energiekrise und die steigende Inflation hatten maßgeblichen Einfluss auf das Versicherungsgeschäft. Von wachsender Bedeutung sind die potenziellen Risiken weiterer geopolitischer Spannungen. Daneben sind immer noch die Folgen der globalen COVID-19-Pandemie spürbar, die nicht nur das Arbeitsleben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig verändert hat.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrates hat die Geschäftsentwicklung eng verfolgt, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der potenziellen Zielerfüllung auf Konzernebene und individueller Vergütungsziele zum Halbjahr und zum Jahresende 2022. Intensiv wurden neben den quantitativen Zielen für das Geschäftsjahr 2023 auch die nichtfinanziellen Ziele für 2023 und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung diskutiert sowie die Veränderungen im Vorstand vorbereitet und umgesetzt. Zu den Anpassungen für 2023 wird im Ausblick ausführlich Stellung genommen.

Finanzielle Konzernziele

Der jährliche Bonus sowie die Long-Term Incentive (LTI) Zuteilung hängen zu gleichen Teilen von zwei finanziellen Konzernzielen für das entsprechende Geschäftsjahr ab, dem operativen Ergebnis und dem auf Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss.

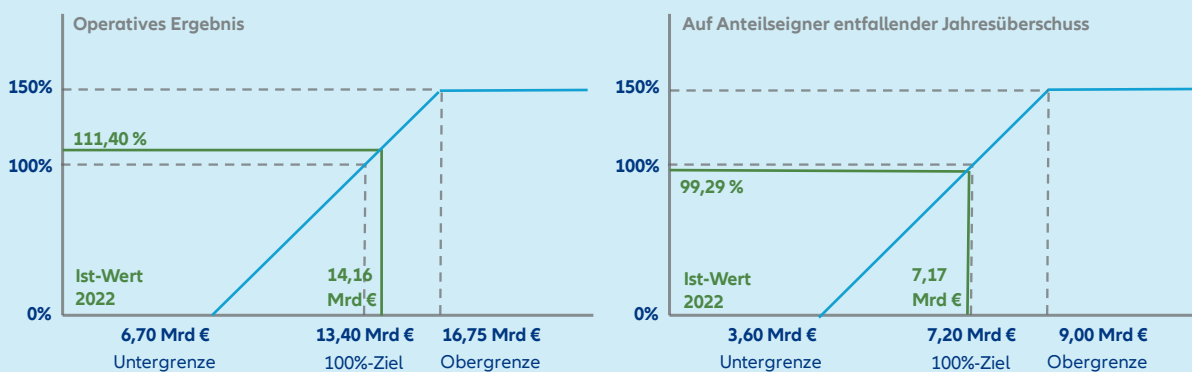
Das Ziel für das operative Ergebnis von 13,40 Mrd € wurde mit 14,16 Mrd € übertroffen. Die Geschäftsbereiche Schaden-Unfall, Leben/Kranken sowie Corporate und Sonstiges legten im operativen Ergebnis kräftig zu und konnten den Rückgang im Geschäftsbereich Asset Management mehr als ausgleichen. Hieraus resultierte eine Zielerreichung von 111,40 % für das operative Ergebnis.

Infolge des Kriegs in der Ukraine hat die Allianz SE beschlossen, sich aus dem russischen Markt zurückzuziehen. Diese Entscheidung war weder im Rahmen der Budgetplanung noch der tatsächlichen Zielfestsetzung vorhersehbar. Die geplante Veräußerung der Mehrheitsbeteiligung am Russlandgeschäft der Allianz führte im Geschäftsjahr 2022 zu außergewöhnlichen



Belastungen in Höhe von 437 Mio €, die sich in dem auf die Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss widerspiegeln. Bei solchen unvorhersehbaren außergewöhnlichen Entwicklungen liegt es im Ermessen des Aufsichtsrats, diese gegebenenfalls bei der Feststellung der Zielerreichung zu berücksichtigen. Um die tatsächliche Leistung des Vorstands im Rahmen der variablen Vergütung zu würdigen, hat der Aufsichtsrat von diesem Ermessensspielraum Gebrauch gemacht und die durch diese geplante Mehrheitsveräußerung entstandenen Verluste bei der Feststellung der Zielerreichung berücksichtigt. Bereinigt um diesen Effekt lag der auf die Anteilseigner entfallende Jahresüberschuss im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 7,17 Mrd € und damit leicht unter dem Ziel von 7,20 Mrd €, was zu einer Zielerreichung von 99,29 % führte.

Insgesamt ergibt sich dadurch ein Zielerreichungsgrad für die finanziellen Konzernziele von insgesamt 105,35 %.



Performance Vorstand 2022

Für das Geschäftsjahr 2022 ist die finanzielle Performance des Vorstands bezogen auf das operative Geschäft erneut als sehr stark zu bewerten. Die Solvabilität und wesentliche Kreditratings konnten trotz starker Kapitalmarktverwerfungen auf solidem Niveau stabilisiert werden. Fast alle Geschäftsbereiche haben einen positiven Beitrag geleistet und liegen teilweise deutlich über dem geplanten Zielniveau.

Die Region Lateinamerika und Spanien konnte das operative Ziel allerdings erneut nicht erfüllen und auch der Geschäftsbereich Asset-Management verfehlte vor dem Hintergrund der extrem volatilen Kapitalmärkte und der stark steigenden Zinsen das geplante Zielniveau.

Die starke Gesamtleistung wurde auf einer nachhaltigen Basis erreicht. Wie bereits im Geschäftsjahr 2021 haben Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Allianz auch im Geschäftsjahr 2022 ein ausgezeichnetes Zeugnis über die abgefragten Qualitätsindikatoren ausgestellt. So konnte der Anteil der lokalen Geschäftsbereiche, die gemessen am digital Net Promoter Score als Marktführer bei der Kundenzufriedenheit gelten, signifikant auf 58 % gesteigert werden. Auch der Inclusive Meritocracy Index und Work Well Index Plus, die zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit herangezogen werden, lagen mit 79 % bzw. 71 % über den bereits sehr guten Vorjahresergebnissen. Das Umweltziel einer geplanten CO₂-Reduktion pro Mitarbeiter wurde mit einer Verringerung von 57 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 übererfüllt. Im Ergebnis hat dies zu einer Gesamtbeurteilung des individuellen Beitragsfaktors für den Vorstand von 1,11 geführt. Der individuelle Beitragsfaktor der einzelnen Vorstandsmitglieder ist ausführlich im Kapitel zur individuellen Zielerreichung beschrieben.



Potenzielle Anwendung von Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat und der Vorstand haben im Zusammenhang mit der Structured Alpha-Thematik sowohl interne Prüfungen veranlasst als auch bei verschiedenen unabhängigen Beratern umfangreiche externe Untersuchungen in Auftrag gegeben. Aus diesen Prüfungen und Untersuchungen haben sich keine Pflichtverletzungen von derzeitigen oder ehemaligen Mitgliedern des Vorstands ergeben, die Grundlage für eine Reduzierung der Auszahlung (Malus) oder eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Clawback) bilden könnten. Auch sonst wurde von der Möglichkeit zum Clawback im Geschäftsjahr 2022 kein Gebrauch gemacht.

Billigung des Vergütungssystems und des Vergütungsberichts

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands wurde durch die Hauptversammlung am 5. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 87,14 % gebilligt. Das Vergütungssystem gilt für alle im Geschäftsjahr 2022 aktiven Mitglieder des Vorstands.

Der Vergütungsbericht 2021 wurde in der Hauptversammlung am 4. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 86,7 % gebilligt.

Insgesamt finden Vergütungssystem und Vergütungsbericht bei den Investorinnen und Investoren sowie den Stimmrechtsberatern große Zustimmung. In den Rückmeldungen an den Aufsichtsrat wird beispielsweise positiv hervorgehoben, dass der Vergütungsbericht der Allianz im Wesentlichen mit den Best-Practice-Standards in Deutschland übereinstimmt und diese in vielerlei Hinsicht sogar übertrifft.

Zum Vergütungsbericht haben verschiedene Investorinnen und Investoren sowie Stimmrechtsberatern angemerkt, dass sie gerne detailliert erfahren würden, wie der Aufsichtsrat den Ermessensspielraum im Rahmen des individuellen Beitragsfaktors nutzt. Dem Wunsch kommen wir nach, indem wir im Kapitel zur individuellen Vergütung ausführlich zur Zielerreichung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds Stellung nehmen. Zudem sind die wesentlichen Themen in einer neuen Tabelle übersichtlich zusammengefasst.

Investorinnen und Investoren unterstreichen regelmäßig die Bedeutung der ESG-Ziele. Die Nachhaltigkeitsziele werden im Vergütungssystem für den Vorstand umfassend berücksichtigt und schlagen sich sowohl in der kurz- als auch in der langfristigen Vergütung nieder. In der Festlegung der Ziele für 2022 wurde die gestiegene Bedeutung der Nachhaltigkeitsthemen noch stärker berücksichtigt. So wurden für jedes Vorstandsmitglied wieder zusätzlich zu konzernweit übergreifenden Nachhaltigkeitszielen auch eigene, individuelle Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance für den jeweils verantworteten Ressortbereich festgelegt. Auch hier wurde die Darstellung im Bericht noch transparenter gemacht und um ein Schaubild erweitert.

Der Aufsichtsrat plant, das Vergütungssystem im Jahr 2023 umfassend zu prüfen und potenzielle Änderungen des Vergütungssystems entweder in der Hauptversammlung 2024 oder spätestens 2025 zur Billigung vorzulegen. Bei der Prüfung werden die von Investorinnen und Investoren sowie Stimmrechtsberatern geäußerten Anregungen einbezogen.



Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands

Seit 1. Januar 2022 ist Sirma Boshnakova Mitglied des Vorstands und verantwortlich für das Versicherungsgeschäft in den Ländern West- und Südeuropas (Frankreich, Benelux, Italien, Türkei), für die europäischen Direktversicherungsunternehmen sowie für die globale Geschäftseinheit Allianz Partners. Ihre Vergütung wurde auf demselben Niveau der anderen ordentlichen Mitglieder des Vorstands festgelegt.

Sergio Balbinot (63) ist mit Ende seines Mandats am 31. Dezember 2022 ruhestandsbedingt aus dem Vorstand ausgeschieden.

Da das Allianz Customer Model, eine der Hauptzuständigkeiten von Ivan de la Sota, früher als geplant den jeweiligen Vorstandsbereichen für die Sach-, Lebens- und Industrieversicherung sowie dem Bereich Asset Management übertragen wurde, hat der Aufsichtsrat der vorzeitigen Beendigung des Mandats von Ivan de la Sota und der Auflösung des von ihm geleiteten Geschäftsbereichs zugestimmt. Damit endete das Mandat von Ivan de la Sota zum 31. Dezember 2022.

Vorstandsvergütung der Allianz SE

Wesentliche Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass die darauf basierende Vergütung mit Blick auf die umfassende Geschäftstätigkeit des Konzerns, das operative Geschäftsumfeld und die erzielten Geschäftsergebnisse im Vergleich zu unseren Wettbewerbern angemessen ist. Ziel ist es, eine nachhaltige und wertorientierte, an unserer Strategie ausgerichtete Unternehmensführung zu gewährleisten und zu fördern. Dabei gelten folgende Grundsätze:

- **Förderung der Konzernstrategie:** Die Ausgestaltung der variablen Vergütung und insbesondere der Leistungsziele fördert die Geschäftsstrategie und die nachhaltige langfristige Entwicklung des Allianz Konzerns.
- **Verknüpfung von Vergütung und Leistung:** Die variable, leistungsabhängige Vergütung hat einen signifikanten Anteil an der Gesamtvergütung des Vorstands; bei der Zielvergütung entspricht dieser Anteil 70 %.
- **Nachhaltigkeit der Leistung und Einklang mit Aktionärsinteressen:** Ein Großteil der variablen Vergütung (64 %) berücksichtigt längerfristig erbrachte Leistungen mit zeitlich verzögerter Auszahlung und bildet die absolute und relative Entwicklung des Allianz Aktienkurses ab.



Wesentliche Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vergütung ist so ausgestaltet, dass sie mit Blick auf die umfassende Geschäftstätigkeit des Konzerns, das operative Geschäftsumfeld und die erzielten Geschäftsergebnisse im Vergleich zu unseren Wettbewerbern angemessen ist. Ziel ist es, eine nachhaltige und wertorientierte, an unserer Strategie ausgerichtete Unternehmensführung zu gewährleisten und zu fördern.

Förderung der Konzernstrategie

Die Ausgestaltung der variablen Vergütung und insbesondere der Leistungsziele fördert die Geschäftsstrategie und die nachhaltige langfristige Entwicklung des Allianz Konzerns.

Verknüpfung von Vergütung und Leistung

Die variable, leistungsabhängige Vergütung hat einen signifikanten Anteil an der Gesamtvergütung des Vorstands; bei der Zielvergütung entspricht dieser Anteil 70%.

Nachhaltigkeit der Leistung und Einklang mit Aktionärsinteressen

Ein Großteil der variablen Vergütung (64%) berücksichtigt längerfristig erbrachte Leistungen mit zeitlich verzögerter Auszahlung und bildet die absolute und relative Entwicklung des Allianz Aktienkurses ab.

Festlegung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit festgelegt. Dazu bereitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats entsprechende Empfehlungen vor. Falls erforderlich, werden unabhängige externe Beratungsunternehmen hinzugezogen. Personalausschuss und Aufsichtsrat beraten sich mit dem Vorstandsvorsitzenden, um Leistung und Vergütung aller Vorstandsmitglieder zu beurteilen. Der Vorstandsvorsitzende ist regelmäßig nicht beteiligt, wenn seine eigene Vergütung erörtert wird. Der Aufsichtsrat gestaltet das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung des Aktiengesetzes (AktG) in seiner jeweils gültigen Fassung, aufsichtsrechtlicher Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. In die Ausgestaltung fließen auch Rückmeldungen von Investoren ein.

Festsetzung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die Gesamtzielvergütung fest und überprüft dabei regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung. Grundlage ist sowohl ein horizontaler Vergleich (also gegenüber vergleichbaren Unternehmen) als auch ein vertikaler (im Verhältnis zu den Allianz Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern). Auch hier erarbeitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats, gegebenenfalls mit Hilfe externer Beratungsunternehmen, entsprechende Empfehlungen.

Struktur, Gewichtung und Höhe der einzelnen Vergütungskomponenten sollen angemessen und adäquat sein.

Horizontalvergleich

Der Aufsichtsrat vergleicht die Vergütung des Vorstands der Allianz SE unter Berücksichtigung der Lage der Gesellschaft sowie der nachhaltigen Leistung, der relativen Größe, der Komplexität und der Internationalität der Allianz regelmäßig mit anderen DAX-Unternehmen und mit ausgewählten internationalen Wettbewerbern; hierzu zählen zum Beispiel Top-Positionen des Versicherungssegments im STOXX Europe 600.

Der Horizontalvergleich im Dezember hat ergeben, dass die Allianz gemessen an der Größe (Umsatz, Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Marktkapitalisierung) im DAX-Vergleich deutlich über dem 75. Perzentil liegt; dementsprechend orientiert sich die Höhe der



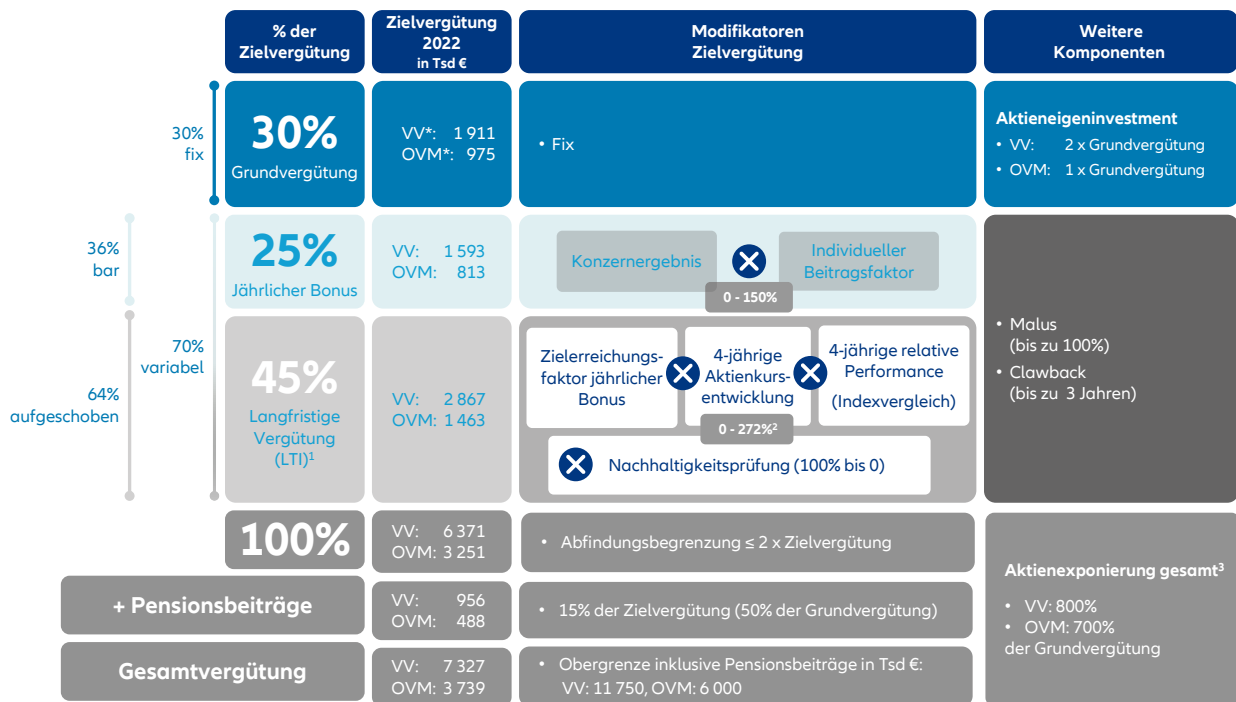
Gesamtzielvergütung der Vorstandsmitglieder am oberen Quartil der Vergütung der Vergleichsunternehmen.

Vertikalvergleich

Maßgeblich für diesen Vergleich ist die Direktvergütung eines Vorstandsmitglieds und die durchschnittliche Direktvergütung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters der deutschen Unternehmen des Allianz Konzerns. Der Entscheidung des Aufsichtsrats im Dezember liegt jeweils der sich aus dem Vertikalvergleich ergebende Faktor aus dem Vorjahr zugrunde. Dieser betrug 2021 bei Vorstandsvorsitzendem zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „70“ und bei ordentlichem Vorstandsmitglied zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „41“. Für das Geschäftsjahr 2022 betrug der entsprechende Faktor bei Vorstandsvorsitzendem zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „65“ und bei ordentlichem Vorstandsmitglied zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „37“.

Vergütungssystem der Allianz im Überblick

Die nachfolgende Grafik gibt einen Gesamtüberblick über die Struktur und Höhe der Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022.



* VV = Vorstandsvorsitzender, OVM = ordentliches Vorstandsmitglied.

1_Aus Gründen der Vereinfachung basieren der LTI-Prozentsatz sowie der LTI-Zielwert auf dem Ziel-Zuteilungswert.

2_Die allgemeine Vergütungsobergrenze von 11 750 Tsd € bzw. 6 000 Tsd € einschließlich Pensionsbeiträgen begrenzt die LTI-Auszahlung auf maximal 272% des Ziel-Zuteilungswertes.

3_Aktienhalterverpflichtung plus LTI bei voller Laufzeit.

Bestandteile der Vorstandsvergütung und deren Strategiebezug

Leistungsunabhängige Vergütung

Die leistungsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung, Nebenleistungen und Pensionsbeiträge. Sie dienen der Sicherstellung einer wettbewerbsfähigen Vergütung zur Gewinnung und Bindung von Vorstandsmitgliedern, die aufgrund ihrer Erfahrung und Fähigkeiten die Strategie des Allianz Konzerns entwickeln und erfolgreich umsetzen können. Sie stellt ein



marktgerechtes und angemessenes Einkommensniveau sicher und fördert eine risikoadäquate Leitung des Unternehmens.

Grundvergütung

Die nicht leistungsabhängige Grundvergütung wird in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten ausgezahlt.

Nebenleistungen

Zu den Nebenleistungen zählen in erster Linie Beiträge für Unfall- und Haftpflichtversicherungen, Steuerberatkungskosten und ein Dienstwagen sowie gegebenenfalls weitere individuelle Nebenleistungen. Nebenleistungen sind nicht leistungsabhängig. Steuerpflichtige Nebenleistungen werden von den Vorstandsmitgliedern individuell versteuert. Die Höhe der Nebenleistungen ist dienstvertraglich begrenzt und wird durch den Aufsichtsrat regelmäßig überprüft. Ist wegen der Vorstandstätigkeit ein Wohnsitzwechsel erforderlich, werden Umzugskosten in angemessenem Umfang erstattet.

Pensionen

Zur Gewährung von wettbewerbsfähigen und kosteneffizienten Vorsorgeleistungen (Alters- und Berufsunfähigkeitsrente) hat die Allianz den beitragsorientierten Pensionsplan „Meine Allianz Pension“ aufgesetzt, wobei für die eingezahlten Beiträge nur der Kapitalerhalt garantiert wird, ohne eine darüber hinausgehende Zinsgarantie.

Der Aufsichtsrat entscheidet jedes Jahr neu, ob ein Budget zur Verfügung gestellt wird und falls ja, in welcher Höhe. Der derzeitige Pensionsbeitrag entspricht einer Größenordnung von 15 % der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Altersrente nach dem Pensionsplan „Meine Allianz Pension“ beginnt frühestens mit Vollen- dung des 62. Lebensjahres. Hiervon ausgenommen sind Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten. Wird das Mandat aus anderen Gründen vor Erreichen der Altersgrenze beendet, bleibt gegeben- falls ein Anspruch auf eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft bestehen.

Mitgliedern des Vorstands können aufgrund von Vorbeschäftigungszeiten im Allianz Konzern oder einer Zugehörigkeit zum Vorstand vor 2015 aus damals geltenden Pensionsplänen und -zusagen oder aufgrund von im Einzelfall erforderlichen Zahlungen von Sozialversicherungs- beiträgen der Allianz im Ausland zusätzliche Versorgungsansprüche zustehen.

Leistungsabhängige Vergütung

Die leistungsabhängige variable Vergütung beinhaltet den kurzfristigen Jahresbonus und die lang- fristige aktienbasierte Vergütung. Die Zusammensetzung zielt auf ein ausgewogenes Verhältnis von kurzfristiger Zielerreichung, langfristigem Erfolg und nachhaltiger Wertschöpfung ab. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Ziele für die variable Vergütung anspruchsvoll, nachhaltig und ambitioniert sind.

Jahresbonus

Der Jahresbonus setzt Anreize für ein profitables Wachstum und die Weiterentwicklung des operativen Geschäfts durch die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensziele für das jeweilige Geschäftsjahr. Dabei wird sowohl die Gesamtverantwortung des Vorstands für das Erreichen der



Konzernziele als auch die individuelle Leistung in Bezug auf den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

Der Jahresbonus wird durch Multiplikation des Zielerreichungsfaktors mit dem Zielbetrag für den jährlichen Bonus ermittelt und nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres in bar ausgezahlt. Die Auszahlung ist auf maximal 150 % des Zielbetrags begrenzt.

Langfristige Vergütung (Long-Term Incentive – LTI)

Die langfristige aktienbasierte Vergütung orientiert sich maßgeblich an der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes. Durch die Zugrundelegung der absoluten und relativen Aktienkursentwicklung fördert sie die Verknüpfung der Aktionärsinteressen mit denen der Vorstandsmitglieder.

Weitere Stakeholder-Aspekte werden durch die Festlegung strategischer Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt. Deren Erreichung bildet die Basis für die abschließende Überprüfung am Ende der vierjährigen vertraglichen Sperrfrist.

Um die Bedeutung der langfristigen Unternehmensentwicklung in der Vorstandsvergütung angemessen widerzuspiegeln, sind fast zwei Drittel (64 %) der variablen Vergütung aktienbasiert.

Weitere Vergütungsregelungen

Aktienhalteverpflichtung und Exponierung gegenüber Allianz Aktien

Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, innerhalb von drei Jahren einen Bestand an Allianz Aktien in folgendem Umfang aufzubauen:

- **Vorstandsvorsitz:** doppelte jährliche Grundvergütung, also 3 822 Tsd €.
- **Ordentliches Vorstandsmitglied:** einfache jährliche Grundvergütung, also 975 Tsd €.

Die Aktien müssen während der gesamten Dauer der Vorstandsbestellung gehalten werden und werden mittels im Voraus festgelegter Umwandlung aus Vergütungsbestandteilen erworben. Bei einer Erhöhung der Grundvergütung erhöht sich die Aktienhalteverpflichtung entsprechend. Bei Beendigung des Vorstandsmandats erlischt die Halteverpflichtung.

In Verbindung mit den virtuellen Aktien (RSUs), die im Rahmen des LTI über vier Jahre zugeteilt und gehalten werden, ist die wirtschaftliche Exponierung des Allianz SE Vorstands gegenüber Allianz Aktien signifikant: Sie entspricht circa 800 % der Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden bzw. circa 700 % der Grundvergütung für ein ordentliches Vorstandsmitglied.

Malus und Clawback

Zur Sicherstellung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung und zur Vermeidung des Eingehens unangemessener Risiken kann die Auszahlung der variablen Vergütung bei schwerwiegender Verletzung des Allianz Verhaltenskodex oder der aufsichtsrechtlichen Solvency-II-Policies und -Standards (einschließlich des Überschreitens von Risikolimits) eingeschränkt werden oder entfallen.

Gleichermaßen können innerhalb von drei Jahren nach Auszahlung bereits gezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückgefordert werden (Clawback). Zudem kann die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile auf Veranlassung der staatlichen Aufsichtsbehörde (BaFin) auf Basis einer gesetzlichen Ermächtigung eingeschränkt werden oder entfallen.



Vergütungsobergrenze

Gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung festgelegt.

Demnach darf die tatsächliche Auszahlung für das zugrunde liegende Geschäftsjahr, bestehend aus Grundvergütung, variabler Vergütung und Versorgungsaufwand, für den Vorstandsvorsitzenden 11 750 Tsd € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied 6 000 Tsd € nicht überschreiten. Sollte die Vergütung für ein Geschäftsjahr diesen Betrag übersteigen, wird die Einhaltung der Höchstgrenze durch eine entsprechende Kürzung der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung sichergestellt.

Diese Regelung zur Vergütungsobergrenze wurde erstmalig für das Geschäftsjahr 2019 eingeführt. Da die tatsächliche Höhe der ausgezahlten langfristigen variablen Vergütung erst nach Ablauf der Sperrfrist und der abschließenden Nachhaltigkeitsprüfung ermittelt werden kann, erfolgt die erstmalige Berichterstattung zur Einhaltung der Vergütungsobergrenze im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024.

Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Absatz 2 AktG) in außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Bei der Beurteilung können sowohl gesamtwirtschaftliche als auch unternehmensbezogene außergewöhnliche Umstände, etwa die Beeinträchtigung der langfristigen Tragfähigkeit und Rentabilität der Gesellschaft, berücksichtigt werden. Die Abweichung vom Vergütungssystem bedarf eines vorherigen Vorschlags durch den Personalausschuss.

Zu den Bestandteilen des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, zählen insbesondere die Grundvergütung, der jährliche Bonus und die langfristige Vergütung (Long-Term Incentive – LTI) einschließlich deren Verhältnis zueinander und, soweit anwendbar, deren jeweilige Bemessungsgrundlagen. Weitere Abweichungen kann es bei den Regelungen zur Zielfestsetzung und Ermittlung der Zielerreichung geben bzw. bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge und der Auszahlungszeitpunkte. Die Dauer der Abweichung wird vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, aber längstens für einen Zeitraum von vier Jahren festgelegt. Die Regelung soll in einer Krisensituation beispielsweise die Bestellung eines neuen Vorstandsmitglieds, etwa mit Know-how im Krisenmanagement, mit einer von dem Vergütungssystem vorübergehend abweichenden Vergütungsstruktur ermöglichen.

Im Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, vom Vergütungssystem abzuweichen, keinen Gebrauch gemacht.

Anpassung der Vergütung

Der Aufsichtsrat ist ferner berechtigt, bei der Festsetzung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile außergewöhnliche und nicht planbare Entwicklungen in angemessenem Rahmen zu berücksichtigen. Mit dieser Regelung wird einer Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprochen und für seltene, unvorhersehbare Situationen eine Anpassungsmöglichkeit im Rahmen des Vergütungssystems geschaffen.

Denkbare Anwendungsfälle sind zum Beispiel erhebliche Änderungen der Bilanzierungsregelungen oder der steuerlichen bzw. regulatorischen Rahmenbedingungen, die zum Zeitpunkt der Ziel-



festsetzung noch nicht bekannt waren, sowie Katastrophenfälle. Die Anwendung dieser Regelung kann auch zu einer Verminderung der variablen Vergütung führen.

Der Aufsichtsrat kann ferner die Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands anpassen, soweit dies zur Sicherstellung eines angemessenen Verhältnisses der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden oder eines ordentlichen Vorstandsmitglieds zu den jeweiligen Aufgaben und Leistungen angezeigt ist. Er berücksichtigt hierbei den Vergleich der Vorstandsvergütung in horizontaler und in vertikaler Hinsicht. Ziel dieser Regelung ist es, die Vorstandsvergütung entsprechend der horizontalen und vertikalen Gehaltsentwicklung moderat anzupassen und damit größere Gehaltssprünge zu vermeiden.

Daraus folgt kein Anpassungsautomatismus; vielmehr ist jeweils eine begründete Entscheidung des Aufsichtsrats erforderlich. Eine derartige moderate Anpassung der Zielvergütung stellt dabei keine wesentliche Änderung des Vergütungssystems dar; zugleich sind Anpassungen oder Abweichungen im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausführlich zu begründen. Der Vergütungsbericht ist gemäß ARUG II der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen.

Beendigung des Dienstverhältnisses

Vorstandsverträge werden für eine Bestelldauer von maximal fünf Jahren geschlossen. Bei Erstbestellung wird die vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlene Höchstbestelldauer von drei Jahren beachtet.

Abfindungsbegrenzung

Abfindungszahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit sind bei einer Restlaufzeit des Vertrags von mehr als zwei Jahren auf das Zweifache einer Jahresvergütung begrenzt. Dabei ermittelt sich die Jahresvergütung aus der im letzten Geschäftsjahr gewährten Grundvergütung plus 100 % der variablen Zielvergütung. Beträgt die Restlaufzeit des Vertrags weniger als zwei Jahre, reduziert sich die Abfindungszahlung zeitanteilig. Die Verträge beinhalten keine Regelungen für andere Fälle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit.

Im Falle eines vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbots ist bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit die Anrechnung einer Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung aus dem Wettbewerbsverbot vorgesehen.

Übergangsgeld

Vorstandsmitglieder, die vor dem 1. Januar 2010 bestellt wurden, erhalten bei Ausscheiden aus dem Vorstand ein Übergangsgeld auf Basis der letzten Grundvergütung (gezahlt für eine Periode von sechs Monaten) plus 25 % der variablen Zielvergütung. Parallel fällig werdende Pensionszahlungen aus Allianz Pensionsplänen werden angerechnet. Im Falle eines vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbots wird die Zahlung des Übergangsgeldes auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Sonstiges

Interne und externe Mandate von Vorstandsmitgliedern

Vorstandsmitglieder, die gleichzeitig ein Mandat bei einer zum Allianz Konzern gehörenden Gesellschaft innehaben und dafür eine Vergütung erhalten, führen diese in voller Höhe an die Allianz SE ab.



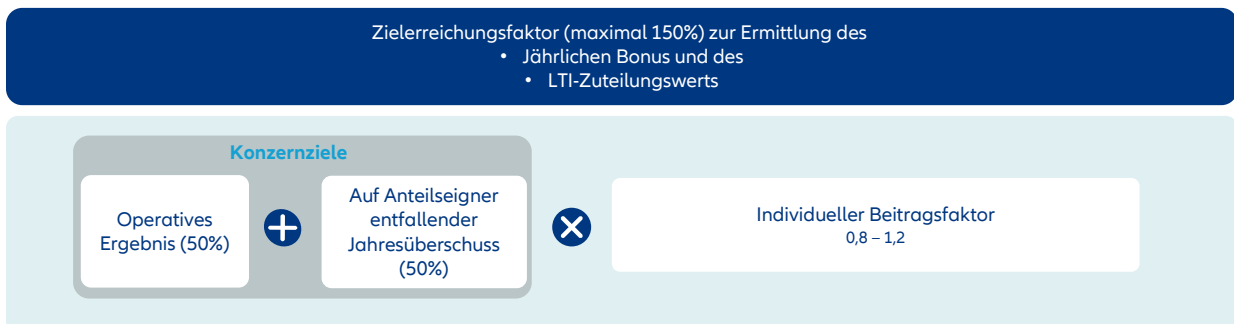
Zudem können Vorstandsmitglieder eine begrenzte Anzahl an Aufsichtsratsmandaten in konzernfremden Gesellschaften ausüben, sofern die Interessen des Allianz Konzerns gewahrt bleiben und der Aufsichtsrat der Allianz SE diesen Mandaten vorab zugestimmt hat. Die dafür erhaltene Vergütung wird zu 50 % an die Allianz SE abgeführt.

Die volle Vergütung für Mandate erhalten Vorstandsmitglieder nur dann, wenn der Aufsichtsrat der Allianz SE diese als „persönliche Mandate“ einstuft. Die Vergütung für konzernfremde Mandate wird von der Unternehmensführung der jeweiligen Gesellschaft festgelegt und in deren Geschäftsbericht ausgewiesen.

Systematik der variablen Vergütung

Zielerreichungsfaktor zur Ermittlung der variablen Vergütung

Entsprechend dem übergeordneten Strategieziel „Simplicity Wins“ folgt die Ermittlung der variablen Vergütung einem einfachen System: Der jährliche Bonus sowie die LTI-Zuteilung hängen zu gleichen Teilen von nur zwei finanziellen Konzernzielen für das entsprechende Geschäftsjahr ab: Operatives Ergebnis und den auf Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss. Die sich so ergebende Zielerreichung wird durch den individuellen Beitragsfaktor (IBF), welcher einerseits die Ergebnisse des Geschäftsbereichs und andererseits die individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder bewertet, mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 angepasst. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf Null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung auf maximal 150 % begrenzt.



Finanzielle Konzernziele

Die finanziellen Konzernziele umfassen zu gleichen Anteilen das operative Ergebnis und den auf Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss des Konzerns. Bereinigungen finden nur Anwendung auf Zu- und Verkäufe, die über 10 % des operativen Ergebnisses oder den auf die Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss ausmachen oder unter Risikogesichtspunkten einen wertsteigernden Einfluss haben (zum Beispiel Portfolio-Transfers) und die zum Zeitpunkt der Planerstellung noch nicht bekannt waren. Diese Regelung soll verhindern, dass sinnvolle Transaktionen einen negativen Einfluss auf die Vorstandsvergütung haben.

Das operative Ergebnis stellt den Anteil des Ergebnisses dar, der auf das laufende Kerngeschäft des Allianz Konzerns zurückzuführen ist.

Der auf Anteilseigner entfallende Jahresüberschuss ist das Ergebnis nach Abzug von Ertragsteuern und des auf Anteile anderer Gesellschafter entfallenden Jahresüberschusses. Daneben bildet der Jahresüberschuss die Basis für die Höhe der Dividendenauszahlung und der Eigenkapitalrendite. Beide finanziellen Konzernziele sind bedeutende Steuerungsgrößen für den Allianz Konzern und spiegeln den Erfolg der Umsetzung der Geschäftsstrategie wider.



Die finanzielle Konzernzielerreichung ist auf maximal 150 % begrenzt und kann auf Null fallen.

Die Minimum-, Ziel- und Maximalwerte für die finanziellen Konzernziele werden jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzt. Diese werden für das jeweils nächste Geschäftsjahr dokumentiert und ex post im Vergütungsbericht veröffentlicht.



Individuelle Leistungsindikatoren

Die finanzielle Konzernzielerreichung wird für jedes Vorstandsmitglied mit dem IBF multipliziert. Der IBF basiert auf der Bewertung der strategischen Priorität sowie der Performance- und Nachhaltigkeitsziele durch den Aufsichtsrat der Allianz SE. Grundlage hierfür sind Leistungsindikatoren, die die jeweilige spezifische Verantwortung und den persönlichen Beitrag des Vorstandsmitglieds reflektieren.

- **Strategische Priorität:** Für jedes Vorstandsmitglied wird zu Beginn der jeweiligen Leistungsperiode ein individuelles Strategieziel festgelegt, das mit einem entsprechenden Leistungsindikator verknüpft ist und vom Aufsichtsrat qualitativ bewertet wird. Daneben gibt es übergreifende Strategieziele, die für alle Vorstandsmitglieder gelten.
- **Performance (Ressortziele):** Für Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für ein geschäftsbezogenes Ressort berücksichtigt der IBF verschiedene Profitabilitäts- (zum Beispiel operatives Ergebnis und Jahresüberschuss) und Produktivitätsindikatoren (zum Beispiel Kostenquote) für den jeweiligen Geschäftsbereich. Für Vorstandsmitglieder mit funktionalem Fokus werden die jeweiligen Ziele entsprechend ihrer wesentlichen Ressortverantwortlichkeiten festgelegt und qualitativ bewertet.



- **Nachhaltigkeitsziele:** Übergreifend wird 2022 die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie im Asset Management, die Festlegung eines Vorgehens und Kennzahlen für ein nachhaltiges Schadenmanagement und wie bisher auch die Sicherung einer Positionierung in drei führenden Nachhaltigkeitsindizes bewertet.

Bei den nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen werden die Zufriedenheit der Kunden (gemessen am digital Net Promoter Score (dNPS)) und der Mitarbeitenden (gemessen am Inclusive Meritocracy Index und Work Well Index Plus) als soziale Ziele miteinbezogen. Im Bereich Governance werden zudem die Führungsqualitäten der einzelnen Vorstandsmitglieder anhand von Verhaltensaspekten beurteilt, wie etwa Kundenorientierung, Mitarbeiterführung, unternehmerisches Handeln und Glaubwürdigkeit (zum Beispiel soziale Verantwortung, Integrität, Vielfalt/„Diversity“). Die Entwicklung der folgenden Elemente werden im Bereich Klimaschutz bei der Festlegung des IBFs berücksichtigt:

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

Weitere Informationen finden sich in der Nichtfinanziellen Erklärung für den Allianz Konzern und die Allianz SE.

Festlegung des individuellen Beitragsfaktors (IBF)

Der Aufsichtsrat legt den IBF für jedes Vorstandsmitglied auf Basis von individuellen Leistungsindikatoren fest. Der überwiegende Teil der Leistungsindikatoren ist mit quantitativen Kriterien verknüpft und bietet damit eine hinreichend konkrete Grundlage für die Gesamtbeurteilung.

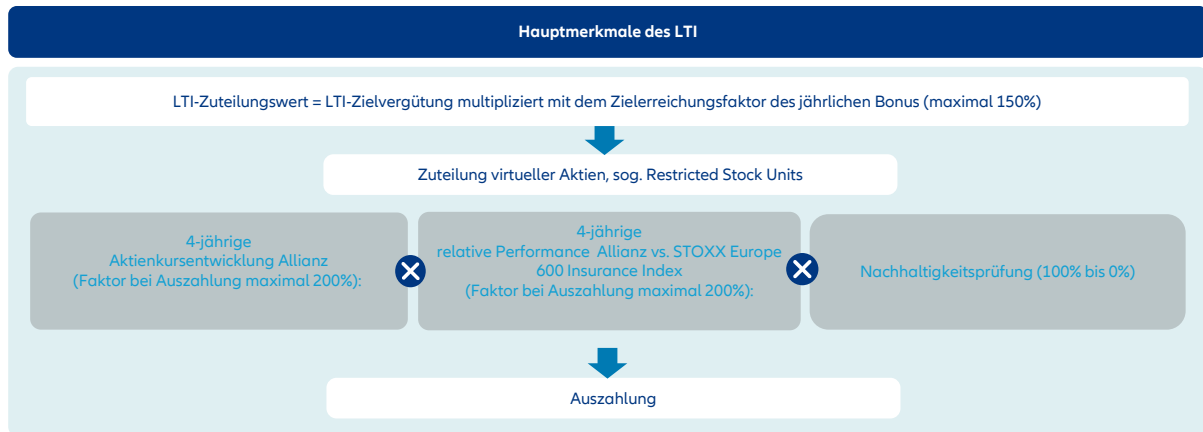
Jeder der IBF-Bereiche „Strategische Priorität“, – „Performance (Ressortziele)“, – „Nachhaltigkeitsziele“ ist von signifikanter Bedeutung und hat bei der Bewertung des IBF grundsätzlich ein ähnliches Gewicht. Dennoch sind die einzelnen Indikatoren nicht mit einem vorab festgelegten Prozentsatz gewichtet, so dass die Ermittlung des IBF keiner formelhaften Berechnung unterliegt. Vielmehr erlaubt dies dem Aufsichtsrat, die einzelnen Kriterien in angemessenem Umfang zu berücksichtigen und auf unterjährige Veränderungen der Prioritäten zu reagieren. Insbesondere sollte eine deutlich unterdurchschnittliche Leistung in einer Kategorie zu einer niedrigen Gesamtbewertung führen, ohne dass es zu einer Kompensation durch andere Bereiche kommt.

Da die Leistungserbringung ohne vorgegebene Gewichtung ermittelt wird, umfasst der IBF eine Spanne von 0,8 bis 1,2.

Ausgestaltung der langfristigen Vergütung (Long-Term Incentive – LTI)

Die langfristige aktienbasierte Vergütung ist die größte Komponente bei der variablen Vergütung. Sie spiegelt die Ausrichtung an den Aktionärsinteressen wider und berücksichtigt dabei gleichzeitig die nachhaltige Umsetzung der Unternehmensstrategie. Der LTI basiert auf der Entwicklung der Allianz Aktie, absolut und relativ (im Vergleich zu den Wettbewerbern). Zudem wird die langfristige Entwicklung der Kennzahlen am Ende der vierjährigen vertraglichen Sperrfrist auf ihre Nachhaltigkeit überprüft.



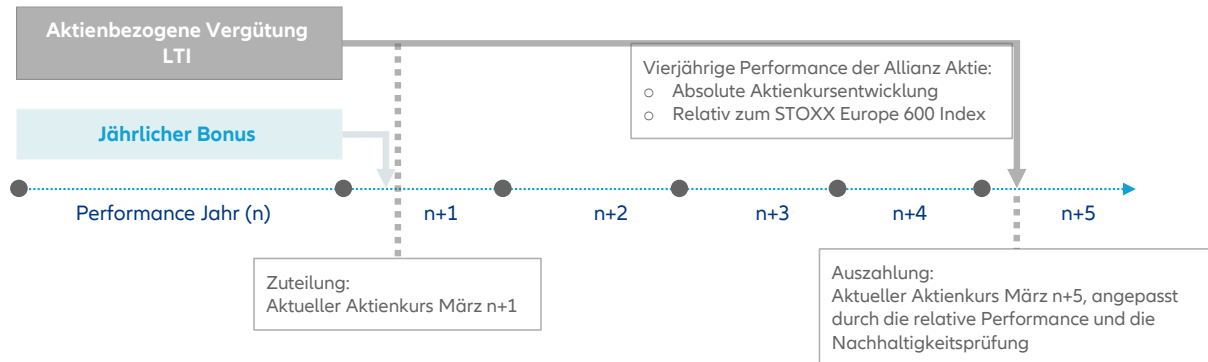


- **Zuteilung und vertragliche Sperrfrist:** Mit dem LTI werden jährlich virtuelle Aktien, sogenannte „Restricted Stock Units“ (RSUs) zugeteilt. Die Anzahl der zugeteilten RSUs entspricht dem LTI-Zuteilungswert, geteilt durch den Zuteilungswert einer RSU zum Zeitpunkt der Gewährung:
 - Der LTI-Zuteilungswert ergibt sich aus der Multiplikation der LTI-Zielvergütung mit dem Zielerreichungsfaktor aus dem jährlichen Bonus (maximal 150 % der Zielvergütung).
 - Der Zuteilungswert einer RSU wird auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der Allianz Aktie an den ersten zehn Handelstagen nach der jährlichen Bilanzmedienkonferenz berechnet¹. Da es sich bei RSUs um virtuelle Aktien ohne Dividendenzahlungen handelt, wird vom relevanten Kurs der Barwert der Dividenden abgezogen, die bis zum Ablauf der vierjährigen vertraglichen Sperrfrist für die RSUs erwartet werden.
- Auf die Zuteilung folgt eine vertragliche Sperrfrist von vier Jahren. Nach deren Ablauf wird die Auszahlung des LTI in Abhängigkeit der relativen Performance der Allianz Aktie, des entsprechenden Aktienkurses und der Nachhaltigkeitsprüfung festgelegt.
- **Relative Performance gegenüber Wettbewerbern:** Der LTI basiert neben der Aktienkursentwicklung auf der relativen Entwicklung der Allianz Aktie. Der „Total Shareholder Return“ (TSR) der Allianz SE wird mit dem TSR des STOXX Europe 600 Insurance Index verglichen. Dabei wird das Verhältnis zwischen der gesamten Performance der Allianz Aktie (Allianz TSR) und der gesamten Performance des STOXX Europe 600 Insurance Index (Index TSR) zwischen Beginn und Ende der vierjährigen vertraglichen Sperrfrist in einem TSR-Performance-Faktor reflektiert. Die Auszahlung des LTI erfolgt auf Basis des TSR-Performance-Faktors, der wie folgt berechnet wird:
 - Am Ende der vertraglichen Sperrfrist wird die Differenz zwischen Allianz TSR und Index TSR in Prozentpunkten festgestellt und das Ergebnis mit „2“ multipliziert: Da der Vergleich mit Wettbewerbern und dem Markt herausragende Bedeutung hat, wird die Out-/Underperformance zweifach gewichtet.

1) Der beizulegende Zeitwert der RSUs hingegen wird auf Basis eines Optionspreismodells berechnet. Dabei werden zusätzliche Parameter berücksichtigt, etwa die Zinsstruktur und die Verknüpfung der Allianz Aktienperformance mit der Indexperformance. Hierbei kommen am Bewertungsstichtag marktübliche Simulationsverfahren zur Anwendung, um die Volatilität der Allianz Aktie, die Volatilität des Index, die Korrelation dieser Volatilitäten und die erwarteten Dividenden zu ermitteln. Der für die Vorstandsvergütung zugrunde gelegte Zuteilungswert der RSU kann vom beizulegenden Zeitwert abweichen, da für ihn aus Gründen der Nachvollziehbarkeit und Transparenz die vereinfachte Berechnungsmethode angewandt wird.

- Zur Ermittlung des Faktors werden zum Ergebnis 100 Prozentpunkte hinzugerechnet.
Beispiel: Ein Prozentpunkt Outperformance führt zu einem relativen TSR-Performance-Faktor von 102 %, ein Prozentpunkt Underperformance zu einem relativen TSR-Performance-Faktor von 98 %.

Um einer unangemessenen Risikoübernahme entgegenzuwirken, wird der relative TSR-Performance-Faktor begrenzt. Dieser kann zwischen 0 % (bei einer Underperformance des Index von mindestens - 50 Prozentpunkten) und 200 % (bei einer Outperformance von mindestens + 50 Prozentpunkten) liegen.



- **Nachhaltigkeitsprüfung:** Vor Auszahlung jeder LTI-Tranche überprüft der Aufsichtsrat nach Vorarbeit des Personalausschusses, ob unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten Bedenken gegen eine vollständige Auszahlung bestehen. Bei entsprechendem Anlass kann die Auszahlung teilweise, aber auch vollständig entfallen.

Gegenstand der Nachhaltigkeitsprüfung sind:

- Compliance-Verstöße,
- Bilanzthemen wie Reservestärke, Solvabilität, Verschuldung und Ratings,
- KPIs aus den individuellen Vorstandszielen wie dNPS, Mitarbeiterzufriedenheit und Klimaziele.

Die Überprüfung findet jeweils auf vergleichbarer Basis statt, das heißt regulatorische Veränderungen, Änderungen der Rechnungslegungsvorschriften oder Methodenänderungen bei der Berechnung der entsprechenden KPIs sind zu berücksichtigen.

- **Aktienkursentwicklung, Auszahlung und Obergrenze:** Nach Ablauf der vierjährigen vertraglichen Sperrfrist erfolgt eine Barauszahlung; diese basiert auf dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der Allianz Aktie an den ersten zehn Tagen nach der Bilanzmedienkonferenz im Jahr der jeweiligen RSU-Fälligkeit, multipliziert mit dem relativen TSR-Performance-Faktor und gegebenenfalls angepasst um das Ergebnis der Nachhaltigkeitsprüfung. Der Wert des Ausübungskurses kann maximal 200 % des Zuteilungskurses betragen. In gleicher Weise ist der relative TSR-Performance-Faktor auf maximal 200 % begrenzt. Unter Berücksichtigung der allgemeinen Vergütungsobergrenze (6 000 Tsd € für ein ordentliches Vorstandsmitglied und 11 750 Tsd € für den Vorstandsvorsitzenden) ist der LTI-Auszahlungsbetrag relativ zum LTI-Zielwert – abweichend von der Begrenzung der einzelnen LTI-Komponenten – insgesamt limitiert, und zwar auf maximal 272 %.

Falls ein Vorstandsmitglied das Unternehmen auf eigenen Wunsch verlässt oder aus einem wichtigen Grund gekündigt wird, verfallen die zugeteilten Rechte.

Beispielrechnungen:

LTI-Auszahlung: Performance übertrifft Erwartungen (Szenario 1)

Illustratives Beispiel für OVM	%	Anzahl RSUs	Tsd €
LTI-Zuteilung basierend auf:			
•LTI-Zielbetrag			1463
•LTI-Zuteilungsbetrag: Zielerreichungsfaktor multipliziert mit dem LTI-Zielwert	110		1609
•RSU-Zuteilung (Börsenkurs: 220 €, für die Berechnung der Zuteilung relevanter Aktienkurs: 170 € (= nach Abzug des Barwerts der erwarteten zukünftigen Dividenden in Höhe von 50 €))		9466	
LTI-Auszahlung bei Ablauf der Sperrfrist basierend auf:			
•RSUs x Aktienkurs in Höhe von 269 € bei Ablauf der Sperrfrist			2546
•TSR relativer Performance-Faktor: 2 x (TSR Allianz: 45% - TSR Stoxx Europe 600 Insurance: 40%) + 100%	110		
Auszahlung			2801

LTI-Auszahlung: Performance bleibt hinter den Erwartungen zurück (Szenario 2)

Illustratives Beispiel für OVM	%	Anzahl RSUs	Tsd €
LTI-Zuteilung basierend auf:			
•LTI-Zielbetrag			1463
•LTI-Zuteilungsbetrag: Zielerreichungsfaktor multipliziert mit dem LTI-Zielwert	90		1317
•RSU-Zuteilung (Börsenkurs: 220 €, für die Berechnung der Zuteilung relevanter Aktienkurs: 170 € (= nach Abzug des Barwerts der erwarteten zukünftigen Dividenden in Höhe von 50 €))		7745	
LTI-Auszahlung bei Ablauf der Sperrfrist basierend auf:			
•RSUs x Aktienkurs in Höhe von 203 € bei Ablauf der Sperrfrist			1572
•TSR relativer Performance-Faktor: 2 x (TSR Allianz: 15% - TSR Stoxx Europe 600 Insurance: 40%) + 100%	50		
Auszahlung			786

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

Variable Vergütung für das Geschäftsjahr

Finanzielle Konzernziele und Zielerreichung

Der Zielerreichungsgrad für die finanziellen Konzernziele ergibt sich aus dem einfachen Durchschnitt der Zielerfüllung des operativen Jahresergebnisses und des auf die Anteilseigner entfallenden Jahresüberschusses. Das Ziel für das operative Ergebnis von 13,40 Mrd € wurde mit 14,16 Mrd € übertroffen, da die Geschäftsbereiche Schaden-Unfall, Leben/Kranken, Corporate und Sonstiges im operativen Ergebnis kräftig zulegen und den Rückgang im Geschäftsbereich Asset-Management mehr als ausgleichen. Hieraus resultiert eine Zielerreichung von 111,40 % für das operative Ergebnis.

Infolge des Kriegs in der Ukraine hat die Allianz SE beschlossen, sich aus dem russischen Markt zurückzuziehen. Diese Entscheidung war weder im Rahmen der Budgetplanung noch der tatsächlichen Zielfestsetzung vorhersehbar. Die geplante Veräußerung der Mehrheitsbeteiligung am Russlandgeschäft der Allianz führte im Geschäftsjahr 2022 zu außergewöhnlichen Belastungen in Höhe von 437 Mio €, die sich in dem auf die Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss widerspiegeln. Bei solchen unvorhersehbaren außergewöhnlichen Entwicklungen liegt es im Ermessen des Aufsichtsrats, diese gegebenenfalls bei der Feststellung der Zielerreichung zu berücksichtigen. Um die tatsächliche Leistung des Vorstands im Rahmen der variablen Vergütung zu würdigen, hat der Aufsichtsrat die durch diese geplante Mehrheitsveräußerung entstandenen Verluste bei der Feststellung der Zielerreichung berücksichtigt. Bereinigt um diesen Effekt lag der auf die Anteils-



eigner entfallende Jahresüberschuss im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 7,17 Mrd € und damit leicht unter dem Ziel von 7,20 Mrd €, was zu einer Zielerreichung von 99,29 % führte.

Insgesamt ergibt sich dadurch ein Zielerreichungsgrad für die finanziellen Konzernziele von 105,35 %.

Zielerreichungsgrad der finanziellen Konzernziele 2020-2022

Finanzielle Konzernziele	Operatives Ergebnis			Auf Anteilseigner entfallender Jahresüberschuss			Zielerreichung gesamt in %		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Geschäftsjahr									
Bonuskurve									
0%-Floor in Mrd €	6,00	6,00	6,70	4,00	3,60	3,60			
100%-Ziel in Mrd €	12,00	12,00	13,40	7,90	7,20	7,20			
150% Max in Mrd €	15,00	15,00	16,75	9,85	9,00	9,00			
Zielerreichung							75,58	103,47	105,35
Zielerreichung Mrd €	10,75	13,40	14,16	6,81	6,61	7,17			
Zielerreichung in %	79,19	123,33	111,40	71,97	83,60	99,29			
Gewichtung in %	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00			

Individuelle Leistungsindikatoren und Anwendung des individuellen Beitragsfaktors

Um den jährlichen Bonus zu berechnen, wird der Zielerreichungsgrad der finanziellen Konzernziele mit dem individuellen Beitragsfaktor (IBF) multipliziert; der IBF wird vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied entsprechend der Zielerfüllung der individuellen Vereinbarung zu den finanziellen und nichtfinanziellen Zielen festgesetzt.

Individuelle Leistungsindikatoren

Mitglied des Vorstands	2022 Übersicht individuelle Performance	Individueller Beitragsfaktor (IBF)
Oliver Bäte	<ul style="list-style-type: none"> • Erneutes operatives Rekordergebnis im Krisenjahr 2022. • Bestleistungen bei Markenstärke sowie Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit. • Zügige Bewältigung der Structured Alpha-Verfahren in den USA und Etablierung der Partnerschaft mit Voya Investment Management. 	1,16
Sergio Balbinot	<ul style="list-style-type: none"> • Erheblicher Beitrag zur starken Konzernleistung mit dem von ihm geführten Portfolio. • Maßgeblicher Anteil am weiteren Ausbau der Schadenmanagementkompetenz des Allianz Konzerns. • Erfolgreiche Einarbeitung von Frau Boshnakova und Frau Wagner in ihre neuen regionalen Verantwortungsbereiche. 	1,15
Sirma Boshnakova	<ul style="list-style-type: none"> • Gelungener Turnaround von Allianz Partners nach der COVID-19-Krise. • Sehr solide Ergebnisse der großen Gesellschaften in Frankreich und Italien und Verbesserungen bei der Kundenzufriedenheit. 	1,12
Dr. Barbara Karuth-Zelle	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Fortschritte bei Modernisierung der Architektur und Führung des Technologie-Portfolios. • Verbesserung der Zusammenarbeit der Technologie Einheiten mit den Ländergesellschaften trotz erheblicher Herausforderungen durch anspruchsvolle Transformationsprojekte. 	1,12
Dr. Klaus-Peter Röhler	<ul style="list-style-type: none"> • Erneut sehr gute Beiträge zu starken Finanzergebnissen und der strategischen Weiterentwicklung des Allianz Konzerns. • Management der Ukraine-Krise, solide Ergebnisse im Geschäftsbereich Schaden-Unfall und weiter verbesserte Ergebnisse bei der Mitarbeiterzufriedenheit sind besonders hervorzuheben. 	1,14
Ivan de la Sota	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Zielerreichung litt unter enttäuschender Performance der Einheiten in Brasilien und Spanien. • Fortschritte bei dem Ausbau der Schadenmanagementplattform; erfolgreiche Integration von ControlExpert und Akquisition der Innovation Group. • Lieferung messbarer Skalierungsvorteile und ökonomischen Nutzens bei konzernweiten IT-Initiativen ist ausbaufähig. 	0,90
Giulio Terzaroli	<ul style="list-style-type: none"> • Signifikanter Beitrag zum erneuten operativen Rekordergebnis im Geschäftsjahr 2022. • Konsequente Stärkung der Solvenzquote, wesentlicher Kreditratings und Sicherung der Konzernliquidität. • Vorbildliche Vorbereitung des Allianz Konzerns auf die Einführung des neuen Rechnungslegungsstandards IFRS 9 und 17 im Jahr 2023. 	1,13
Dr. Günther Thallinger	<ul style="list-style-type: none"> • Solides Investmentergebnis in einem extrem schwierigen Kapitalmarktumfeld und erfolgreiche Kapitalreallokation auf der Aktivseite der Bilanz. • Hervorragende Beiträge zum Ausbau der Führungsrolle des Allianz Konzerns in Nachhaltigkeitsfragen und der Bewältigung des Klimawandels. 	1,13
Christopher Townsend	<ul style="list-style-type: none"> • Erneut starke Beiträge zur weiteren Profitabilisierung des Commercial-Lines-Geschäfts. • Sehr gute Fortschritte bei der Konzeption der länderübergreifenden Commercial-Lines-Plattform. 	1,13
Renate Wagner	<ul style="list-style-type: none"> • Weitere Verbesserungen bei der strategischen Personalplanung und der Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch Flexibilisierung und Modernisierung der Arbeitswelten im Allianz Konzern. • Konsequente Verbesserungen der Konzern-Governance und erfolgreiche Begleitung komplizierter Transaktionen, zum Beispiel der strategischen Partnerschaft mit Voya Investment Management. 	1,14
Dr. Andreas Wimmer	<ul style="list-style-type: none"> • Umsichtiges Management der Folgen des Structured Alpha Settlements, zum Beispiel bei der Partnerschaft mit Voya Investment Management. • Verbesserung der Governance bei der Allianz Asset Management Holding. 	1,12

Als Vorsitzender des Vorstands hat **Oliver Bäte** im Krisenjahr 2022 das Unternehmen und sein Team mit ruhiger Hand erneut zu operativen Rekordergebnissen geführt. Auch bei der Markenstärke sowie der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit wurden neue Bestleistungen erreicht. Die zügige Bewältigung der Structured Alpha-Verfahren in den USA und die Etablierung der



Partnerschaft mit Voya Investment Management zur Stärkung des US-Geschäfts der Allianz Global Investors sind nicht zuletzt seinem umsichtigen Handeln zu verdanken.

Sergio Balbinot hat mit dem von ihm geführten Portfolio auch in 2022 wieder erheblich zur starken Konzernleistung beigetragen. Dies nicht nur bei den Finanzergebnissen, sondern auch mit weiteren Verbesserungen im Bereich der Kundenzufriedenheit und der Markenstärke. Über sein eigenes Portfolio hinaus hat Herr Balbinot den Konzern beim Ausbau der Schadenmanagementkompetenz nach vorn gebracht und Frau Boshnakova sowie Frau Wagner erfolgreich bei der Übernahme ihrer neuen regionalen Verantwortungsbereiche begleitet. Herr Balbinot hat den Allianz Vorstand nach acht sehr erfolgreichen Jahren zum Ende des Geschäftsjahres 2022 verlassen. Dem Konzern wird er aber auch zukünftig in verschiedenen wichtigen Funktionen zur Verfügung stehen, wie zum Beispiel als Vorsitzender des Verwaltungsrats der Allianz S.p.A. Der Aufsichtsrat dankt Herrn Balbinot für seine herausragenden Beiträge zum nachhaltigen Erfolg des Allianz Konzerns.

Sirma Boshnakova hat sich in ihrem ersten Jahr im Vorstand erfolgreich in ihr neues Ressort eingearbeitet und in das Vorstandsteam integriert. Der Turnaround von Allianz Partners ist nach den Herausforderungen der COVID-19-Krise gelungen. Zudem lieferten die großen Gesellschaften in Frankreich und Italien sehr solide Ergebnisse. Vor allem die Verbesserungen bei der Kundenzufriedenheit sind bemerkenswert, wie zum Beispiel die Marktführerschaft in den Geschäftsbereichen Leben/Kranken und Schaden-Unfall in Frankreich. Für 2023 erwartet der Aufsichtsrat eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Allianz Direct. Zudem soll die neue Schaden-Service-Plattform systematisch etabliert und konzernweit verankert werden.

Die finanzielle Zielerreichung von **Ivan de la Sota** litt erneut unter der enttäuschenden Performance der Einheiten in Brasilien und Spanien. Fortschritte wurden vor allem durch die systematische Verbesserung und den Ausbau der Schadenmanagementplattform gemacht sowie bei der erfolgreichen Integration von ControlExpert und der Akquisition der Innovation Group. Auch Allianz X konnte 2022 wichtige Innovationsimpulse setzen. Der Fortschritt bei konzernweiten IT-Initiativen ist ausbaufähig. In der Zukunft muss insbesondere die Lieferung messbarer Skalierungsvorteile und ökonomischen Nutzens vorangetrieben werden. Herr de la Sota hat die Allianz nach 32 Jahren und einer erfolgreichen Laufbahn mit wichtigen operativen Aufgaben in Spanien, Portugal und Lateinamerika sowie in kritischen Transformationsaufgaben zum Ende des Geschäftsjahres 2022 verlassen. Der Aufsichtsrat dankt Herrn de la Sota für seine sehr guten Beiträge zum nachhaltigen Erfolg des Allianz Konzerns und wünscht ihm alles Gute für seine Zukunft.

Barbara Karuth-Zelle hat weitere Fortschritte bei der Modernisierung der IT-Architektur und der Führung des Technologie-Portfolios gemacht. Neben der konsequenten Fokussierung auf das Kerngeschäft wurden operative Defizite in der Infrastruktur systematisch angegangen. Zudem hat Frau Karuth-Zelle die Zusammenarbeit der Technologie-Einheiten mit den Ländergesellschaften weiter verbessert, trotz erheblicher Herausforderungen durch die anspruchsvollen Transformationsprojekte. Ebenfalls beeindruckend ist die weiter gestiegene Mitarbeiterzufriedenheit bei Allianz Technology, die auch in 2022 einen positiven Effekt auf die Konzernergebnisse hatte. Hervorzuheben sind zudem die Anstrengungen von Frau Karuth-Zelle, die IT-Sicherheit des Allianz Konzerns konsequent zu verbessern. Für 2023 erwartet der Aufsichtsrat eine verbesserte Stabilität der Infrastruktur-Dienstleistungen sowie der Nutzerzufriedenheit mit Workplace-Services. Gleichzeitig muss die ökonomische Steuerung des IT-Budgets systematisch verbessert werden.

Klaus-Peter Röhler hat mit dem von ihm geführten Portfolio erneut sehr gute Beiträge sowohl für die starken Finanzergebnisse als auch die strategische Weiterentwicklung des Allianz Konzerns geliefert. Trotz der erheblichen Verwerfungen an den Kapitalmärkten, der galoppierenden Inflation und dem Krieg in der Ukraine hat sein Ressort die gesetzten Ziele in Summe sehr gut gemeistert. Besonders hervorzuheben sind die soliden Ergebnisse im Geschäftsbereich Schaden-Unfall und



die weiter verbesserten Ergebnisse bei der Mitarbeiterzufriedenheit. Das Management der Auswirkungen des Ukraine-Krieges auf die Allianz ist ihm ebenfalls sehr gut gelungen. Für 2023 erwartet der Aufsichtsrat die Fortsetzung der Fortschritte auf dem Weg zur Marktführerschaft in der Kundenzufriedenheit, insbesondere bei der Allianz Versicherungs-AG in Deutschland, und eine Stärkung des Wachstums von profitablen Kundensegmenten, vor allem in Deutschland und der Schweiz.

Giulio Terzariol leistete als Finanzvorstand einen signifikanten Beitrag zu dem erneuten operativen Rekordergebnis in Höhe von € 14,16 Mrd. Er verfolgte konsequent die Stärkung der Solvenzquote und wesentlicher Kreditratings sowie die Sicherung der Konzernliquidität. Die konsequente Kapitalsteuerung sowie das Erreichen der Finanzergebnisse trugen maßgeblich zur Erholung des Aktienkurses in der zweiten Jahreshälfte bei. Auf die Einführung der neuen Rechnungslegungsstandards IFRS 9 und IFRS 17 hat Herr Terzariol den Allianz Konzern vorbildlich vorbereitet. Für 2023 erwartet der Aufsichtsrat die erfolgreiche Integration der Kontrollfunktionen in Herrn Terzariols Ressort, die Stärkung des Managements potenzieller Reputationsrisiken sowie den weiteren Aufbau eines automatisierten Transformationscontrollings.

Günther Thallinger hat in einem extrem schwierigen Kapitalmarktumfeld mit gleichzeitig fallenden Kursen bei Aktien und bei festverzinslichen Wertpapieren sowie einem massiven Inflationsschock erneut ein sehr solides Investmentergebnis erzielt. Darüber hinaus hat Herr Thallinger die Kapitalreallokation auf der Aktivseite der Bilanz erfolgreich umgesetzt. Hervorzuheben sind insbesondere auch seine Beiträge zum gelungenen Ausbau der Führungsrolle des Allianz Konzerns in Nachhaltigkeitsfragen und im Umgang mit der Klimakrise. Die Allianz konnte nicht nur ihre Spitzenposition in führenden Nachhaltigkeitsrankings behaupten, sondern Herr Thallinger wurde zudem auch persönlich für seine Leistungen ausgezeichnet, zum Beispiel durch seine erneute Wahl zum Vorsitzenden der Net Zero Asset Owner Alliance. Für 2023 erwartet der Aufsichtsrat weitere Fortschritte beim profitablen Wachstum des Krankenversicherungsgeschäfts sowie die Steigerung der Risikokapitaleffizienz.

Christopher Townsend hat in 2022 wieder starke Beiträge zur weiteren Profitabilisierung des Commercial-Lines-Geschäfts geleistet. Sowohl Allianz Global Corporate & Specialty als auch Allianz Trade lieferten Ergebnisse, die die anspruchsvollen Pläne übertrafen. Auch die Konzeption einer länderübergreifenden Commercial-Lines-Plattform machte dank seiner Führung sehr gute Fortschritte. Für 2023 erwartet der Aufsichtsrat nachhaltige Ergebnisverbesserungen bei der Allianz UK und weitere Fortschritte in der Globalisierung des Commercial-Lines-Geschäfts.

Renate Wagner hat auch im Geschäftsjahr 2022 in ihren Verantwortungsbereichen sehr gute Fortschritte gemacht. Im Bereich Human Resources wurde die strategische Personalplanung weiter verbessert und die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Allianz durch die Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen und die Modernisierung der Arbeitswelten nachhaltig gestärkt. Zudem hat Frau Wagner die erforderlichen Verbesserungen der Konzern-Governance konsequent vorangetrieben. Schließlich hat das M&A-Team unter ihrer Führung sehr komplizierte Transaktionen erfolgreich begleitet, wie beispielsweise die strategische Partnerschaft zwischen Allianz Global Investors und Voya Investment Management. Für 2023 erwartet der Aufsichtsrat einen weiteren Ausbau der strategischen Personalplanung und -rekrutierung, insbesondere in kritischen Bereichen wie zum Beispiel der Technologie. Darüber hinaus soll die Stärkung der Vielfalt in den Talentpools weiter vorangetrieben werden.

Andreas Wimmer hat in einem sehr schwierigen Kapitalmarktumfeld die anspruchsvollen Führungsaufgaben für den Geschäftsbereich Asset Management und für die US Life Insurance sehr gut gemeistert. Insbesondere die Folgen der im Zusammenhang mit dem Structured Alpha-Komplex geschlossenen Vergleiche mit den US-Behörden wurden von ihm mit Umsicht gemanagt, so zum Beispiel die Verhandlung und unverzügliche Umsetzung der Partnerschaft



mit Voya Investment Management sowie die Verbesserung der Governance bei der Allianz Asset Management Holding. Für das Jahr 2023 erwartet der Aufsichtsrat eine Forcierung des Wachstums und gezielte Fortsetzung der Transformation der Geschäftsbereiche Lebensversicherung und Asset Management, unter anderem durch segmentübergreifende Produktinnovationen und Stärkung der Distributionskanäle.

Überblick Zielerreichung und variable Vergütung für das Geschäftsjahr

Die nachfolgende Tabelle zeigt die sich aus der Zielerreichung des Geschäftsjahres ergebenden Beträge für die Auszahlung des Jahresbonus und die Zuteilung der LTI-Tranche sowie die jeweiligen Ziel-/Minimal- und Maximalbeträge der variablen Vergütungsbestandteile.

Zielerreichung und variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr

Mitglied des Vorstands		Zielerreichung			Jahresbonus				LTI-Zuteilung ¹			
		Konzernziele	IBF	Gesamtfaktor	Ziel	Min	Max	Auszahlung	Ziel	Min	Max	Zuteilung
Im Geschäftsjahr aktive Mitglieder		%	0,8-1,2	%	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €
Oliver Bäte	2022	105,35	1,16	122,21	1 593	-	2 390	1 947	2 867	-	4 301	3 504
Bestellt: 01/2008	2021	103,47	1,06	109,68	1 593	-	2 390	1 748	2 867	-	4 301	3 145
VV seit 05/2015	2020	75,58	1,17	88,43	1 422	-	2 133	1 257	2 559	-	3 839	2 263
Sergio Balbinot	2022	105,35	1,15	121,15	813	-	1 220	985	1 463	-	2 195	1 772
Bestellt: 01/2015	2021	103,47	1,06	109,68	813	-	1 220	892	1 463	-	2 195	1 605
Ausgeschieden: 12/2022	2020	75,58	1,16	87,67	813	-	1 220	713	1 463	-	2 195	1 283
Sirma Boshnakova	2022	105,35	1,12	117,99	813	-	1 220	959	1 463	-	2 195	1 726
Bestellt: 01/2022	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Barbara Karuth-Zelle	2022	105,35	1,12	117,99	813	-	1 220	959	1 463	-	2 195	1 726
Bestellt: 01/2021	2021	103,47	1,04	107,61	813	-	1 220	875	1 463	-	2 195	1 574
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Klaus-Peter Röhler	2022	105,35	1,14	120,10	813	-	1 220	976	1 463	-	2 195	1 757
Bestellt: 04/2020	2021	103,47	1,05	108,64	813	-	1 220	883	1 463	-	2 195	1 589
	2020	75,58	1,15	86,92	611	-	917	531	1 100	-	1 650	956
Ivan de la Sota	2022	105,35	0,90	94,82	813	-	1 220	771	1 463	-	2 195	1 387
Bestellt: 04/2018	2021	103,47	0,98	101,40	813	-	1 220	824	1 463	-	2 195	1 483
Ausgeschieden: 12/2022	2020	75,58	1,11	83,89	813	-	1 220	682	1 463	-	2 195	1 227
Giulio Terzaroli	2022	105,35	1,13	119,05	813	-	1 220	968	1 463	-	2 195	1 742
Bestellt: 01/2018	2021	103,47	1,04	107,61	813	-	1 220	875	1 463	-	2 195	1 574
	2020	75,58	1,14	86,16	813	-	1 220	700	1 463	-	2 195	1 261
Dr. Günther Thallinger	2022	105,35	1,13	119,05	813	-	1 220	968	1 463	-	2 195	1 742
Bestellt: 01/2017	2021	103,47	1,04	107,61	813	-	1 220	875	1 463	-	2 195	1 574
	2020	75,58	1,14	86,16	813	-	1 220	700	1 463	-	2 195	1 261
Christopher Townsend	2022	105,35	1,13	119,05	813	-	1 220	968	1 463	-	2 195	1 742
Bestellt: 01/2021	2021	103,47	1,04	107,61	813	-	1 220	875	1 463	-	2 195	1 574
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Renate Wagner	2022	105,35	1,14	120,10	813	-	1 220	976	1 463	-	2 195	1 757
Bestellt: 01/2020	2021	103,47	1,05	108,64	813	-	1 220	883	1 463	-	2 195	1 589
	2020	75,58	1,14	86,16	813	-	1 220	700	1 463	-	2 195	1 261
Dr. Andreas Wimmer²	2022	105,35	1,12	117,99	813	-	1 220	959	1 463	-	2 195	1 726
Bestellt: 10/2021	2021	103,47	1,00	103,47	205	-	308	226	369	-	554	407
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

¹ Ermittlung durch Multiplikation des LTI-Zielbetrages mit dem Gesamtzielerreichungsfaktor.

² Jahresbonus und LTI-Zuteilung für das Geschäftsjahr 2021 pro-ratiert für 3 Monate. Ermittlung des Auszahlungsbetrages anhand des gewichteten Durchschnitts der Zielerfüllung Allianz Lebensversicherungs-AG (126,5 %: 110 % Unternehmenszielerreichung und 1,15 IBF) mit einer Gewichtung von 30 % und der Allianz SE Zielerreichung mit einer Gewichtung von 70 %.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuelle Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder.

Die Tabelle „Vergütung im Geschäftsjahr“ weist die gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung aus. Diese beinhaltet die im Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen zur Grundvergütung, Nebenleistungen und sonstige Vergütungen.



Für die variable Vergütung werden die Bestandteile ausgewiesen, für welche die Tätigkeit vollständig im Geschäftsjahr erbracht wurde. Diese Voraussetzung liegt vor, wenn die zugrunde liegenden Leistungskriterien erfüllt und auflösende und aufschiebende Bedingungen erfüllt bzw. weggefallen sind. Für das Geschäftsjahr 2022 ist dies zunächst der Jahresbonus, der sich auf den Leistungszeitraum 2022 bezieht und im März 2023 zur Auszahlung kommt. Bei der langfristigen, aktienbasierten Vergütung handelt es sich um die Auszahlung der Allianz Equity Incentive (AEI) RSU-Zuteilung für das Geschäftsjahr 2017, deren Sperrfrist im Geschäftsjahr 2022 endete.

Die über die Anforderungen des § 162 AktG hinausgehende zusätzliche Tabelle „Vergütung für das Geschäftsjahr“ beinhaltet zunächst ebenfalls die im jeweiligen Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen zur Grundvergütung und Nebenleistungen sowie den Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Ferner wird der Zuteilungsbetrag der aktienbasierten Vergütung für das Geschäftsjahr ausgewiesen.

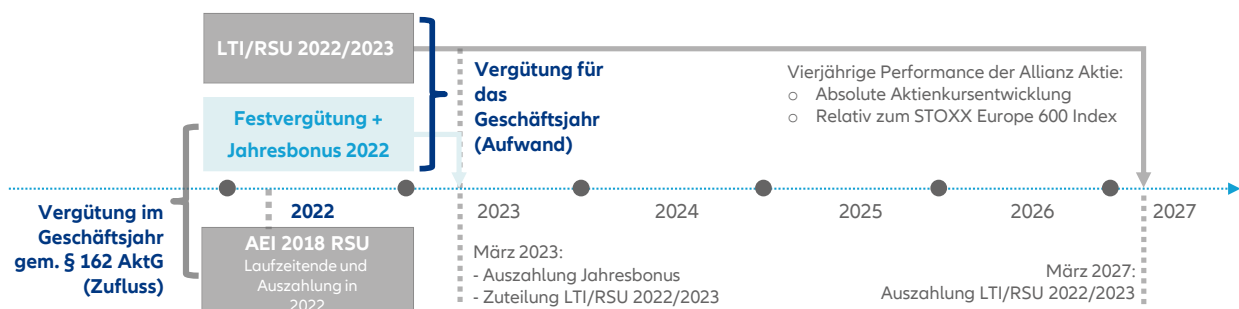
Die hier ausgewiesenen Beträge für den Jahresbonus und die Höhe der LTI-Zuteilungen resultieren aus der Erfüllung der Geschäftsjahresziele. Die Angaben bilden somit den Zusammenhang von Vergütung und Geschäftsentwicklung unmittelbar ab und entsprechen der Aufwandsbetrachtung.

Die Vergütung für das Geschäftsjahr ist außerdem maßgeblich für die Überprüfung der Einhaltung der allgemeinen Vergütungsobergrenze von 11 750 Tsd € für den Vorstandsvorsitzenden und 6 000 Tsd € für ein ordentliches Vorstandsmitglied. Sie wird vor Auszahlung der für das Geschäftsjahr 2022 und 2021 zugeteilten LTI-Tranchen im Jahr 2027 und 2026 überprüft und im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen.

In beiden Tabellen sind ferner die Altersversorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr aufgeführt, auch wenn diese nicht als gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG anzusehen sind. Schließlich wird neben den absoluten Beträgen auch der relative Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung angegeben.

Die vom Aktiengesetz vorgesehene Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands erfolgt aus Gründen der Übersichtlichkeit in einer gesonderten Tabelle.

Die nachfolgende Grafik stellt die Zuordnung der Vergütungsbestandteile in den beiden Tabellen am Beispiel des Geschäftsjahres 2022 dar:



Vergütung im Geschäftsjahr

Die folgende Tabelle weist die im Geschäftsjahr gem. § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung aus. Diese beinhaltet die Grundvergütung und Nebenleistungen, den Jahresbonus für das Berichtsjahr, der im Folgejahr zur Auszahlung kommt, sowie den Zahlungsbetrag zur aktienbasierten Vergütung aus der aktienbasierten Vergütung, deren Sperrfrist



im Geschäftsjahr endete. Sie enthält ebenfalls die Altersversorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr, auch wenn diese nicht als gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG anzusehen sind.

Individuelle Vergütung: 2022 und 2021

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglied des Vorstands		Feste Vergütung				Variabel kurzfristig		Variabel langfristig		sonstige Vergütung		Gesamtvergütung gem. §162 AktG	Versorgungsaufwand	Summe
		Grundvergütung		Nebenleistungen		Jahresbonus		aktienbasierte Vergütung						
		Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	Tsd €	Tsd €
im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder														
Oliver Bäte	2022	1 911	34	15	-	1 947	34	1 786	32	-	-	5 660	1 122	6 782
Bestellt: 01/2008 VV seit 05/2015	2021	1 911	32	11	-	1 748	30	2 242	38	-	-	5 912	1 050	6 961
Sergio Balbinot	2022	975	31	22	1	985	31	1 203	38	-	-	3 184	469	3 653
Bestellt: 01/2015 ausgeschieden: 12/2022	2021	975	28	91	3	892	26	1 495	43	-	-	3 453	467	3 920
Sirma Boshnakova	2022	975	50	27 ¹	1	959	49	-	-	-	-	1 961	412	2 373
Bestellt: 01/2022	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Barbara Karuth-Zelle	2022	975	50	11	1	959	49	-	-	-	-	1 945	556	2 502
Bestellt: 01/2021	2021	975	52	11	1	875	47	-	-	-	-	1 861	398	2 258
Dr. Klaus-Peter Röhler	2022	975	49	19	1	976	50	-	-	-	-	1 970	533	2 503
Bestellt: 04/2020	2021	975	52	30	2	883	47	-	-	-	-	1 888	540	2 428
Ivan de la Sota	2022	975	12	9	-	771	9	-	-	6 502 ²	79	8 257 ³	527	8 784 ³
Bestellt: 04/2018 ausgeschieden: 12/2022	2021	975	54	15	1	824	45	-	-	-	-	1 814	535	2 349
Giulio Terzariol	2022	975	49	30	2	968	49	-	-	-	-	1 973	570	2 543
Bestellt: 01/2018	2021	975	52	20	1	875	47	-	-	-	-	1 870	565	2 435
Dr. Günther Thallinger	2022	975	32	2	-	968	32	1 106	36	-	-	3 051	548	3 599
Bestellt: 01/2017	2021	975	53	2	-	875	47	-	-	-	-	1 852	548	2 400
Christopher Townsend	2022	975	49	30	2	968	49	-	-	-	-	1 972	412	2 384
Bestellt: 01/2021	2021	975	51	53	3	875	46	-	-	-	-	1 903	412	2 315
Renate Wagner	2022	975	49	26	1	976	49	-	-	-	-	1 977	526	2 504
Bestellt: 01/2020	2021	975	52	25	1	883	47	-	-	-	-	1 883	527	2 410
Dr. Andreas Wimmer	2022	975	50	9	-	959	49	-	-	-	-	1 944	413	2 357
Bestellt: 10/2021	2021	244	52	2	-	226	48	-	-	-	-	472	51	522

¹ Die Nebenleistungen von Frau Boshnakova beinhalten die durch Allianz Partners geleistete Übernahme von Mietkosten in Höhe von insgesamt 11 Tsd € bis zum 30. Juni 2022, dem Zeitpunkt der Beendigung ihrer Tätigkeit für Allianz Partners.

² Aus Anlass seines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand zum 31. Dezember 2022 und unter Anwendung der Regelung zur Abfindungsbegrenzung erhielt Herr de la Sota im Januar 2023 eine Zahlung zur Abgeltung der Restlaufzeit seines Vertrages in Höhe der zweifachen Jahresvergütung. Der Betrag von 6 502 Tsd € wird hier als „sonstige Vergütung“ im Geschäftsjahr 2022 aufgeführt, da er aufgrund der vollständigen Leistungserbringung im Geschäftsjahr nach der hier erfolgenden Auslegung als im Geschäftsjahr 2022 gewährt und geschuldet angesehen wird, obwohl der Zutluss erst im Jahr 2023 erfolgte.

³ Die Gesamtvergütung ausschließlich der Abfindungszahlung beträgt 1 755 Tsd € ohne Versorgungsaufwand und 2 282 Tsd € mit Versorgungsaufwand.

Einhaltung der Maximalvergütungsregelungen bei Auszahlungen zur aktienbasierten Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 kamen für Oliver Bäte, Sergio Balbinot und Günther Thallinger die RSU-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2017, zugeteilt im März 2018, zur Auszahlung. Nach dem zum Zeitpunkt der Zuteilung gültigen Vergütungssystem war der Wertzuwachs der RSUs auf 200 % des Zuteilungskurses beschränkt. Während der Laufzeit der AEI/RSU 2018 stieg der maßgebliche Kurs der Allianz Aktie von 190,87 € auf 200,99 €. Der Anstieg und damit die Auszahlung blieben also deutlich unterhalb dieser Grenze.

Vergütung für das Geschäftsjahr

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr. Sie weist die Beträge für die variable Vergütung aus, die sich unmittelbar aus der Zielerreichung des Geschäftsjahres ergeben: den Jahresbonus – wie in der vorstehenden Tabelle zur Vergütung im Geschäftsjahr – und den Betrag der LTI-Zuteilung für das Geschäftsjahr.



Individuelle Vergütung: 2022 und 2021

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglied des Vorstands		Feste Vergütung				Variabel kurzfristig		Variabel langfristig		sonstige Vergütung		Gesamtvergütung	Versorgungsaufwand	Summe
		Grundvergütung		Nebenleistungen		Jahresbonus		aktienbasierte Vergütung		Tsd €	in % von GV			
		Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	Tsd €	Tsd €
im Berichtsjahr aktive Vorstandsmitglieder														
Oliver Bäte	2022	1 911	26	15	-	1 947	26	3 504	47	-	-	7 378	1 122	8 500
Bestellt: 01/2008 VV seit 05/2015	2021	1 911	28	11	-	1 748	26	3 145	46	-	-	6 815	1 050	7 864
Sergio Balbinot	2022	975	26	22	1	985	26	1 772	47	-	-	3 754	469	4 223
Bestellt: 01/2015 ausgeschieden: 12/2022	2021	975	27	91	3	892	25	1 605	45	-	-	3 563	467	4 030
Sirma Boshnakova	2022	975	26	27 ¹	1	959	26	1 726	47	-	-	3 687	412	4 099
Bestellt: 01/2022	2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Barbara Karuth-Zelle	2022	975	27	11	-	959	26	1 726	47	-	-	3 672	556	4 228
Bestellt: 01/2021	2021	975	28	11	-	875	25	1 574	46	-	-	3 435	398	3 833
Dr. Klaus-Peter Röhler	2022	975	26	19	1	976	26	1 757	47	-	-	3 727	533	4 260
Bestellt: 04/2020	2021	975	28	30	1	883	25	1 589	46	-	-	3 478	540	4 018
Ivan de la Sota	2022	975	31	9	-	771	25	1 387	44	-	-	3 142	527	3 669
Bestellt: 04/2018 ausgeschieden: 12/2022	2021	975	30	15	-	824	25	1 483	45	-	-	3 298	535	3 832
Giulio Terzariol	2022	975	26	30	1	968	26	1 742	47	-	-	3 715	570	4 285
Bestellt: 01/2018	2021	975	28	20	1	875	25	1 574	46	-	-	3 444	565	4 009
Dr. Günther Thallinger	2022	975	26	2	-	968	26	1 742	47	-	-	3 687	548	4 235
Bestellt: 01/2017	2021	975	28	2	-	875	26	1 574	46	-	-	3 426	548	3 974
Christopher Townsend	2022	975	26	30	1	968	26	1 742	47	-	-	3 714	412	4 126
Bestellt: 01/2021	2021	975	28	53	2	875	25	1 574	45	-	-	3 477	412	3 889
Renate Wagner	2022	975	26	26	1	976	26	1 757	47	-	-	3 735	526	4 261
Bestellt: 01/2020	2021	975	28	25	1	883	25	1 589	46	-	-	3 472	527	4 000
Dr. Andreas Wimmer	2022	975	27	9	-	959	26	1 726	47	-	-	3 670	413	4 083
Bestellt: 10/2021	2021	244	28	2	-	226	26	407	46	-	-	879	51	929

¹ Die Nebenleistungen von Frau Boshnakova beinhalten die durch Allianz Partners geleistete Übernahme von Mietkosten in Höhe von insgesamt 11 Tsd € bis zum 30. Juni 2022, dem Zeitpunkt der Beendigung ihrer Tätigkeit für Allianz Partners.

Im Berichtsjahr aus dem Vorstand ausgeschiedene Mitglieder

Sergio Balbinot ist mit Ablauf des 31. Dezember 2022 in den Ruhestand getreten und somit aus dem Vorstand der Allianz SE ausgeschieden. Aufgrund eines bereits im Anstellungsvertrag geltenden einjährigen nachvertraglichen Wettbewerbsverbots hat Sergio Balbinot Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der jährlichen Zielvergütung (Summe aus der Grundvergütung und der variablen Zielvergütung), insgesamt also 1 625,5 Tsd €.

Ivan de la Sota ist mit Ablauf des 31. Dezember 2022 vorzeitig aus dem Vorstand der Allianz SE ausgeschieden. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit wird die Restlaufzeit des Vertrages mit einer einmaligen Abfindung abgegolten, die auf das Doppelte der Jahresvergütung begrenzt ist (Abfindungsbegrenzung). Ivan de la Sota erhielt auf Grundlage seines Abfindungsvertrages vom September 2022 im Januar 2023 die zweifache Jahresvergütung, insgesamt einen Betrag in Höhe von 6 502 Tsd € ausbezahlt. Die Abfindung setzt sich zusammen aus der zweifachen Grundvergütung in Höhe von 1 950 Tsd € und der zweifachen variablen Zielvergütung in Höhe von 4 552 Tsd €. Die Abfindungszahlung wurde mit der für das vertragliche Wettbewerbsverbot vorgesehenen Karenzentschädigung verrechnet. Mit der Zahlung der Abfindung sind alle zukünftigen Ansprüche aus der vorzeitigen Beendigung seines Dienstvertrages abgegolten.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 für frühere Mitglieder des Vorstands

Die folgende Darstellung zeigt die im Geschäftsjahr 2022 an frühere Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihren relativen Anteil an der Gesamtvergütung.



Gemäß § 162 Absatz 5 AktG erfolgt die personenindividuelle Ausweisung bis zum Ablauf von 10 Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres, zu dem das jeweilige Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet hat. Für 14 Vorstandsmitglieder, die vor diesem Zeitraum ausgeschieden sind, wurden im Geschäftsjahr 2022 Leistungen in Höhe von insgesamt 5 Mio € gewährt.

Individuelle Vergütung: 2022

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Frühere Vorstandsmitglieder	aktienbasierte Vergütung		Pensionszahlungen		sonstige Vergütungen		Summe
	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	
Jacqueline Hunt (bis 09/2021)	1 191	41	-	-	1 713 ¹	59	2 903
Dr. Christof Mascher (bis 12/2020)	1 070	89	130	11	-	-	1 200
Niran Peiris (bis 12/2020)	-	-	-	-	4	100	4
Dr. Axel Theis (bis 03/2020)	1 142	78	329	22	-	-	1 472
Dr. Helga Jung (bis 12/2019)	1 118	100	-	-	-	-	1 118
Dr. Dieter Wemmer (bis 12/2017)	1 118	92	94	8	-	-	1 212
Dr. Werner Zedelius (bis 12/2017)	1 070	69	476	31	-	-	1 546
Dr. Maximilian Zimmerer (bis 12/2016)	-	-	279	100	-	-	279
Manuel Bauer (bis 08/2015)	-	-	134	100	-	-	134
Michael Diekmann (bis 04/2015)	-	-	674	100	-	-	674
Clement Booth (bis 12/2014)	-	-	149	100	-	-	149

1_Jacqueline Hunt hat mit Wirkung zum 1. Oktober 2021 ihr Amt als Mitglied des Vorstands der Allianz SE niedergelegt. Die Vergütungsregelungen des Anstellungsvertrages blieben bis zum Ende der Vertragslaufzeit zum 31. Dezember 2022 unverändert. Im Einzelnen erhielt Frau Hunt folgende Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 (Anteil an der Gesamtvergütung in %): Grundvergütung von 975 Tsd € (34), Nebenleistungen von 53 Tsd € (2), Jahresbonus bei einem individuellen Beitragsfaktor von 0,8 von 685 Tsd € (24).

Aktienbasierte Vergütung

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des RSU-Bestands der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr. Die Bestände aus dem bis einschließlich der Zuteilung für das Jahr 2018 geltenden Allianz Equity Incentive (AEI) und aus dem ab dem Geschäftsjahr 2019 geltenden Long Term Incentive (LTI) werden separat ausgewiesen.

Der ausgewiesene Bestand kann auch RSUs umfassen, die auf Zuteilungen vor Bestellung zum Mitglied des Vorstands der Allianz SE zurückgehen. Der zum Zeitpunkt der Auszahlung maßgebliche Kurs der Allianz Aktie betrug 200,99 €.



RSU-Bestandsentwicklung im Geschäftsjahr

Mitglied des Vorstands	RSU-Plan	Bestand RSUs zum 1.1.2022	Entwicklung im Geschäftsjahr			Bestand RSUs zum 31.12.2022
			Anzahl im März 2022 zugeteilter RSUs	Anzahl im März 2022 ausgezahlter RSUs	Anzahl in 2022 verfallener RSUs	
Oliver Bäte	LTI/RSU	33 560	20 383	-	-	53 943
	AEI/RSU	19 309	-	8 887	-	10 422
Sergio Balbinot (bis 12/2022)	LTI/RSU	18 920	10 399	-	-	29 319
	AEI/RSU	12 001	-	5 985	-	6 016
Sirma Boshnakova (seit 01/2022)	LTI/RSU	-	-	-	-	-
	AEI/RSU	9 189	5 245	1 699	-	12 735
Dr. Barbara Karuth-Zelle	LTI/RSU	-	10 203	-	-	10 203
	AEI/RSU	8 685	-	1 962	-	6 723
Dr. Klaus-Peter Röhler	LTI/RSU	5 900	10 301	-	-	16 201
	AEI/RSU	16 186	-	4 020	-	12 166
Ivan de la Sota (bis 12/2022)	LTI/RSU	16 993	9 614	-	-	26 607
	AEI/RSU	8 977	-	4 036	-	4 941
Giulio Terzarol	LTI/RSU	18 387	10 203	-	-	28 590
	AEI/RSU	7 846	-	2 133	-	5 713
Dr. Günther Thallinger	LTI/RSU	18 387	10 203	-	-	28 590
	AEI/RSU	11 337	-	5 503	-	5 834
Christopher Townsend	LTI/RSU	-	10 203	-	-	10 203
	AEI/RSU	-	-	-	-	-
Renate Wagner	LTI/RSU	7 783	10 301	-	-	18 084
	AEI/RSU	3 818	-	1 286	-	2 532
Dr. Andreas Wimmer	LTI/RSU	-	2 638	-	-	2 638
	AEI/RSU	7 606	3 311	1 073	-	9 844

Aktienhalteverpflichtung

Im Rahmen der Aktienhalteverpflichtung sind die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, innerhalb von drei Jahren einen Bestand an Allianz Aktien aufzubauen. Die nachfolgende Tabelle weist den Stand des Aktieneigeninvestments und des RSU-Portfolios zum Ende des Berichtsjahres je Vorstandsmitglied aus und zeigt das Verhältnis des Gesamtportfolios zur jeweiligen Grundvergütung.

Exponierung gegenüber Allianz Aktien zum 31. Dezember 2022

in Tsd €	Aktieneigeninvestment-Portfolio ¹	RSU-Portfolio ²	Gesamtportfolio	Anteil des Gesamtportfolios an der Grundvergütung in %
im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder				
Oliver Bäte	4 104	10 051	14 154	741
Sergio Balbinot	1 051	5 659	6 710	688
Sirma Boshnakova (seit 01/2022)	-	2 277	2 277	234
Dr. Barbara Karuth-Zelle	506	2 798	3 304	339
Dr. Klaus-Peter Röhler	641	4 755	5 396	553
Ivan de la Sota	1 051	5 026	6 077	623
Giulio Terzarol	1 051	5 487	6 537	670
Dr. Günther Thallinger	1 051	5 511	6 562	673
Christopher Townsend	506	1 534	2 040	209
Renate Wagner	962	3 184	4 146	425
Dr. Andreas Wimmer	-	2 150	2 150	221

1_Berechnet auf Basis des XETRA-Schlusskurses der Allianz Aktie zum 30. Dezember 2022. Aktienbestand zum 31. Dezember 2022: Oliver Bäte: 20 427 Stück, Sergio Balbinot, Ivan de la Sota, Giulio Terzarol und Dr. Günther Thallinger: jeweils 5 230 Stück, Renate Wagner: 4 789 Stück, Dr. Klaus-Peter Röhler: 3 192 Stück, Dr. Barbara Karuth-Zelle und Christopher Townsend jeweils 2 519 Stück. Im Rahmen der Aktieneigeninvestment-Guideline erfolgt der erstmalige Erwerb für Sirma Boshnakova und Dr. Andreas Wimmer in 2023.

2_Berechnet auf Basis des beizulegenden Zeitwerts des in der Tabelle der aktienbasierten Vergütung ausgewiesenen RSU-Bestands zum 31. Dezember 2022. Die Berechnung des beizulegenden Zeitwerts der RSUs erfolgt auf Basis eines Optionspreismodells. Dabei werden zusätzliche Parameter berücksichtigt, beispielsweise die Zinsstruktur und die Verknüpfung der Allianz Aktienperformance mit der Indexperformance. Hierbei kommen marktübliche Simulationsverfahren zur Anwendung, um die Volatilität der Allianz Aktie, die Volatilität des Indexes und die Korrelation dieser Volatilitäten zu ermitteln.



Pensionen

Die Beiträge, die die Gesellschaft in den aktuellen beitragsorientierten Pensionsplan der Allianz SE einzahlte („Meine Allianz Pension“), entsprechen einer Größenordnung von 15 % der Jahreszielvergütung abzüglich der Absicherung des Todesfall-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrisikos. Für die eingezahlten Beiträge wird nur der Kapitalerhalt garantiert, ohne eine darüber hinausgehende Zinsgarantie.

Für Vorstandsmitglieder mit Anwartschaften aus dem vorherigen, nun festgeschriebenen Plan (Leistungszusage) werden diese Einzahlungen zur aktuellen Pensionszusage verringert, und zwar um die 19 %, die der erwarteten jährlichen Pension aus dem festgeschriebenen Plan entsprechen.

Die Allianz hat im Berichtsjahr 6 (2021: 5) Mio € aufgewandt, um die Pensionsrückstellungen und Rückstellungen für vergleichbare Leistungen der aktiven Vorstandsmitglieder zu erhöhen. Am 31. Dezember 2022 beliefen sich die Pensionsrückstellungen und Rückstellungen für vergleichbare Leistungen der zu diesem Zeitpunkt aktiven Vorstandsmitglieder auf 35 (2021: 33) Mio €.

Die Pensionsverpflichtungen für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen beliefen sich auf 171 (2021: 201) Mio €.

Individuelle Pensionen: 2021 und 2022

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglied des Vorstands		Aktuelle Pensionszusage		Altzusagen ¹		Summe	
		SC ²	DBO ³	SC ²	DBO ³	SC ²	DBO ³
Oliver Bäte	2022	913	5 848	209	4 608	1 122	10 456
	2021	878	4 830	172	5 494	1 050	10 324
Sergio Balbinot	2022	466	3 429	3	39	469	3 468
	2021	465	2 885	2	45	467	2 930
Sirma Boshnakova (seit 1/2022)	2022	412	739	-	-	412	739
	2021	-	-	-	-	-	-
Dr. Barbara Karuth-Zelle	2022	464	1 608	92	804	556	2 412
	2021	353	1 115	45	1 091	398	2 206
Dr. Klaus-Peter Röhler	2022	462	2 331	71	1 843	533	4 174
	2021	461	1 826	79	2 466	540	4 292
Ivan de la Sota	2022	464	2 214	63	445	527	2 659
	2021	462	1 708	73	635	535	2 343
Giulio Terzoriot	2022	462	2 460	108	1 001	570	3 461
	2021	461	1 950	104	1 481	565	3 431
Dr. Günther Thallinger	2022	466	3 005	82	1 252	548	4 257
	2021	465	2 484	83	1 779	548	4 263
Christopher Townsend	2022	412	845	-	-	412	845
	2021	412	417	-	-	412	417
Renate Wagner	2022	465	1 678	61	176	526	1 854
	2021	464	1 182	63	247	527	1 429
Dr. Andreas Wimmer	2022	367	1 222	46	237	413	1 459
	2021	42	836	9	289	51	1 125

¹ Festgeschriebene und geschlossene frühere Pensionszusagen, bei Oliver Bäte inklusive Übergangsgeld.

² SC = Service Cost = Dienstzeitaufwand, rechnerische Aufwendungen für die im Geschäftsjahr verdienten Teile der Leistungszusage.

³ DBO = Defined Benefit Obligation = Anwartschaftsbarwert. Höhe der Verpflichtung, die sich für die Allianz aus den verdienten Leistungszusagen unter Berücksichtigung realistischer Annahmen (Zins, Dynamik, biometrische Wahrscheinlichkeiten) ergibt.

Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Übersicht vergleicht die jährliche Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sowie ausgewählter Ertragskennziffern über die letzten fünf Geschäftsjahre.

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung der Vorstandsmitglieder entspricht der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung. Die Ertragsentwicklung ist anhand



der beiden für die Konzernzielerreichung maßgeblichen Kennzahlen Operatives Ergebnis und auf Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss sowie des Jahresüberschusses gemäß Einzelabschluss der Allianz SE dargestellt. Für den Ausweis der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gesellschaften des Allianz Konzerns in Deutschland abgestellt.

Bei den Veränderungen der Vorstandsvergütung von 2018 zu 2019 ist zu beachten, dass im Geschäftsjahr 2018 der Zufluss für den Mid-Term-Bonus (MTB) für die Jahre 2016 - 2018 ausgewiesen wird.

Im Geschäftsjahr 2022 erhielt Dr. Günther Thallinger erstmalig eine Auszahlung der aktienbasierten Vergütung. Bei Dr. Klaus-Peter Röhler resultiert die signifikante Veränderung von 2020 auf 2021 daraus, dass aufgrund seines unterjährigen Eintritts in den Vorstand für das Geschäftsjahr 2020 lediglich eine anteilige Vergütung ausgewiesen ist. Das gleiche gilt für Dr. Andreas Wimmer. Er war 2021 unterjährig eingetreten, so dass seine Vergütung ebenfalls einen deutlichen Sprung – allerdings von 2021 auf 2022 – aufweist.

Bei den früheren Vorstandsmitgliedern setzt sich die gewährte und geschuldete Vergütung für die Geschäftsjahre nach ihrem Ausscheiden im Wesentlichen aus Pensionszahlungen, Auszahlungen zur aktienbasierten Vergütung und sonstiger Vergütung zusammen.

Vergleichende Darstellung

Geschäftsjahr	Vorstandsvergütung, Ertragsentwicklung und durchschnittliche Arbeitnehmervergütung								
	2018	Veränderung 2018 zu 2019 in %	2019	Veränderung 2019 zu 2020 in %	2020	Veränderung 2020 zu 2021 in %	2021	Veränderung 2021 zu 2022 in %	2022
Vorstandsvergütung in Tsd €									
im Geschäftsjahr aktive Mitglieder									
Oliver Bäte	9 634	-47	5 058	6	5 350	11	5 912	-4	5 660
Sergio Balbinot	4 793	-58	2 030	80	3 644	-5	3 453	-8	3 184
Sirma Boshnakova (bestellt: 01/2022)	-	-	-	-	-	-	-	-	1 961
Dr. Barbara Karuth-Zelle	-	-	-	-	-	-	1 861	5	1 945
Dr. Klaus-Peter Röhler	-	-	-	-	1 285	47	1 888	4	1 970
Ivan de la Sota	1 967	-7	1 833	-6	1 717	6	1 814	-3	1 755 ¹
Giulio Terzarol	2 622	-26	1 946	-13	1 694	10	1 870	6	1 973
Dr. Günther Thallinger	3 568	-46	1 926	-13	1 678	10	1 852	65	3 051
Christopher Townsend	-	-	-	-	-	-	1 903	4	1 972
Renate Wagner	-	-	-	-	1 708	10	1 883	5	1 977
Dr. Andreas Wimmer (bestellt: 10/2021)	-	-	-	-	-	-	472	312	1 944
<i>frühere Mitglieder</i>									
Jacqueline Hunt (ausgeschieden: 09/2021)	4 135	-52	1 967	-14	1 699	39	2 357	23	2 903
Dr. Christof Mascher (ausgeschieden: 12/2020)	5 989	-44	3 356	-2	3 285	-56	1 452	-17	1 200
Niran Peiris (ausgeschieden: 12/2020)	2 662	-35	1 730	-13	1 507	-	-	-	4
Dr. Axel Theis (ausgeschieden: 03/2020)	4 729	-58	1 988	21	2 405	-26	1 773	-17	1 472
Dr. Helga Jung (ausgeschieden: 12/2019)	6 313	-50	3 135	-54	1 428	-5	1 354	-17	1 118
Dr. Dieter Wemmer (ausgeschieden: 12/2017)	3 724	-56	1 655	15	1 902	-19	1 544	-22	1 212
Dr. Werner Zedelius (ausgeschieden: 12/2017)	4 083	-35	2 640	-14	2 268	-15	1 919	-19	1 546
Ertragskennzahlen in Mrd €									
Operatives Konzernergebnis	11,51	3	11,86	-9	10,75	25	13,40	6	14,16
Konzernjahresüberschuss	7,46	6	7,91	-14	6,81	-3	6,61	2	6,74
Konzernjahresüberschuss (angepasst um den Einfluss der Dekonsolidierung in Russland)	-	-	-	-	-	-	-	8	7,17
Jahresüberschuss gem. Allianz SE Einzelabschluss	5,36	-14	4,60	-	4,61	16	5,35	-10	4,79
Arbeitnehmervergütung in Tsd €									
durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis	83	4	86	-6	81	4	84	4	87

¹ Damit bei Herrn de la Sota die tatsächliche Vergleichbarkeit weiterhin gegeben ist, wird für das Geschäftsjahr 2022 die Vergütung für Herrn de la Sota ausschließlich der Abfindungszahlung im Januar 2023 in Höhe von 6 502 Tsd € dargestellt. Inklusive der Abfindungsleistung beträgt die Vergütung 8 257 Tsd € und die Veränderung 2021 zu 2022: 355%



Aufsichtsratsvergütung der Allianz SE

Die Aufsichtsratsvergütung richtet sich nach der Satzung der Allianz SE und dem deutschen Aktiengesetz. Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung wird regelmäßig auf die Einhaltung deutscher, europäischer und internationaler Corporate-Governance-Empfehlungen und -Vorschriften überprüft.

Grundsätze der Vergütung

- Die Gesamtvergütung spiegelt in ihrer Höhe die Verantwortung und die Komplexität der Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie die Geschäfts- und Finanzlage des Unternehmens wider. Dabei kommt auch der durch die Überwachungstätigkeit des Aufsichtsrats geleistete Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zum Ausdruck.
- Die Vergütung berücksichtigt die individuellen Funktionen und Zuständigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder, etwa den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Mandate in Ausschüssen.
- Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung ermöglicht eine angemessene Kontrolle der Geschäftsführung sowie unabhängige Personal- und Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats.
- Angesichts der Größe, der Komplexität und der nachhaltigen Leistung der Allianz orientiert sich die Höhe der Vergütung für den Aufsichtsrat am oberen Quartil der Aufsichtsratsvergütungen der Vergleichsunternehmen im DAX.

Vergütungsstruktur und -bestandteile

Die Vergütung für den Aufsichtsrat der Allianz SE sieht eine reine Festvergütung vor. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung. Dies gilt entsprechend für Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wurde der Hauptversammlung der Allianz SE am 5. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 97,56 % angenommen.


Jährliche Festvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt durch einen fixen Barbetrag, der zeitanteilig nach Ablauf eines Quartals des laufenden Geschäftsjahres für erbrachte Dienste innerhalb dieser Periode ausgezahlt wird. Im Jahr 2022 erhalten reguläre Aufsichtsratsmitglieder eine jährliche Festvergütung in Höhe von 125 Tsd €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird mit 250 Tsd € vergütet, seine Stellvertretenden mit 187,5 Tsd €.



Ausschussvergütung

Mitglieder und Vorsitzende von Aufsichtsratsausschüssen erhalten für ihre Ausschusstätigkeit eine zusätzliche Vergütung. Die Ausschussvergütungen sind im Einzelnen wie folgt festgelegt:

JÄHRLICHE FESTVERGÜTUNG							
							
Vorsitzender 250 Tsd €		Stellvertretende 187,5 Tsd €				Mitglied 125 Tsd €	
AUSSCHUSSVERGÜTUNG							
	Prüfungs- ausschuss	Personal- ausschuss	Risiko- ausschuss	Ständiger Ausschuss	Technologie- ausschuss	Nachhaltigkeits- ausschuss	Nominierungs- ausschuss
Vorsitzender	100 Tsd €	50 Tsd €				25 Tsd €	
Mitglied	50 Tsd €	25 Tsd €				12,5 Tsd €	

Sitzungsgeld und Auslagenersatz

Zusätzlich zur Grund- und Ausschussvergütung erhalten Aufsichtsratsmitglieder für jede Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzung, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld von 1 000 €. Finden mehrere Sitzungen an einem oder an aufeinander folgenden Tagen statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal bezahlt. Darüber hinaus werden den Mitgliedern die im Rahmen ihrer Aufsichtsrats-tätigkeit angefallenen Auslagen erstattet. Das Unternehmen stellt den Mitgliedern des Aufsichtsrats Versicherungsschutz sowie technische Unterstützung in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung.



Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle weist die gemäß § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung aus. Sie umfasst die Festvergütung, Ausschussvergütung und Sitzungsgeld sowie deren relativen Anteil an der Gesamtvergütung:

Individuelle Vergütung: 2022 und 2021

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglieder des Aufsichtsrats	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	Ausschüsse ¹								
	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV		PR	N	P	R	S	T	NH		
im Berichtsjahr aktive Mitglieder							Tsd €									
Michael Diekmann	2022	250,0	47	275,0	51	12,0	2	537,0	M	V	V	V	V	M	M	
(Vorsitzender)	2021	250,0	47	272,9	51	8,0	2	530,9	M	V	V	V	V	M	M	
Herbert Hainer	2022	166,7	76	50,0	23	4,0	2	220,7			M		M			
(Stellvertretender Vorsitzender: seit 05/2022)	2021	125,0	71	50,0	28	1,0	1	176,0			M		M			
Jim Hagemann Snabe	2022	78,1	71	36,5	32	-	-	114,6		M			M	V		
(Stellvertretender Vorsitzender: bis 05/2022)	2021	187,5	68	87,5	32	1,0	-	276,0		M			M	V		
Gabriele Burkhardt-Berg	2022	187,5	71	75,0	28	3,0	1	265,5			M			M	M	
(Stellvertretende Vorsitzende)	2021	187,5	72	72,9	28	1,0	-	261,4			M			M	M	
Sophie Boissard	2022	125,0	56	91,7	41	5,0	2	221,7	M				M		M	
	2021	125,0	62	72,9	36	3,0	1	200,9	M						M	
Christine Bosse	2022	125,0	58	87,5	41	3,0	1	215,5		M		M				V
	2021	125,0	60	83,3	40	1,0	-	209,3		M		M				V
Rashmy Chatterjee	2022	83,3	70	33,3	28	3,0	3	119,7							V	
(seit 05/2022)	2021	-	-	-	-	-	-	-								
Dr. Friedrich Eichner	2022	125,0	43	158,3	55	6,0	2	289,3	V	M		M			M	
	2021	125,0	45	150,0	54	3,0	1	278,0	V			M			M	
Jean-Claude Le Goaër	2022	125,0	61	75,0	36	6,0	3	206,0	M				M			
	2021	125,0	62	75,0	37	3,0	1	203,0	M				M			
Martina Grundler	2022	125,0	70	50,0	28	4,0	2	179,0	M							
	2021	125,0	71	50,0	28	1,0	1	176,0	M							
Godfrey Robert Hayward	2022	52,1	83	10,4	17	-	-	62,5				M				
(bis 05/2022)	2021	125,0	83	25,0	17	-	-	150,0				M				
Frank Kirsch	2022	125,0	70	50,0	28	3,0	2	178,0				M				M
	2021	125,0	72	47,9	28	1,0	1	173,9				M				M
Jürgen Lawrenz	2022	125,0	70	50,0	28	3,0	2	178,0					M	M		
	2021	125,0	71	50,0	28	1,0	1	176,0					M	M		
Primiano Di Paolo	2022	83,3	81	16,7	16	3,0	3	103,0				M				
(seit 05/2022)	2021	-	-	-	-	-	-	-								
Summe	2022	1 776,0	61	1 059,4	37	55,0	2	2 890,4	-	-	-	-	-	-	-	-
	2021	1 750,0	62	1 037,5	37	24,0	1	2 811,5	-	-	-	-	-	-	-	-

Legende: V = Vorsitz, M = Mitglied

¹ Abkürzungen: PR - Prüfungsausschuss, N - Nominierungsausschuss, P - Personalausschuss, R - Risikoausschuss, S - Ständiger Ausschuss, T - Technologieausschuss, NH - Nachhaltigkeitsausschuss.



Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Übersicht vergleicht die jährliche Entwicklung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ausgewählter Ertragskennziffern über die letzten fünf Geschäftsjahre. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entspricht der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung. Die Ertragsentwicklung ist anhand der beiden für die Konzernzieleerreichung maßgeblichen Kennzahlen Operatives Ergebnis und auf Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss sowie des Jahresüberschusses gemäß Einzelabschluss der Allianz SE dargestellt. Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Belegschaft der Gesellschaften des Allianz Konzerns in Deutschland abgestellt.

Vergleichende Darstellung

Vergleichende Darstellung	Aufsichtsratsvergütung, Ertragsentwicklung und durchschnittliche Arbeitnehmervergütung								
	2018	Veränderung 2018 zu 2019 in %	2019	Veränderung 2019 zu 2020 in %	2020	Veränderung 2020 zu 2021 in %	2021	Veränderung 2021 zu 2022 in %	2022
Geschäftsjahr									
Aufsichtsratsvergütung in Tsd €									
im Geschäftsjahr aktive Mitglieder									
Michael Diekmann	484,0	-	484,0	-	486,0	9	530,9	1	537,0
Herbert Hainer	182,0	-1	181,0	-1	180,0	-2	176,0	25	220,7
Jim Hagemann Snabe (bis 05/2022)	268,5	-	268,5	-1	266,5	4	276,0	-58	114,6
Gabriele Burkhardt-Berg	202,8	20	243,5	-1	240,5	9	261,4	2	265,5
Sophie Boissard	183,0	1	184,0	-3	178,0	13	200,9	10	221,7
Christine Bosse	156,0	-	156,0	-2	153,0	37	209,3	3	215,5
Rashmy Chatterjee (seit 05/2022)	-	-	-	-	-	-	-	-	119,7
Dr. Friedrich Eichiner	283,0	-	284,0	-1	281,0	-1	278,0	4	289,3
Jean-Claude Le Gaoër	83,5	150	209,0	-3	203,0	-	203,0	1	206,0
Martina Grundler	183,0	-1	182,0	-2	179,0	-2	176,0	2	179,0
Godfrey Robert Hayward (bis 05/2022)	156,0	-	156,0	-3	152,0	-1	150,0	-58	62,5
Frank Kirsch	52,0	200	156,0	-1	154,0	13	173,9	2	178,0
Jürgen Lawrenz	181,0	-	181,0	-1	179,0	-2	176,0	1	178,0
Primiano Di Paolo (seit 05/2022)	-	-	-	-	-	-	-	-	103,0
frühere Mitglieder									
Rolf Zimmermann (bis 08/2018)	162,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Jean-Jacques Cette (bis 07/2018)	105,1	-	-	-	-	-	-	-	-
Dante Barban (bis 05/2017)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Wulf Bernotat (bis 05/2017)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Renate Köcher (bis 05/2017)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Helmut Perlet (bis 05/2017)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ertragskennzahlen in Mrd €									
Operatives Konzernergebnis	11,51	3	11,86	-9	10,75	25	13,40	6	14,16
Konzernjahresüberschuss	7,46	6	7,91	-14	6,81	-3	6,61	2	6,74
Konzernjahresüberschuss (angepasst um den Einfluss der Dekonsolidierung in Russland)	-	-	-	-	-	-	-	8	7,17
Jahresüberschuss gem. Allianz SE Einzelabschluss	5,36	-14	4,60	-	4,61	16	5,35	-10	4,79
Arbeitnehmervergütung in Tsd €									
durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis	83	4	86	-6	81	4	84	4	87

Vergütung für Mandate in anderen Allianz Konzerngesellschaften und für andere Tätigkeiten

Herr Jürgen Lawrenz erhielt keine Vergütung für seine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Allianz Technology SE. Alle derzeitigen Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats, mit Ausnahme von Frau Martina Grundler, sind bei Gesellschaften des Allianz Konzerns angestellt und erhalten eine für ihre Tätigkeiten marktübliche Vergütung.



Ausblick für 2023

Vergütungsbezogene Auswirkungen von IFRS 9 und 17

Vorstand und Aufsichtsrat befassten sich 2022 regelmäßig mit den Auswirkungen der neuen Rechnungslegungsstandards IFRS 9 und 17 auf die Ergebnissteuerung und die Vergütung. Die Umstellung auf IFRS 9 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 in Kombination mit geringeren Steuerungsmöglichkeiten. Vorstand und Aufsichtsrat planen mittelfristig, das finanzielle Konzernziel des auf die Anteilseigner entfallenden Jahresüberschusses um bestimmte nichtoperative Effekte wie Schwankungen aus Marktbewegungen zu bereinigen. Die Neufassung des Konzernziels im Rahmen des Vergütungssystems für den Vorstand soll der Hauptversammlung 2024 oder spätestens 2025 zur Billigung vorgelegt werden. Für das Geschäftsjahr 2023 wird die Bonuskurve angepasst, um die vom Vorstand unkontrollierbaren Schwankungen des Nettoergebnisses in die eine wie die andere Richtung zu adressieren. Dazu wird die 100 %-Zielerfüllung mit einer Schwankungsbreite von 500 Mio € nach oben bzw. unten als Plateau definiert.

Anpassung der Zielvergütung für die Mitglieder des Vorstands

Im Rahmen der Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung wurde ein Anpassungsbedarf bei der Höhe der Vorstandsvergütung der Allianz SE festgestellt. Die Vergütung für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands wurde zuletzt in 2019 angepasst. Zudem führte die Reduzierung des Gesamtvorstands auf neun Mitglieder und die damit verbundene Neuverteilung der Aufgaben zu einer Erhöhung des Arbeitspensums für die verbleibenden Mitglieder des Vorstands. Die Aufgaben wurden wie folgt neu verteilt:

- Allianz Group Regulatory & Public Affairs unterliegt nun neben den Funktionen Group Communications & Reputation, Group Strategy, Marketing, & Distribution und Group Audit der Leitung von Oliver Bäte.
- Die Geschäfte der Allianz in Lateinamerika, Portugal und Spanien wurden Teil des Portfolios von Christopher Townsend.
- Das Allianz Customer Model für Schaden-Unfall Retail wurde in den Bereich Schaden-Unfall für Retail & SME integriert, der von Klaus-Peter Röhler geleitet wird.
- Das Center of Competence Life der Allianz, einschließlich des entsprechenden Allianz Customer Model-Konzepts, und Allianz Global Life (Irland) wurden Teil des von Andreas Wimmer geleiteten Geschäftsbereichs.
- Das Allianz Customer Model und das Kompetenzzentrum für Global Health wurden Teil des von Günther Thallinger geleiteten Geschäftsbereichs.
- Das Geschäft der Allianz in Südostasien, Indien, China und Australien wurde Teil des von Renate Wagner geleiteten Ressorts.
- Allianz Group Legal und Group Compliance wurden Teil der Finanz- und Risikoorganisation unter der Leitung von Giulio Terzariol.



- Die Geschäfte der Allianz in Griechenland wurden in den Geschäftsbereich von Sirma Boshnakova integriert.
- Allianz Group Privacy sowie Group Data Analytics wurden Teil des von Barbara Karuth-Zelle geleiteten Bereichs.

Der Aufsichtsrat hielt eine Erhöhung der jährlichen Vergütung bei 100 % Zielerreichung um 5 % für alle Mitglieder des Vorstands für angemessen, um auch weiterhin im Werben um Talente attraktiv zu bleiben. Die Zielvergütung für ordentliche Vorstandsmitglieder ist von 3 251 Tsd € auf 3 414 Tsd € angestiegen. Die Zielvergütung für den Vorstandsvorsitzenden erhöhte sich von 6 371 Tsd € auf 6 691 Tsd €, wobei das Verhältnis der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden zu einem ordentlichen Mitglied des Vorstands mit dem Faktor 1,96 beibehalten wurde.

Die allgemeine Vergütungsobergrenze von jährlich 6 000 Tsd € für ein ordentliches Vorstandsmitglied und jährlich 11 750 Tsd € für den Vorstandsvorsitzenden wurde nicht erhöht.

Mit der Anpassung der Vergütung erhöht sich zugleich die Aktienhalterverpflichtung, für den Vorstandsvorsitzenden von 3 822 Tsd € auf 4 013 Tsd € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied von 975 Tsd € auf 1 024 Tsd €.

Anpassung der Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die letzte reguläre Anpassung der Vergütung für den Aufsichtsrat erfolgte durch die Hauptversammlung am 9. Mai 2018. Lediglich für die Mitglieder des Nominierungsausschusses wurde im Rahmen der Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder durch die Hauptversammlung am 5. Mai 2021 zwischenzeitlich eine Vergütung neu eingeführt. In den letzten Jahren hat das Arbeitspensum allerdings sowohl für das Aufsichtsratsplenum als auch für die Aufsichtsratsausschüsse aufgrund stetig wachsender gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen und Verantwortlichkeiten deutlich zugenommen. In besonderem Maße gilt dies für die Tätigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden und der Mitglieder des Prüfungsausschusses, nicht zuletzt infolge der Änderungen durch das Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) und der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex. Zudem ist angesichts der gestiegenen aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Qualifikation von Aufsichtsratsmitgliedern im Versicherungsbereich eine attraktive Vergütung unerlässlich, um geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für den Aufsichtsrat der Allianz SE gewinnen zu können.

Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der allgemeinen Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen soll der Hauptversammlung am 4. Mai 2023 eine Anpassung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vorgeschlagen werden. Die jährliche Festvergütung soll bei regulären Aufsichtsratsmitgliedern auf jeweils 150 Tsd €, beim Aufsichtsratsvorsitzenden auf 450 Tsd € und bei seinen Stellvertretenden auf jeweils 225 Tsd € angehoben werden. Zugleich soll die zusätzliche jährliche Festvergütung bei den Mitgliedern des Prüfungsausschusses auf jeweils 75 Tsd € und beim Vorsitzenden des Prüfungsausschusses auf 150 Tsd € erhöht werden. In allen übrigen Aspekten soll das bestehende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat unverändert bleiben.



Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Allianz SE, München

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Allianz SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Allianz SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Allianz SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, den 20. Februar 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Richard Burger
Wirtschaftsprüfer

Frank Trauschke
Wirtschaftsprüfer

