

ALLIANZ SE

# Vergütungsbericht 2023

## Das Vergütungsjahr 2023 im Überblick ..... > 4

Das wirtschaftliche und geopolitische Umfeld

Finanzielle Konzernziele

Performance Vorstand 2023

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 ..... > 18

### 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 2023

Vergütung für das Geschäftsjahr

### Im Berichtsjahr aus dem Vorstand ausgeschiedene Mitglieder

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 für frühere Mitglieder des Vorstands

### Aktienbasierte Vergütung

#### Aktienhalteverpflichtung

#### Pensionen

#### Vergleichende Darstellung

## Aufsichtsratsvergütung der Allianz SE ..... > 28

### 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

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers ..... > 32



Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der Allianz SE. Er erläutert die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2023 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 2023 im Überblick

### Das wirtschaftliche und geopolitische Umfeld

2023 stand insbesondere in der ersten Jahreshälfte im Zeichen einer anhaltenden dynamischen Inflationsentwicklung in vielen führenden Volkswirtschaften. Erst in der zweiten Jahreshälfte konnte durch die schnell aufeinanderfolgenden Zinserhöhungen der Notenbanken eine langsame Normalisierung der Teuerungsraten erreicht werden. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der hohen Inflation und der restriktiven Geldpolitik wurden auch an den internationalen Kapitalmärkten spürbar. Für die Versicherungswirtschaft und die Vermögensverwaltung galt es daher neben einer hohen Schadeninflation auch ein sehr volatiles Umfeld in der Kapitalanlage erfolgreich zu navigieren. Dazu stellten Naturkatastrophen, etwa das Erdbeben in der Türkei und Syrien sowie die Unwetter in Deutschland, unsere Industrie in 2023 vor schwierige Herausforderungen. Das Andauern des Krieges in der Ukraine und die Auseinandersetzungen im Nahen Osten trugen zum herausfordernden geopolitischen und wirtschaftlichen Umfeld bei.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrates hat die Geschäftsentwicklung eng verfolgt, insbesondere mit Blick auf die potenzielle Zielerfüllung auf Konzernebene und das Erreichen der individuellen Vergütungsziele zum Halbjahr und zum Jahresende 2023. Neben den finanziellen Zielen wurden auch die nichtfinanziellen Ziele und die Zielerreichung für 2023 intensiv diskutiert sowie Veränderungen im Vorstand vorbereitet und umgesetzt.

### 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 14,20 Mrd € wurde mit 14,75 Mrd € übertroffen, da die Geschäftsbereiche Schaden-Unfall, Leben/Kranken, Corporate und Sonstiges im operativen Ergebnis zulegten und den leichten Rückgang im Geschäftsbereich Asset Management mehr als ausglich. Hieraus resultierte eine Zielerreichung von 107,69 % für das operative Ergebnis.

Die Umstellung auf IFRS 9 führt zu einem deutlichen Anstieg des Anteils der erfolgswirksam zum Zeitwert bewerteten Vermögenswerte in der Bilanz im Geschäftsbereich Schaden- und Unfallversicherung und damit zu einer deutlich höheren Volatilität des Nettoergebnisses in

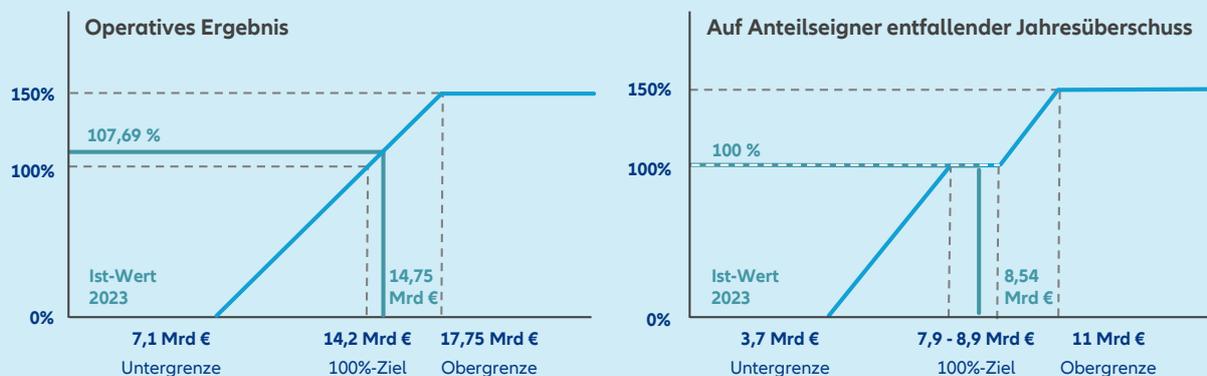


Kombination mit geringeren Steuerungsmöglichkeiten. Im Vergütungssystem für den Vorstand, das der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt wird, soll in Zukunft das finanzielle Konzernziel des auf die Anteilseigner entfallenden Jahresüberschusses um bestimmte nicht-operative Effekte wie Schwankungen aus Marktbewegungen bereinigt werden.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurde die Bonuskurve angepasst, um die vom Vorstand nicht kontrollierbaren Schwankungen des Nettoergebnisses in die eine wie die andere Richtung zu adressieren. Dazu wurde die 100 %-Zielerfüllung mit einer Schwankungsbreite von 500 Mio € nach oben bzw. unten als Plateau definiert.

Der auf die Anteilseigner entfallende Jahresüberschuss lag im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 8,54 Mrd € und damit innerhalb des Plateaus von 7,9 – 8,9 Mrd €, was zu einer Zielerreichung von 100,00 % führte.

Insgesamt ergibt sich dadurch ein Zielerreichungsgrad für die finanziellen Konzernziele von 103,85 %.



### Performance Vorstand 2023

Im Berichtsjahr war der Vorstand wie selten zuvor als Team gefordert. Zu den geopolitischen und makroökonomischen Herausforderungen kamen aufsichtsrechtliche Aufgaben und Weichenstellungen in der Umsetzung der digitalen Zukunftsgestaltung. All dies waren Themen, die der Vorstand ressortübergreifend und gemeinsam anzugehen hatte. Die Vorstandsmitglieder haben auch die zusätzlichen Aufgaben gut gelöst, die sich durch die Verkleinerung des Gremiums im Geschäftsjahr ergeben haben. Das gilt insbesondere für die geschäftlichen Aktivitäten in Spanien, Portugal und Lateinamerika, für Allianz X und die Umsetzung der Vertikalisierung der IT und die Transformation des Geschäftsmodells.

Im Ergebnis hat der Vorstand trotz massiver Belastung durch Naturkatastrophen, hoher Inflation und rasantem Zinsanstieg ein Rekordergebnis bei operativem Gewinn und Jahresüberschuss erzielt. Diese starke Gesamtleistung wurde auf einer nachhaltigen Basis erreicht: Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden der Allianz hat erneut Bestwerte erreicht. So konnte der Anteil der lokalen Geschäftsbereiche, die gemessen am digital Net Promoter Score (dNPS) als Marktführer bei Kundenzufriedenheit gelten, auf 59 % gesteigert werden. Auch das Zeugnis, das die Mitarbeitenden unserem Unternehmen ausstellten, fällt sehr positiv aus. Der Inclusive Meritocracy Index und Work Well Index Plus, die zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit herangezogen werden, haben entgegen einem negativen Branchentrend mit 81 % bzw. 76 % neue Bestwerte erreicht. Darüber hinaus konnte der Vorstand auch die ambitionierten Umweltziele

erfüllen. Zum Beispiel wurden die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Mitarbeiter im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 62 % reduziert und konnten somit, trotz einer Normalisierung des Reiseverhaltens nach dem Ende der COVID-19-Pandemie, auch im Vergleich zum Vorjahr (-57 %) weiter verringert werden.

Der Aufsichtsrat hat wegen der sehr guten Teamleistung des Vorstands bei allen ressortübergreifenden Themen einstimmig und erstmalig beschlossen, von einer Differenzierung des individuellen Beitragsfaktors für den Bonus für das Geschäftsjahr 2023 abzusehen und einen gemeinsamen Faktor für die ordentlichen Mitglieder des Vorstands von 1,15 festzulegen und die Leistungen von Herrn Bäte bei der Führung des Vorstandsteams mit einem Faktor von 1,17 zu bewerten. Die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird an späterer Stelle ausführlich beschrieben.

### **Potenzielle Anwendung von Malus und Clawback**

Im Geschäftsjahr bestand kein Anlass für eine Reduzierung der Auszahlung der variablen Vergütung (Malus) oder eine Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung (Clawback).

### **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 2023 aktiven Mitglieder des Vorstands.

Der Vergütungsbericht 2022 wurde in der Hauptversammlung am 4. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 82,94 % gebilligt.

Insgesamt finden Vergütungssystem und Vergütungsbericht bei den Investorinnen und Investoren sowie den Stimmrechtsberatern große Zustimmung. In Gesprächen mit dem Aufsichtsrat wird unter anderem hervorgehoben, dass die in Bezug auf die Vorstandsvergütung gegebene Transparenz den Best-Practice-Standard in Deutschland in vielerlei Hinsicht übertrifft und der Aufsichtsrat die im üblichen Umfang gegebenen Ermessensspielräume sehr verantwortungsvoll nutzt.

### **Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands**

Giulio Terzariol wurde am 31. Dezember 2023 von seinem Mandat als Vorstandsmitglied entbunden, damit er eine Karrieremöglichkeit außerhalb des Unternehmens in seinem Heimatland wahrnehmen kann.

Claire-Marie Coste-Lepoutre hat am 1. Januar 2024 die Nachfolge von Giulio Terzariol angetreten; sie hat zuletzt mit Herrn Terzariol an einer nahtlosen Übergabe seiner Zuständigkeiten gearbeitet.

## 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.

### 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 in seiner jeweils gültigen Fassung, aufsichtsrechtlicher Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er legt dabei Wert 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 ausgewähl-



ten internationalen Wettbewerbern; hierzu zählen zum Beispiel Top-Positionen des Versicherungssegments im STOXX Europe 600.

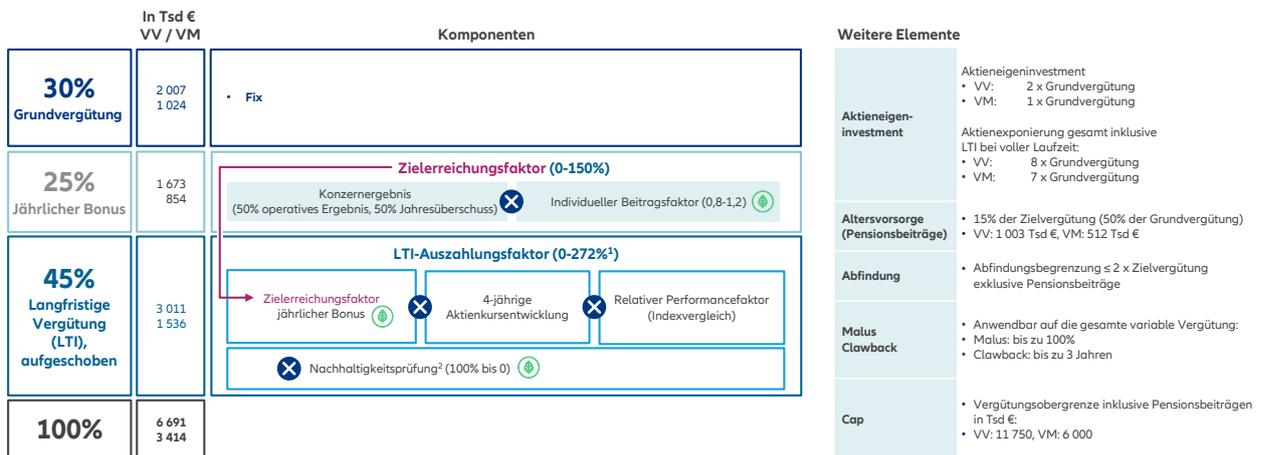
Der Aufsichtsrat hat in 2022 bei der jährlichen Überprüfung der Angemessenheit der ab 2023 geltenden Vorstandsvergütung Anpassungsbedarf bei der Höhe der Vergütung des Vorstands der Allianz SE festgestellt. Bei Betrachtung der Vorstandsvergütung im Vergleich zu den DAX-40-Unternehmen auf Basis von Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung zeigte sich, dass die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden und der ordentlichen Vorstände unterhalb des Vergleichswertes lag. Zudem führte die Reduzierung des Gesamtvorstands auf neun Mitglieder zu einer Erhöhung des Arbeitspensums für die verbleibenden Mitglieder des Vorstands. Aus diesen Gründen hielt der Aufsichtsrat eine Erhöhung der jährlichen Zielvergütung um 5 % für alle Mitglieder des Vorstands für angemessen. Die genauen Beträge sind in der Grafik zum Gesamtüberblick über die Struktur und Höhe der Zielvergütung dargestellt.

### 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 2022 bei Vorstandsvorsitzendem zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „65“ und bei ordentlichem Vorstandsmitglied zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „37“. Für das Geschäftsjahr 2023 betrug der entsprechende Faktor bei Vorstandsvorsitzendem zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „68“ und bei ordentlichem Vorstandsmitglied zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „36“.

### Vergütungssystem der Allianz im Überblick

Die nachfolgende Grafik gibt einen Gesamtüberblick über die Struktur und Höhe der Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023.



VV = Vorstandsvorsitzender, VM = ordentliches Vorstandsmitglied.

 Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien.

1\_Das Cap von 11 750 Tsd € bzw. 6 000 Tsd € einschließlich Pensionsbeiträgen begrenzt die LTI-Auszahlung auf maximal 272 % des Ziel-Zuteilungswertes.

2\_Überprüfung der Zielerreichung auf Nachhaltigkeit auf Basis finanzieller, ökologischer und sozialer Kriterien.



## 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, Steuerberatungskosten 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 15 % der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Altersrente nach dem Pensionsplan „Meine Allianz Pension“ beginnt frühestens mit Vervollendung des 62. Lebensjahres. Hiervon ausgenommen sind Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten. Wird das Mandat aus anderen Gründen vor Erreichen der Altersgrenze beendet, bleibt gegebenenfalls 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 Sozialversicherungsbeiträgen der Allianz im Ausland zusätzliche Versorgungsansprüche zustehen.

### Leistungsabhängige Vergütung

Die leistungsabhängige variable Vergütung beinhaltet den kurzfristigen Jahresbonus und die langfristige 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 4 013 Tsd €.
- **Ordentliches Vorstandsmitglied:** einfache jährliche Grundvergütung, also 1 024 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 (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 2023 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 Zielsetzung 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.

### **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 Pensionszah-



lungen 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

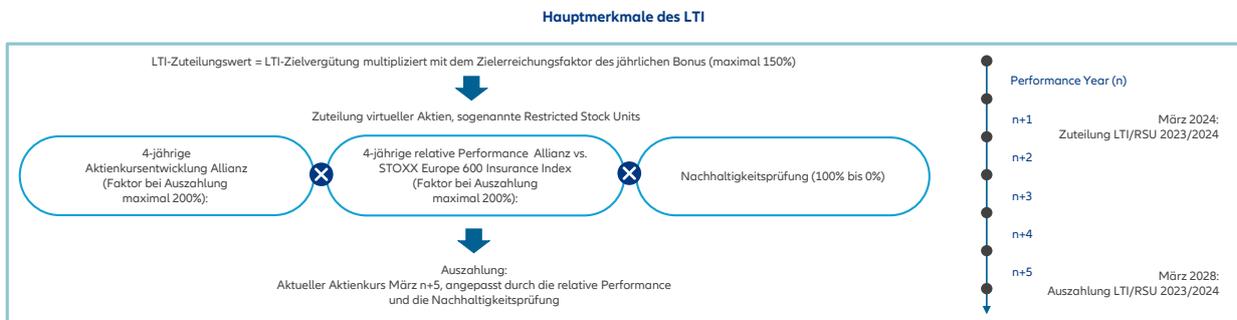
Die finanzielle Konzernzielerreichung wird für jedes Vorstandsmitglied mit dem IBF multipliziert. Der IBF basiert auf der Bewertung der strategischen Priorität sowie der Performance- und Nachhaltigkeitsziele durch den Aufsichtsrat der Allianz SE. Grundlage hierfür sind Leistungsindikatoren, die die jeweilige 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.
- **Nachhaltigkeitsziele:** Bei den nichtfinanziellen Nachhaltigkeitszielen werden die Zufriedenheit der Kunden (zum Beispiel digital Net Promoter Score (dNPS) und der Mitarbeiter (zum Beispiel Allianz Engagement Survey) und Führungsqualitäten berücksichtigt. Bei der Überprüfung der individuellen Führungsqualitäten werden auch Verhaltensaspekte beurteilt, wie etwa Kundenorientierung, Mitarbeiterführung, unternehmerisches Handeln und Glaubwürdigkeit (zum Beispiel soziale Verantwortung, Integrität, Vielfalt/„Diversity“ und Nachhaltigkeit, gemessen etwa an der Reduktion der Treibhausgasemissionen der Allianz Gesellschaften sowie an der Entwicklung von Plänen zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen im Rahmen der Kapitalanlage).

Weitere Informationen, insbesondere bezüglich der jährlichen Nachhaltigkeitsziele des Allianz SE Vorstands, 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 lang-



fristige 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 berechnet<sup>1</sup>. 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.
  - 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.

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.

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 ein ordentliches Vorstandsmitglied	%	Anzahl RSUs	Tsd €
<b>LTI-Zuteilung basierend auf:</b>			
•LTI-Zielbetrag			1 536
•LTI-Zuteilungsbetrag: Zielerreichungsfaktor multipliziert mit dem LTI-Zielwert	110		1 690
•RSU-Zuteilung (Börsenkurs: 220 €, für die Berechnung der Zuteilung relevanter Aktienkurs: 170 € (= nach Abzug des Barwerts der erwarteten zukünftigen Dividenden in Höhe von 50 €))		9 940	
<b>LTI-Auszahlung bei Ablauf der Sperrfrist basierend auf:</b>			
•RSUs x Aktienkurs in Höhe von 269 € bei Ablauf der Sperrfrist			2 674
•TSR relativer Performance-Faktor: 2 x (TSR Allianz: 45 % - TSR STOXX Europe 600 Insurance: 40 %) + 100 %	110		
<b>Auszahlung</b>			<b>2 941</b>

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

Illustratives Beispiel für ordentliches Vorstandsmitglied	%	Anzahl RSUs	Tsd €
<b>LTI-Zuteilung basierend auf:</b>			
•LTI-Zielbetrag			1 536
•LTI-Zuteilungsbetrag: Zielerreichungsfaktor multipliziert mit dem LTI-Zielwert	90		1 383
•RSU-Zuteilung (Börsenkurs: 220 €, für die Berechnung der Zuteilung relevanter Aktienkurs: 170 € (= nach Abzug des Barwerts der erwarteten zukünftigen Dividenden in Höhe von 50 €))		8 133	
<b>LTI-Auszahlung bei Ablauf der Sperrfrist basierend auf:</b>			
•RSUs x Aktienkurs in Höhe von 203 € bei Ablauf der Sperrfrist			1 651
•TSR relativer Performance-Faktor: 2 x (TSR Allianz: 15 % - TSR STOXX Europe 600 Insurance: 40 %) + 100 %	50		
<b>Auszahlung</b>			<b>825</b>



## 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 14,20 Mrd € wurde mit 14,75 Mrd € übertroffen, da die Geschäftsbereiche Schaden-Unfall, Leben/Kranken, Corporate und Sonstiges im operativen Ergebnis zulegten und den leichten Rückgang im Geschäftsbereich Asset Management mehr als ausglich. Hieraus resultiert eine Zielerreichung von 107,69 % für das operative Ergebnis.

Die Umstellung auf IFRS 9 führt zu einem deutlichen Anstieg des Anteils der erfolgswirksam zum Zeitwert bewerteten Vermögenswerte in der Bilanz im Geschäftsbereich Schaden- und Unfallversicherung und damit zu einer deutlich höheren Volatilität des Nettoergebnisses in Kombination mit geringeren Steuerungsmöglichkeiten. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde die Bonuskurve angepasst, um die vom Vorstand unkontrollierbaren Schwankungen des Nettoergebnisses in die eine wie die andere Richtung zu adressieren. Dazu wurde die 100 %-Zielerfüllung mit einer Schwankungsbreite von 500 Mio € nach oben bzw. unten als Plateau definiert. Der auf Anteilseigner entfallende Jahresüberschuss lag im abgelaufenen Geschäftsjahr bei 8,54 Mrd € und damit innerhalb des Plateaus von 7,9 – 8,9 Mrd €, was zu einer Zielerreichung von 100,00 % führte.

Insgesamt ergibt sich dadurch ein Zielerreichungsgrad für die finanziellen Konzernziele von 103,85 %.

#### Zielerreichungsgrad der finanziellen Konzernziele 2022 und 2023

Finanzielle Konzernziele	Operatives Ergebnis		Auf Anteilseigner entfallender Jahresüberschuss		Zielerreichung gesamt in %	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<b>Geschäftsjahr</b>						
<b>Bonuskurve</b>						
0%-Floor in Mrd €	6,70	7,10	3,60	3,70		
100%-Ziel in Mrd €	13,40	14,20	7,20	7,9 – 8,9		
150% Max in Mrd €	16,75	17,75	9,00	11,00		
<b>Zielerreichung</b>					105,35	103,85
Zielerreichung Mrd € <sup>1</sup>	14,16	14,75	7,17	8,54		
Zielerreichung in %	111,40	107,69	99,29	100,00		
Gewichtung in %	50,00	50,00	50,00	50,00		

<sup>1</sup> Das in dieser Tabelle (und auch in den folgenden Tabellen im Vergütungsbericht) angegebene operative Ergebnis 2022 und der auf Anteilseigner entfallende Jahresüberschuss entsprechen den Angaben im Vergütungsbericht 2022 und wurden nicht angepasst, um die Anwendung der neuen Rechnungslegungsstandards IFRS 9 (Finanzinstrumente) und IFRS 17 (Versicherungsverträge) widerzuspiegeln, die ab dem 1. Januar 2023 angewendet wurden.

#### 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 individuellen Leistungsindikatoren festgesetzt.



**Individuelle Leistungsindikatoren**

Mitglied des Vorstands	Übersicht individuelle Performance 2023	Individueller Beitragsfaktor (IBF)
Oliver Bäte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erneutes Rekordergebnis in einem herausfordernden wirtschaftlichen und geopolitischen Umfeld.</li> <li>• Bestwerte bei Markenwert sowie Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit als Basis für zukünftige Erfolge.</li> </ul>	1,17
Sirma Boshnakova	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehr gutes Wachstum in den Plattformgeschäften Allianz Partners, Allianz Direct sowie der Schaden-Plattform Solvd.</li> <li>• Grundsteinlegung für weiteres Wachstum, zum Beispiel durch erfolgreichen Abschluss einer Bancassurance-Partnerschaft in den Niederlanden.</li> </ul>	1,15
Dr. Barbara Karuth-Zelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Signifikante Fortschritte bei großen Technologieprojekten, insbesondere der Neuausrichtung der Business Master Plattform.</li> <li>• Deutliche Verbesserungen bei der Stabilität der Infrastruktur-Dienstleistungen sowie der Nutzerzufriedenheit im Bereich der Workplace-Services.</li> <li>• Konsequente Verbesserung der IT-Sicherheit des Unternehmens und Stärkung der IT-Konzerngovernance durch Vorantreiben ambitionierter Transformationsprojekte.</li> </ul>	1,15
Dr. Klaus-Peter Röhler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erneute Produktivitätsgewinne sowie Vorantreiben wichtiger Transformationsprojekte innerhalb des Allianz Konzerns.</li> <li>• Deutliche Verbesserung bei der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit.</li> <li>• Das Erreichen der finanziellen Ziele wurde durch Schäden aus Naturkatastrophen insbesondere in Deutschland beeinträchtigt.</li> </ul>	1,15
Giulio Terzariol	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weitere Stärkung der Solvenzquote, Bestätigung oder Verbesserung wesentlicher Kreditratings und Sicherstellung der Konzernliquidität.</li> <li>• Sehr gutes Management des inflationären Umfelds als Grundlage für nur moderate Auswirkungen auf die Schaden-Kosten-Quote in der Sachversicherung und auf das Konzernergebnis.</li> <li>• Erfolgreiche Integration der Kontrollfunktionen und nachhaltige Stärkung der Konzerngovernance.</li> </ul>	1,15
Dr. Günther Thallinger	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solides Investmentergebnis in einem von extremen Zinsanstiegen gekennzeichneten Kapitalmarktumfeld.</li> <li>• Sicherstellung der Konzernliquidität durch die konsequente Reallokation des Investmentportfolios sowie Positionierung für potenziell weiter erhöhte Kapitalmarktvolatilität.</li> <li>• Starkes Engagement bei der Formulierung und Umsetzung des neuen, ehrgeizigen „Netto-Null-Plans“, der zum Ausbau der führenden Position der Allianz im Bereich Nachhaltigkeit beiträgt.</li> </ul>	1,15
Christopher Townsend	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Starke Ergebnisse im Commercial-Lines-Geschäft, getragen von überaus erfreulichen Entwicklungen bei Allianz Commercial und Allianz Trade.</li> <li>• Ergebnisverbesserung in den Einheiten in Spanien, Portugal und Lateinamerika.</li> <li>• Weitere Fortschritte bei der Entwicklung der länderübergreifenden Commercial-Lines-Plattform.</li> </ul>	1,15
Renate Wagner	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Robustes Wachstum und solide Profitabilität im Asien-Pazifik-Geschäft trotz anhaltender Herausforderungen in Australien.</li> <li>• Bestleistung bei Mitarbeiterzufriedenheit und weitere Fortschritte im Bereich Vielfalt und Inklusion, die durch vielfache Auszeichnungen auch extern gewürdigt werden.</li> </ul>	1,15
Dr. Andreas Wimmer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfederung negativer Markteffekte im Asset Management durch diszipliniertes Kostenmanagement sowie Erzielung von robustem Neugeschäft trotz hoher Volatilität.</li> <li>• Sehr gutes Wachstum in der US-amerikanischen Lebensversicherung und erfolgreiches Vorantreiben einer ambitionierten IT-Transformation.</li> </ul>	1,15

Als Vorsitzender des Vorstands hat **Oliver Bäte** das Unternehmen gemeinsam mit seinem Vorstandsteam einmal mehr zu einem Rekordergebnis geführt. Neben der sehr guten finanziellen Entwicklung sind die erneuten Bestwerte bei Markenwert sowie Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit auch auf sein starkes persönliches Engagement zurückzuführen und bilden eine exzellente Basis für eine weitere erfolgreiche Entwicklung der Allianz. Mit Blick auf den Capital Markets Day im Dezember 2024 erwartet der Aufsichtsrat für das kommende Geschäftsjahr die Formulierung und Umsetzung der aktualisierten Unternehmensstrategie. Daneben gilt es die eingeleiteten Initiativen zur Erreichung weiterer Produktivitätssteigerungen im Kerngeschäft und einer Beschleunigung des profitablen Kundenwachstums konsequent weiterzuentwickeln.

**Sirma Boshnakova** hat im vergangenen Geschäftsjahr das Wachstum des Plattformgeschäfts erfolgreich vorangetrieben: Neben der weiterhin sehr guten Entwicklung bei Allianz Partners hat Frau Boshnakova die Schaden-Service-Plattform Solvd in mehreren Märkten erfolgreich eingeführt. Die Direktversicherung Allianz Direct überzeugte ebenfalls durch robustes Wachstum und konnte auf eine neue IT-Infrastruktur migriert werden. Daneben bildete der Abschluss einer Bancassurance-Partnerschaft in den Niederlanden eine wichtige Grundlage für weiteres Wachstum. Für 2024 erwartet der Aufsichtsrat neben der weiteren Skalierung von Solvd eine weitere Verbesserung der Rentabilität in Frau Boshnakovas Ressort.

**Barbara Karuth-Zelle** hat signifikante Fortschritte bei großen Technologieprojekten, insbesondere der Neuausrichtung der Business Master Plattform, erzielt und war zudem federführend für die Im-



plementierung wichtiger Produktivitäts- und Digitalisierungsinitiativen verantwortlich. Auch bei der Stabilität der Infrastrukturdienstleistungen sowie der Nutzerzufriedenheit im Bereich der Workplace-Services sind Verbesserungen deutlich zu erkennen. Darüber hinaus hat Frau Karuth-Zelle konsequent die IT-Sicherheit des Unternehmens und durch das Vorantreiben ambitionierter Transformationsprojekte die IT-Konzerngovernance gestärkt. Auch bei der ökonomischen Steuerung des IT-Budgets wurden im vergangenen Jahr Fortschritte erzielt. Für 2024 erwartet der Aufsichtsrat weitere, stetige Verbesserungen, insbesondere hinsichtlich der Implementierungsgeschwindigkeit und Rentabilität des IT-Portfolios, sowie erhebliche und sichtbare Produktivitätssteigerungen bei Allianz Technology.

**Klaus-Peter Röhler** hat in dem von ihm verantworteten Portfolio erneut Produktivitätsgewinne erzielt und darüber hinaus wichtige Transformationsprojekte innerhalb des Allianz Konzerns vorangetrieben. Besonders bemerkenswert ist die deutliche Verbesserung bei der Kundenzufriedenheit, zum Beispiel in der Lebensversicherung in Deutschland und der Schweiz. Auch die Mitarbeiterzufriedenheit hat sich im Vergleich zum Vorjahr in fast allen Herrn Röhlers Ressort zugeordneten Tochtergesellschaften noch einmal verbessert. Das Erreichen der finanziellen Ziele wurde in seinem Portfolio durch Schäden aus Naturkatastrophen insbesondere in Deutschland beeinträchtigt. Für 2024 erwartet der Aufsichtsrat die Realisierung weiterer Effizienzgewinne durch IT-Investitionen sowie die konsequente Weiterentwicklung der Preis- und Schadenmodelle in der Sachversicherung, vor allem mit Blick auf die Abbildung von Naturereignissen als Folge des Klimawandels.

**Giulio Terzariol** hat als Finanzvorstand erneut wesentlich zur sehr soliden Aufstellung des Unternehmens in allen Finanzkennzahlen beigetragen. Trotz eines überaus herausfordernden wirtschaftlichen Umfelds hat er die Solvenzquote weiter gestärkt, eine Bestätigung oder sogar Verbesserung wesentlicher Kreditratings erreicht und die Konzernliquidität sichergestellt. Nicht zuletzt ist es ihm zu verdanken, dass sich die hohe Inflation nur moderat auf die Schaden-Kosten-Quote in der Sachversicherung und auf das Konzernergebnis auswirkte. Außerdem hat Herr Terzariol die Integration der Kontrollfunktionen erfolgreich umgesetzt und die Konzerngovernance nachhaltig gestärkt. Nach einer 25-jährigen Karriere in der Allianz mit Stationen in den USA, Asien und am Hauptsitz in München verlässt Herr Terzariol das Unternehmen zum Ende des Jahres auf eigenen Wunsch. Der Aufsichtsrat dankt Herrn Terzariol für seine herausragenden Beiträge zum nachhaltigen Erfolg der Allianz und wünscht ihm alles Gute für die Zukunft.

**Günther Thallinger** hat einmal mehr in einem herausfordernden Kapitalmarktumfeld, das von extremen Zinsanstiegen in vielen Volkswirtschaften geprägt war, ein solides Investmentergebnis erzielt. Darüber hinaus hat Herr Thallinger durch die konsequente Reallokation des Investmentportfolios dazu beigetragen, dass das Unternehmen auch hinsichtlich einer potenziell weiter erhöhten Kapitalmarktvolatilität gut aufgestellt und die Konzernliquidität gesichert ist. Ihre führende Position im Bereich Nachhaltigkeit konnte die Allianz insbesondere durch Herrn Thallingers starkes persönliches Engagement bei der Formulierung und Umsetzung des neuen, ehrgeizigen „Netto-Null-Plans“ weiter ausbauen. Für 2024 erwartet der Aufsichtsrat die konsequente Anpassung des Anlageportfolios – unter Berücksichtigung von Kapitalmarktanforderungen – an die sich ändernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie weiteres profitables Wachstum im Krankenversicherungsgeschäft.

**Christopher Townsend** konnte im Geschäftsjahr 2023 erneut starke Ergebnisse im Commercial-Lines-Geschäft liefern, getragen von überaus erfreulichen Entwicklungen bei Allianz Commercial und Allianz Trade. Auch die neu in seinen Aufgabenbereich integrierten Einheiten in Spanien, Portugal und Lateinamerika haben merklich bessere Ergebnisse abgeliefert. Darüber hinaus hat Herr Townsend die Entwicklung des globalen Commercial-Lines-Geschäfts weiter vorangetrieben. Für 2024 erwartet der Aufsichtsrat eine nachhaltige Ergebnisverbesserung bei der Allianz UK sowie die Realisierung der finanziellen Ziele und sichtbarer Produktivitätsgewinne aus der Globalisierung des Commercial-Lines-Geschäfts.



**Renate Wagner** hat sich im abgelaufenen Geschäftsjahr sehr gut in ihre neue Verantwortung für das Asien-Pazifik-Geschäft eingearbeitet und ein robustes Wachstum und solide Profitabilität erreicht, trotz anhaltender Herausforderungen in Australien. Auch bei ihren Anstrengungen um Belegschaft und Kultur der Allianz konnte Frau Wagner wieder sehr gute Ergebnisse erzielen. So hat die Mitarbeiterzufriedenheit im vergangenen Jahr einen Rekordwert und den Spitzenplatz im Vergleich mit Wettbewerbern erreicht. Für ihre Erfolge im Bereich Vielfalt und Inklusion wurde die Allianz erneut mehrfach ausgezeichnet. Für 2024 erwartet der Aufsichtsrat weiteres profitables Wachstum in Asien und eine Ergebnisverbesserung in Australien. Außerdem hat die strategische Personalplanung in Zeiten des Fachkräftemangels weiterhin eine hohe Priorität.

**Andreas Wimmer** konnte in einem sehr herausfordernden Kapitalmarktumfeld die Widerstandsfähigkeit des Geschäftsbereichs Asset Management und der US-amerikanischen Lebensversicherung sicherstellen. Im Asset Management gelang es, negative Markteffekte durch diszipliniertes Kostenmanagement abzufedern und trotz hoher Volatilität ein robustes Neugeschäft zu erzielen. Darüber hinaus hat Herr Wimmer im US-amerikanischen Lebensversicherungsgeschäft neben einem sehr guten Wachstum auch eine ambitionierte IT-Transformation erfolgreich vorangetrieben. Für 2024 erwartet der Aufsichtsrat den Ausbau des Geschäfts mit alternativen Anlageklassen für Drittkunden sowie die konsequent fortgesetzte Vernetzung der Geschäftsbereiche Lebensversicherung und Asset Management, um die sich daraus ergebenden Geschäftsmöglichkeiten und auch die Kapitaleffizienz des Allianz Konzerns zu stärken.

**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 <sup>1</sup>			
		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 €
<b>Oliver Bäte</b>	2023	103,85	1,17	121,50	1 673	-	2 510	2 033	3 011	-	4 516	3 658
Bestellt: 01/2008 VV seit 05/2015	2022	105,35	1,16	122,21	1 593	-	2 390	1 947	2 867	-	4 301	3 504
<b>Sirma Boshnakova</b>	2023	103,85	1,15	119,43	854	-	1 280	1 020	1 536	-	2 304	1 835
Bestellt: 01/2022	2022	105,35	1,12	117,99	813	-	1 220	959	1 463	-	2 195	1 726
<b>Dr. Barbara Karuth-Zelle</b>	2023	103,85	1,15	119,43	854	-	1 280	1 020	1 536	-	2 304	1 835
Bestellt: 01/2021	2022	105,35	1,12	117,99	813	-	1 220	959	1 463	-	2 195	1 726
<b>Dr. Klaus-Peter Röhler</b>	2023	103,85	1,15	119,43	854	-	1 280	1 020	1 536	-	2 304	1 835
Bestellt: 04/2020	2022	105,35	1,14	120,10	813	-	1 220	976	1 463	-	2 195	1 757
<b>Giulio Terzariol</b>	2023	103,85	1,15	119,43	854	-	1 280	1 020	1 536	-	2 304	-
Bestellt: 01/2018 Ausgeschieden: 12/2023	2022	105,35	1,13	119,05	813	-	1 220	968	1 463	-	2 195	1 742
<b>Dr. Günther Thallinger</b>	2023	103,85	1,15	119,43	854	-	1 280	1 020	1 536	-	2 304	1 835
Bestellt: 01/2017	2022	105,35	1,13	119,05	813	-	1 220	968	1 463	-	2 195	1 742
<b>Christopher Townsend</b>	2023	103,85	1,15	119,43	854	-	1 280	1 020	1 536	-	2 304	1 835
Bestellt: 01/2021	2022	105,35	1,13	119,05	813	-	1 220	968	1 463	-	2 195	1 742
<b>Renate Wagner</b>	2023	103,85	1,15	119,43	854	-	1 280	1 020	1 536	-	2 304	1 835
Bestellt: 01/2020	2022	105,35	1,14	120,10	813	-	1 220	976	1 463	-	2 195	1 757
<b>Dr. Andreas Wimmer</b>	2023	103,85	1,15	119,43	854	-	1 280	1 020	1 536	-	2 304	1 835
Bestellt: 10/2021	2022	105,35	1,12	117,99	813	-	1 220	959	1 463	-	2 195	1 726

<sup>1</sup> Ermittlung durch Multiplikation des LTI-Zielbetrages mit dem Zielerreichungsfaktor.



### 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 2023 ist dies zunächst der Jahresbonus, der sich auf den Leistungszeitraum 2023 bezieht und im März 2024 zur Auszahlung kommt. Bei der langfristigen, aktienbasierten Vergütung handelt es sich um die Auszahlung der Allianz Equity Incentive (AEI) RSU-Zuteilung im Jahr 2019 für das Geschäftsjahr 2018, deren Sperrfrist im Geschäftsjahr 2023 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 den 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 2023 zugeteilten LTI-Tranchen im Jahr 2028 überprüft und im Vergütungsbericht für dieses 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 2023 dar:



### Vergütung im Geschäftsjahr

Die folgende Tabelle weist die im Geschäftsjahr gemäß § 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 Auszahlungsbetrag 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: 2023 und 2022

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						
Im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder		Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	Tsd €	Tsd €
<b>Oliver Bäte</b>	2023	2 007	32	35	1	2 033	32	2 283	36	-	-	6 357	1 109	7 466
Bestellt: 01/2008 VV seit 05/2015	2022	1 911	34	15	-	1 947	34	1 786	32	-	-	5 660	1 122	6 782
<b>Sirma Boshnakova</b>	2023	1 024	49	29	1	1 020	49	-	-	-	-	2 072	444	2 516
Bestellt: 01/2022	2022	975	50	27 <sup>1</sup>	1	959	49	-	-	-	-	1 961	412	2 373
<b>Dr. Barbara Karuth-Zelle</b>	2023	1 024	49	27	1	1 020	49	-	-	-	-	2 071	552	2 622
Bestellt: 01/2021	2022	975	50	11	1	959	49	-	-	-	-	1 945	556	2 502
<b>Dr. Klaus-Peter Röhler</b>	2023	1 024	49	54	3	1 020	49	-	-	-	-	2 097	502	2 599
Bestellt: 04/2020	2022	975	49	19	1	976	50	-	-	-	-	1 970	533	2 503
<b>Giulio Terzariol</b>	2023	1 024	30	83	2	1 020	30	1 251	37	-	-	3 378	555	3 933
Bestellt: 01/2018 Ausgeschieden: 12/2023	2022	975	49	30	2	968	49	-	-	-	-	1 973	570	2 543
<b>Dr. Günther Thallinger</b>	2023	1 024	31	4	-	1 020	31	1 278	38	-	-	3 325	547	3 872
Bestellt: 01/2017	2022	975	32	2	-	968	32	1 106	36	-	-	3 051	548	3 599
<b>Christopher Townsend</b>	2023	1 024	50	18	1	1 020	49	-	-	-	-	2 062	434	2 496
Bestellt: 01/2021	2022	975	49	30	2	968	49	-	-	-	-	1 972	412	2 384
<b>Renate Wagner</b>	2023	1 024	49	30	1	1 020	49	-	-	-	-	2 074	529	2 602
Bestellt: 01/2020	2022	975	49	26	1	976	49	-	-	-	-	1 977	526	2 504
<b>Dr. Andreas Wimmer</b>	2023	1 024	50	8	-	1 020	50	-	-	-	-	2 051	538	2 589
Bestellt: 10/2021	2022	975	50	9	-	959	49	-	-	-	-	1 944	413	2 357

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.

### Einhaltung der Maximalvergütungsregelungen bei Auszahlungen zur aktienbasierten Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 kamen für Oliver Bäte, Giulio Terzariol und Dr. Günther Thallinger die RSU-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2018, zugeteilt im März 2019, zur Auszahlung. Nach dem zum Zeitpunkt der Zuteilung gültigen Vergütungssystem war der Wertzuwachs der RSUs allein von der absoluten Aktienkursentwicklung abhängig und auf 200 % des Zuteilungskurses beschränkt. Während der Laufzeit der AEI/RSU 2019 stieg der maßgebliche Kurs der Allianz Aktie von 193,66 € auf 219,06 €. 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: 2023 und 2022**

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 €	Tsd €	Tsd €
im Berichtsjahr aktive Vorstandsmitglieder														
Oliver Bäte	2023	2 007	26	35	-	2 033	26	3 658	47	-	-	7 732	1 109	8 841
Bestellt: 01/2008 VV seit 05/2015	2022	1 911	26	15	-	1 947	26	3 504	47	-	-	7 378	1 122	8 500
Sirma Boshnakova	2023	1 024	26	29	1	1 020	26	1 835	47	-	-	3 907	444	4 351
Bestellt: 01/2022	2022	975	26	27 <sup>1</sup>	1	959	26	1 726	47	-	-	3 687	412	4 099
Dr. Barbara Karuth-Zelle	2023	1 024	26	27	1	1 020	26	1 835	47	-	-	3 905	552	4 457
Bestellt: 01/2021	2022	975	27	11	-	959	26	1 726	47	-	-	3 672	556	4 228
Dr. Klaus-Peter Röhler	2023	1 024	26	54	1	1 020	26	1 835	47	-	-	3 932	502	4 434
Bestellt: 04/2020	2022	975	26	19	1	976	26	1 757	47	-	-	3 727	533	4 260
Giulio Terzariol	2023	1 024	48	83	4	1 020	48	-	-	-	-	2 126	555	2 682
Bestellt: 01/2018 Ausgeschieden: 12/2023	2022	975	26	30	1	968	26	1 742	47	-	-	3 715	570	4 285
Dr. Günther Thallinger	2023	1 024	26	4	-	1 020	26	1 835	47	-	-	3 882	547	4 429
Bestellt: 01/2017	2022	975	26	2	-	968	26	1 742	47	-	-	3 687	548	4 235
Christopher Townsend	2023	1 024	26	18	-	1 020	26	1 835	47	-	-	3 896	434	4 330
Bestellt: 01/2021	2022	975	26	30	1	968	26	1 742	47	-	-	3 714	412	4 126
Renate Wagner	2023	1 024	26	30	1	1 020	26	1 835	47	-	-	3 908	529	4 437
Bestellt: 01/2020	2022	975	26	26	1	976	26	1 757	47	-	-	3 735	526	4 261
Dr. Andreas Wimmer	2023	1 024	26	8	-	1 020	26	1 835	47	-	-	3 885	538	4 424
Bestellt: 10/2021	2022	975	27	9	-	959	26	1 726	47	-	-	3 670	413	4 083

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**

Giulio Terzariol ist mit Ablauf des 31. Dezember 2023 aus eigenem Wunsch aus dem Vorstand der Allianz SE ausgeschieden, weshalb seine am 31. Dezember 2023 ausstehenden RSU-Zuteilungen insgesamt am 2. Januar 2024 verfallen sind.

**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 für frühere Mitglieder des Vorstands**

Die folgende Darstellung zeigt die im Geschäftsjahr 2023 an frühere Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihren relativen Anteil an der Gesamtvergütung.

Sergio Balbinot hat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, seine Pensionsleistungen im Wesentlichen als Einmalbetrag abzurufen. In der Spalte „sonstige Vergütungen“ ist die Karenzentschädigung (insgesamt 1 625,5 Tsd €) für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ausgewiesen, soweit sie im Jahr 2023 ausgezahlt wurde.

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 12 Vorstandsmitglieder, die vor diesem Zeitraum ausgeschieden sind, wurden im Geschäftsjahr 2023 Leistungen in Höhe von insgesamt 4 Mio € gewährt.



**Individuelle Vergütung: 2023**

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Frühere Vorstandsmitglieder	aktienbasierte Vergütung		Pensionszahlungen		sonstige Vergütungen		Summe Tsd €
	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	
Sergio Balbinot (bis 12/2022)	1 318	21	3 359	54	1 499	24	6 176
Ivan de la Sota (bis 12/2022)	1 082	100	-	-	-	-	1 082
Jacqueline Hunt (bis 09/2021)	1 278	99	-	-	9	1	1 287
Dr. Christof Mascher (bis 12/2020)	1 159	90	132	10	-	-	1 291
Niran Peiris (bis 12/2020)	1 225	100	-	-	-	-	1 225
Dr. Axel Theis (bis 03/2020)	1 318	80	334	20	-	-	1 652
Dr. Helga Jung (bis 12/2019)	1 225	97	41	3	-	-	1 266
Dr. Dieter Wemmer (bis 12/2017)	-	-	95	100	-	-	95
Dr. Werner Zedelius (bis 12/2017)	-	-	482	100	-	-	482
Dr. Maximilian Zimmerer (bis 12/2016)	-	-	282	100	-	-	282
Manuel Bauer (bis 08/2015)	-	-	136	100	-	-	136
Michael Diekmann (bis 04/2015)	-	-	682	100	-	-	682
Clement Booth (bis 12/2014)	-	-	151	100	-	-	151

**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. Da Giulio Terzariol am 31. Dezember 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, sind alle RSUs (38 697 Stück) am 2. Januar 2024 verfallen.

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 219,06 €.

**RSU-Bestandsentwicklung im Geschäftsjahr**

Mitglied des Vorstands	RSU-Plan	Bestand RSUs zum 1. Januar 2023	Entwicklung im Geschäftsjahr			Bestand RSUs zum 31. Dezember 2023
			Anzahl im März 2023 zugeteilter RSUs	Anzahl im März 2023 ausgezahlter RSUs	Anzahl in 2023 verfallener RSUs	
Oliver Bäte	LTI/RSU	53 943	20 335	-	-	74 278
	AEI/RSU	10 422	-	10 422	-	-
Sirna Boshnakova	LTI/RSU	-	10 017	-	-	10 017
	AEI/RSU	12 735	-	1 591	-	11 144
Dr. Barbara Karuth-Zelle	LTI/RSU	10 203	10 017	-	-	20 220
	AEI/RSU	6 723	-	1 955	-	4 768
Dr. Klaus-Peter Röhler	LTI/RSU	16 201	10 196	-	-	26 397
	AEI/RSU	12 166	-	4 903	-	7 263
Giulio Terzariol <sup>1</sup> (bis 12/2023)	LTI/RSU	28 590	10 107	-	-	38 697
	AEI/RSU	5 713	-	5 713	-	-
Dr. Günther Thallinger	LTI/RSU	28 590	10 107	-	-	38 697
	AEI/RSU	5 834	-	5 834	-	-
Christopher Townsend	LTI/RSU	10 203	10 107	-	-	20 310
	AEI/RSU	-	-	-	-	-
Renate Wagner	LTI/RSU	18 084	10 196	-	-	28 280
	AEI/RSU	2 532	-	1 327	-	1 205
Dr. Andreas Wimmer	LTI/RSU	2 638	10 017	-	-	12 655
	AEI/RSU	9 844	-	1 101	-	8 743

<sup>1</sup> Sämtliche RSUs, die sich am 31. Dezember 2023 in Giulio Terzariols Bestand befanden, sind am 2. Januar 2024 verfallen.



## 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 2023

in Tsd €	Aktieneigeninvestment-Portfolio <sup>1</sup>	RSU-Portfolio <sup>2</sup>	Gesamtportfolio	Anteil des Gesamtportfolios an der Grundvergütung in %
im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder				
Oliver Bäte	4 942	17 195	22 137	1 103
Sirma Boshnakova	545	4 786	5 331	521
Dr. Barbara Karuth-Zelle	1 154	5 806	6 961	680
Dr. Klaus-Peter Röhler	1 135	7 866	9 001	879
Giulio Terzariol (bis 12/2023)	1 265	9 135	10 400	1 016
Dr. Günther Thallinger	1 265	9 135	10 400	1 016
Christopher Townsend	1 154	4 708	5 862	573
Renate Wagner	1 159	6 861	8 020	783
Dr. Andreas Wimmer	545	4 866	5 411	529

1. Berechnet auf Basis des XETRA-Schlusskurses der Allianz Aktie zum 29. Dezember 2023. Aktienbestand zum 31. Dezember 2023: Oliver Bäte: 20 427 Stück, Giulio Terzariol und Dr. Günther Thallinger: jeweils 5 230 Stück, Renate Wagner: 4 789 Stück, Dr. Barbara Karuth-Zelle und Christopher Townsend jeweils 4 771 Stück, Dr. Klaus-Peter Röhler: 4 693 Stück, Sirma Boshnakova und Dr. Andreas Wimmer jeweils 2 252 Stück.

2. Berechnet auf Basis des beizulegenden Zeitwerts des in der Tabelle der aktienbasierten Vergütung ausgewiesenen RSU-Bestands zum 31. Dezember 2023. 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. Sämtliche RSUs, die sich am 31. Dezember 2023 in Giulio Terzariols Bestand befanden, sind am 2. Januar 2024 verfallen.

## Pensionen

Die Beiträge, die die Gesellschaft in den aktuellen beitragsorientierten Pensionsplan der Allianz SE einzahlt („Meine Allianz Pension“), entsprechen 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 5 (2022: 6) Mio € aufgewandt, um die Pensionsrückstellungen und Rückstellungen für vergleichbare Leistungen der aktiven Vorstandsmitglieder zu erhöhen. Am 31. Dezember 2023 beliefen sich die Pensionsrückstellungen und Rückstellungen für vergleichbare Leistungen der zu diesem Zeitpunkt aktiven Vorstandsmitglieder auf 35 (2022: 35) Mio €.

Die Pensionsverpflichtungen für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen beliefen sich auf 176 (2022: 171) Mio €.



**Individuelle Pensionen: 2022 und 2023**

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglied des Vorstands		Aktuelle Pensionszusage		Altzusagen <sup>1</sup>		Summe	
		SC <sup>2</sup>	DBO <sup>3</sup>	SC <sup>2</sup>	DBO <sup>3</sup>	SC <sup>2</sup>	DBO <sup>3</sup>
Oliver Bäte	2023	942	7 012	167	4 713	1 109	11 725
	2022	913	5 848	209	4 608	1 122	10 456
Sirma Boshnakova	2023	444	1 202	-	-	444	1 202
	2022	412	739	-	-	412	739
Dr. Barbara Karuth-Zelle	2023	479	2 147	73	840	552	2 987
	2022	464	1 608	92	804	556	2 412
Dr. Klaus-Peter Röhler	2023	478	2 894	24	1 880	502	4 774
	2022	462	2 331	71	1 843	533	4 174
Giulio Terzariol (bis 12/2023)	2023	477	3 026	78	1 064	555	4 090
	2022	462	2 460	108	1 001	570	3 461
Dr. Günther Thallinger	2023	480	3 598	67	1 193	547	4 791
	2022	466	3 005	82	1 252	548	4 257
Christopher Townsend	2023	434	1 308	-	-	434	1 308
	2022	412	845	-	-	412	845
Renate Wagner	2023	480	2 220	49	168	529	2 388
	2022	465	1 678	61	176	526	1 854
Dr. Andreas Wimmer	2023	481	1 751	58	238	538	1 989
	2022	367	1 222	46	237	413	1 459

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

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

3. DBO = Defined Benefit Obligation = Anwartschaftsbarwert. Höhe der Verpflichtung, die sich für die Allianz aus den erdienten 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.

Im Geschäftsjahr 2022 erhielt Dr. Günther Thallinger und in 2023 Giulio Terzariol 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, sodass seine Vergütung ebenfalls einen deutlichen Sprung – 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								
	2019	Veränderung 2019 zu 2020 in %	2020	Veränderung 2020 zu 2021 in %	2021	Veränderung 2021 zu 2022 in %	2022	Veränderung 2022 zu 2023 in %	2023
<b>Vorstandsvergütung in Tsd €</b>									
im Geschäftsjahr aktive Mitglieder									
Oliver Bäte	5 058	6	5 350	11	5 912	-4	5 660	12	6 357
Sirma Boshnakova (bestellt: 01/2022)	-	-	-	-	-	-	1 961	6	2 072
Dr. Barbara Karuth-Zelle	-	-	-	-	1 861	5	1 945	6	2 071
Dr. Klaus-Peter Röhler	-	-	1 285	47	1 888	4	1 970	6	2 097
Giulio Terzariol (ausgeschieden: 12/2023)	1 946	-13	1 694	10	1 870	6	1 973	71	3 378
Dr. Günther Thallinger	1 926	-13	1 678	10	1 852	65	3 051	9	3 325
Christopher Townsend	-	-	-	-	1 903	4	1 972	5	2 062
Renate Wagner	-	-	1 708	10	1 883	5	1 977	5	2 074
Dr. Andreas Wimmer (bestellt: 10/2021)	-	-	-	-	472	312	1 944	6	2 051
<i>frühere Mitglieder</i>									
Sergio Balbinot (ausgeschieden: 12/2022)	2 030	80	3 644	-5	3 453	-8	3 184	94	6 167
Ivan de la Sota <sup>1</sup> (ausgeschieden: 12/2022)	1 833	-6	1 717	6	1 814	-3	1 755	-38	1 082
Jacqueline Hunt (ausgeschieden: 09/2021)	1 967	-14	1 699	39	2 357	23	2 903	-56	1 287
Dr. Christof Mascher (ausgeschieden: 12/2020)	3 356	-2	3 285	-56	1 452	-17	1 200	8	1 291
Niran Peiris (ausgeschieden: 12/2020)	1 730	-13	1 507	-	-	-	4	30 525 <sup>2</sup>	1 225
Dr. Axel Theis (ausgeschieden: 03/2020)	1 988	21	2 405	-26	1 773	-17	1 472	12	1 652
Dr. Helga Jung (ausgeschieden: 12/2019)	3 135	-54	1 428	-5	1 354	-17	1 118	13	1 266
<b>Ertragskennzahlen in Mrd €</b>									
Operatives Konzernergebnis	11,86	-9	10,75	25	13,40	6	14,16	4	14,75
Konzernjahresüberschuss	7,91	-14	6,81	-3	6,61	2	6,74 <sup>3</sup>	27	8,54
Jahresüberschuss gemäß Allianz SE Einzelabschluss	4,60	-	4,61	16	5,35	-10	4,79	68	8,05
<b>Arbeitnehmervergütung in Tsd €</b>									
durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis	86	-6	81	4	84	4	87	7	93

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 von 2021 zu 2022: 355%.

2. Der ausgewiesene erhebliche Anstieg beruht darauf, dass Niran Peiris in 2023 eine Auszahlung aus aktienbasierter Vergütung erhielt, in 2022 lediglich Aufwendungen für Steuerberatungskosten erstattet wurden.

3. Unter Berücksichtigung des Einflusses der Dekonsolidierung in Russland betrug der Konzernjahresüberschuss 7,17 Mrd €, mit einer Steigerungsrate von 19%.

Aufsichtsratsvergütung der Allianz SE

Die Aufsichtsratsvergütung richtet sich nach der Satzung der Allianz SE und dem deutschen Aktiengesetz. Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung wird ferner 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 Mitgliedschaften in den Ausschüssen des Aufsichtsrats.
- 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 vierten Quartil der Aufsichtsratsvergütungen von 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 4. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 95,07 % angenommen.

### Jährliche Festvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht aus einem festen Betrag, der zeitanteilig nach Ablauf eines Quartals des laufenden Geschäftsjahres ausgezahlt wird. Reguläre Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine jährliche Festvergütung in Höhe von 150 Tsd €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird mit 450 Tsd € vergütet, seine Stellvertretenden mit 225 Tsd €.

### Ausschussvergütung

Mitglieder und Vorsitzende von Aufsichtsratsausschüssen erhalten für ihre Ausschusstätigkeit eine zusätzliche Vergütung, die ebenfalls zeitanteilig nach Ablauf eines Quartals des laufenden Geschäftsjahres ausgezahlt wird. Die Ausschussvergütungen sind im Einzelnen festgelegt, wie in nachfolgender Grafik dargestellt:



## Sitzungsgeld und Auslagenersatz

Zusätzlich zur jährlichen Festvergütung- und zur Ausschussvergütung erhalten Aufsichtsratsmitglieder für jede Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzung, an der sie persönlich teilnehmen, ein Sitzungsgeld von 1 000 €. Finden mehrere Sitzungen an einem oder an aufeinanderfolgenden Tagen statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal bezahlt. Das Sitzungsgeld ist nach der jeweiligen Sitzung zu zahlen.

Darüber hinaus werden den Mitgliedern die im Rahmen ihrer Aufsichtsratsstätigkeit 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 das Sitzungsgeld sowie den jeweils relativen Anteil an der Gesamtvergütung:

### Individuelle Vergütung: 2023 und 2022

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglieder des Aufsichtsrats	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	Ausschüsse <sup>1</sup>							
	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV		PR	N	P	R	S	T	NH	
im Berichtsjahr aktive Mitglieder	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €								
Michael Diekmann (Vorsitzender)	2023 450,0	59	300,0	40	9,0	1	759,0	M	V	V	V	V	M	M	
Gabriele Burkhardt-Berg	2022 250,0	47	275,0	51	12,0	2	537,0	M	V	V	V	V	M	M	
(Stellvertretende Vorsitzende)	2023 225,0	74	75,0	25	6,0	2	306,0			M			M	M	
Herbert Hainer	2022 187,5	71	75,0	28	3,0	1	265,5			M			M	M	
(Stellvertretender Vorsitzender: seit 05/2022)	2023 225,0	80	50,0	18	6,0	2	281,0			M		M			
Sophie Boissard	2022 166,7	76	50,0	23	4,0	2	220,7			M		M			
(Stellvertretende Vorsitzende)	2023 150,0	53	125,0	44	7,0	2	282,0	M				M		M	
Christine Bosse	2022 125,0	56	91,7	41	5,0	2	221,7	M				M		M	
(Stellvertretende Vorsitzende)	2023 150,0	62	87,5	36	6,0	2	243,5		M		M			V	
Rashmy Chatterjee (seit 05/2022)	2022 125,0	58	87,5	41	3,0	1	215,5		M		M			V	
Dr. Friedrich Eichiner	2023 150,0	73	50,0	24	5,0	2	205,0						V		
(Stellvertretende Vorsitzende)	2022 83,3	70	33,3	28	3,0	3	119,7						V		
Jürgen Eichinger	2023 150,0	40	212,5	57	10,0	3	372,5	V	M		M		M		
(Stellvertretende Vorsitzende)	2022 125,0	43	158,3	55	6,0	2	289,3	V	M		M		M		
Jean-Claude Le Gooër	2023 150,0	58	100,0	39	9,0	3	259,0	M				M			
(Stellvertretende Vorsitzende)	2022 125,0	61	75,0	36	6,0	3	206,0	M				M			
Martina Grundler	2023 150,0	64	75,0	32	8,0	3	233,0	M							
(Stellvertretende Vorsitzende)	2022 125,0	70	50,0	28	4,0	2	179,0	M							
Frank Kirsch	2023 150,0	73	50,0	24	6,0	3	206,0				M			M	
(Stellvertretende Vorsitzende)	2022 125,0	70	50,0	28	3,0	2	178,0				M			M	
Jürgen Lawrenz	2023 150,0	73	50,0	24	6,0	3	206,0					M	M		
(Stellvertretende Vorsitzende)	2022 125,0	70	50,0	28	3,0	2	178,0					M	M		
Primiano Di Paolo (seit 05/2022)	2023 150,0	83	25,0	14	6,0	3	181,0				M				
(Stellvertretende Vorsitzende)	2022 83,3	81	16,7	16	3,0	3	103,0				M				
<b>Summe</b>	<b>2023 2 250,0</b>	<b>64</b>	<b>1 200,0</b>	<b>34</b>	<b>84,0</b>	<b>2</b>	<b>3 534,0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>2022 1 776,0</b>	<b>61</b>	<b>1 059,4</b>	<b>37</b>	<b>55,0</b>	<b>2</b>	<b>2 890,4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

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.

Bei Frau Rashmy Chatterjee und Herrn Primiano Di Paolo resultiert die signifikante Veränderung von 2022 auf 2023 daraus, dass für beide aufgrund des unterjährigen Eintritts in den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 lediglich eine anteilige Vergütung ausgewiesen ist.

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 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								
	2019	Veränderung 2019 zu 2020 in %	2020	Veränderung 2020 zu 2021 in %	2021	Veränderung 2021 zu 2022 in %	2022	Veränderung 2022 zu 2023 in %	2023
<b>Geschäftsjahr</b>									
<b>Aufsichtsratsvergütung in Tsd €</b>									
im Geschäftsjahr aktive Mitglieder									
Michael Diekmann	484,0	-	486,0	9	530,9	1	537,0	41	759,0
Gabriele Burkhardt-Berg	243,5	-1	240,5	9	261,4	2	265,5	15	306,0
Herbert Hainer	181,0	-1	180,0	-2	176,0	25	220,7	27	281,0
Sophie Boissard	184,0	-3	178,0	13	200,9	10	221,7	27	282,0
Christine Bosse	156,0	-2	153,0	37	209,3	3	215,5	13	243,5
Rashmy Chatterjee (seit 05/2022)	-	-	-	-	-	-	119,7	71	205,0
Dr. Friedrich Eichiner	284,0	-1	281,0	-1	278,0	4	289,3	29	372,5
Jean-Claude Le Goaër	209,0	-3	203,0	-	203,0	1	206,0	26	259,0
Martina Grundler	182,0	-2	179,0	-2	176,0	2	179,0	30	233,0
Frank Kirsch	156,0	-1	154,0	13	173,9	2	178,0	16	206,0
Jürgen Lawrenz	181,0	-1	179,0	-2	176,0	1	178,0	16	206,0
Primiano Di Paolo (seit 05/2022)	-	-	-	-	-	-	103,0	76	181,0
<b>Ertragskennzahlen in Mrd €</b>									
Operatives Konzernergebnis	11,86	-9	10,75	25	13,40	6	14,16	4	14,75
Konzernjahresüberschuss	7,91	-14	6,81	-3	6,61	2	6,74 <sup>1</sup>	27	8,54
Jahresüberschuss gemäß Allianz SE Einzelabschluss	4,60	-	4,61	16	5,35	-10	4,79	68	8,05
<b>Arbeitnehmervergütung in Tsd €</b>									
durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis	86	-6	81	4	84	4	87	7	93

1\_Unter Berücksichtigung des Einflusses der Dekonsolidierung in Russland betrug der Konzernjahresüberschuss 7,17 Mrd €, mit einer Steigerungsrate von 19%.

## 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.



## 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 2023 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 2023 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 26. Februar 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Florian Möller  
Wirtschaftsprüfer

Dennis Schnittger  
Wirtschaftsprüfer

