



Allianz SE

Vergütungssystem

für den Vorstand

FACT BOOK für Investoren

Punkt 7 der Tagesordnung

Billigung des Vergütungssystems der
Mitglieder des Vorstands der Allianz
SE

Disclaimer:

Dies ist eine Zusammenfassung des Systems zur Vergütung des Vorstands der Allianz SE und des Vorschlags an die Hauptversammlung der Allianz SE am 8. Mai 2025 unter Tagesordnungspunkt 7. Diese Zusammenfassung wird Investoren ausschließlich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt. Ausführlichere Informationen finden Sie in der Einladung zur Hauptversammlung 2025 der Allianz SE. Die Allianz SE behält sich das Recht vor, Aktualisierungen vorzunehmen. Die Allianz SE übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit dieser Zusammenfassung und kann dafür nicht haftbar gemacht werden.

Release No. 1.0, veröffentlicht am 20. März 2025

Inhalt

1 Zusammenfassung

2 Vergütungssystem

- Vergütungsstruktur
- Jährlicher Bonus (STI)
- Langfristige Vergütung (LTI)

3 Anpassungen

- Jahreszielvergütung und Maximalvergütung
- Nachhaltigkeitsziele (ESG)

4 Appendix

Abkürzungen

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

Zusammenfassung

Da die letzte Abstimmung über das Vergütungssystem im Jahr 2021 stattfand, steht das Vergütungssystem gemäß dem 4-Jahres-Zyklus zur Abstimmung.

→ Die Struktur bleibt im Wesentlichen **unverändert**

→ **Anpassungen in Bezug auf nicht-finanzielle Ziele und die Höhe der Ziel- und Maximalvergütung**

Bisheriges Vergütungssystem

- Das Vergütungssystem des Vorstands der Allianz SE wurde im Jahr 2019 grundlegend überarbeitet und im Jahr 2021 leicht angepasst.
- Das aktuelle Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 5 mit einer Mehrheit von 87,14 % beschlossen.
- Verschiedene Investoren wünschten sich eine bessere Transparenz in Bezug auf die nicht-finanziellen Ziele, um deren Relevanz sowie die Herleitung der Zielerreichung besser nachvollziehen zu können. Nicht-finanzielle Ziele stellten kein eigenständiges Element dar, sondern waren Teil des „individuellen Beitragsfaktors“ (Multiplikator).

Neues Vergütungssystem

- Die Gesamtstruktur des Vergütungssystems bleibt unverändert.
- Die Änderungen zielen auf
 - (1) die Erhöhung der Jahreszielvergütung um 5%
 - (2) die Kopplung der Maximalvergütung (Cap) an die Jahreszielvergütung durch den Faktor 2
 - (3) die Einführung eines Nachhaltigkeitskorbes als eigenständiges Konzernziel mit einem Gewicht von 20% der gesamten variablen Vergütung
- Das neue Vergütungssystem ist seit dem 1. Januar 2025 in Kraft.

Inhalt

1 Zusammenfassung

2 Vergütungssystem

- Vergütungsstruktur
- Jährlicher Bonus (STI)
- Langfristige Vergütung (LTI)

3 Anpassungen

- Jahreszielvergütung und Maximalvergütung
- Nachhaltigkeitsziele (ESG)

4 Appendix

Abkürzungen

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

Vergütungsstruktur (wirksam ab 1. Januar 2025)

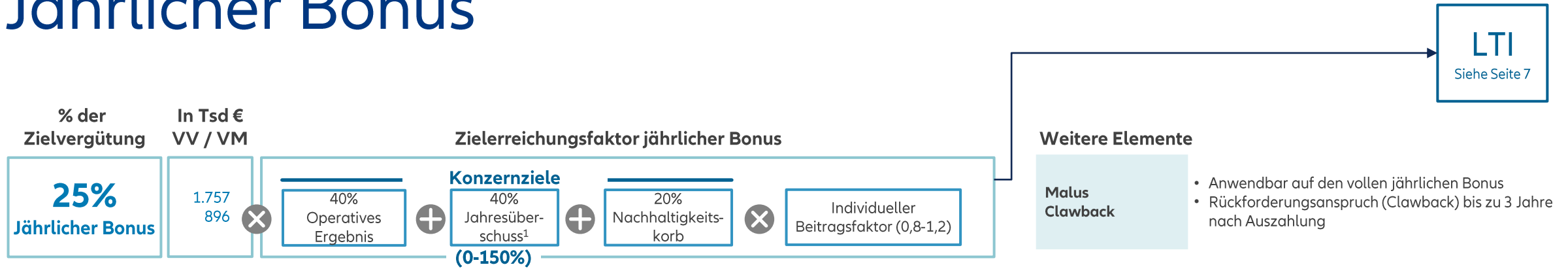
	In Tsd € VV / VM	Komponenten
30% Grundvergütung	2.107 1.075	• Fix
25% Jährlicher Bonus	1.757 896	<p>Zielerreichungsfaktor (0 – 150%)</p> <p>Konzernergebnis (40% operatives Ergebnis, 40% auf Anteilseigner entfallender Jahresüberschuss, 20% Nachhaltigkeitskorb) \times Individueller Beitragsfaktor (0,8 – 1,2)</p>
45% Langfristige Vergütung (LTI), aufgeschoben	3.161 1.613	<p>LTI-Auszahlungsfaktor¹</p> <p>Zielerreichungsfaktor jährlicher Bonus \times 4-jährige Aktienkursentwicklung (0 – 200%) \times Relativer Performancefaktor (Indexvergleich, 0 – 200%)</p> <p>\times Langfristige Leistungsbemessung² (100% bis 0)</p>
100%	7.025 3.584	

Weitere Elemente

Aktieneigeninvestment	<p>Aktieneigeninvestment:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VV: 2 x Grundvergütung • VM: 1 x Grundvergütung <p>Aktienexponierung gesamt, inklusive LTI bei voller Laufzeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VV: 8 x Grundvergütung • VM: 7 x Grundvergütung
Altersvorsorge (Pensionsbeiträge)	<p>15% der Zielvergütung (50% der Grundvergütung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • VV: 1.053 Tsd €, VM: 537 Tsd €
Abfindung	<p>Abfindungsbegrenzung $\leq 2 \times$ Zielvergütung exklusive Pensionsbeiträge</p>
Malus Clawback	<p>Anwendbar auf die gesamte variable Vergütung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Malus: bis zu 100% • Clawback: bis zu 3 Jahren
Cap	<p>Vergütungsobergrenze inklusive Pensionsbeiträge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VV: 14.050 Tsd € • VM: 7.168 Tsd €

1) Der Cap von 14.050 Tsd € bzw. 7.168 Tsd € einschließlich Pensionsbeiträgen begrenzt in Abhängigkeit vom Zielerreichungsfaktor die LTI-Auszahlung faktisch.
 2) Überprüfung der Zielerreichung auf Nachhaltigkeit auf Basis finanzieller und nichtfinanzieller Kriterien.

Jährlicher Bonus



1) Auf Anteilseigner entfallend

Konzernziele

- Das **operative Ergebnis** reflektiert das laufende Kerngeschäft.
- Der **Jahresüberschuss** ist die Basis für die Dividendenauszahlung und die Eigenkapitalrendite.
- Die **Nachhaltigkeitsziele** setzen sich aus den drei gleich gewichteten Unterzielen Dekarbonisierung sowie Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit zusammen.
- Die Auswahl der KPIs für die Nachhaltigkeitsziele sowie die Minimum-, Ziel- und Maximalwerte für alle Konzernziele werden jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt und im Vergütungsbericht offengelegt.

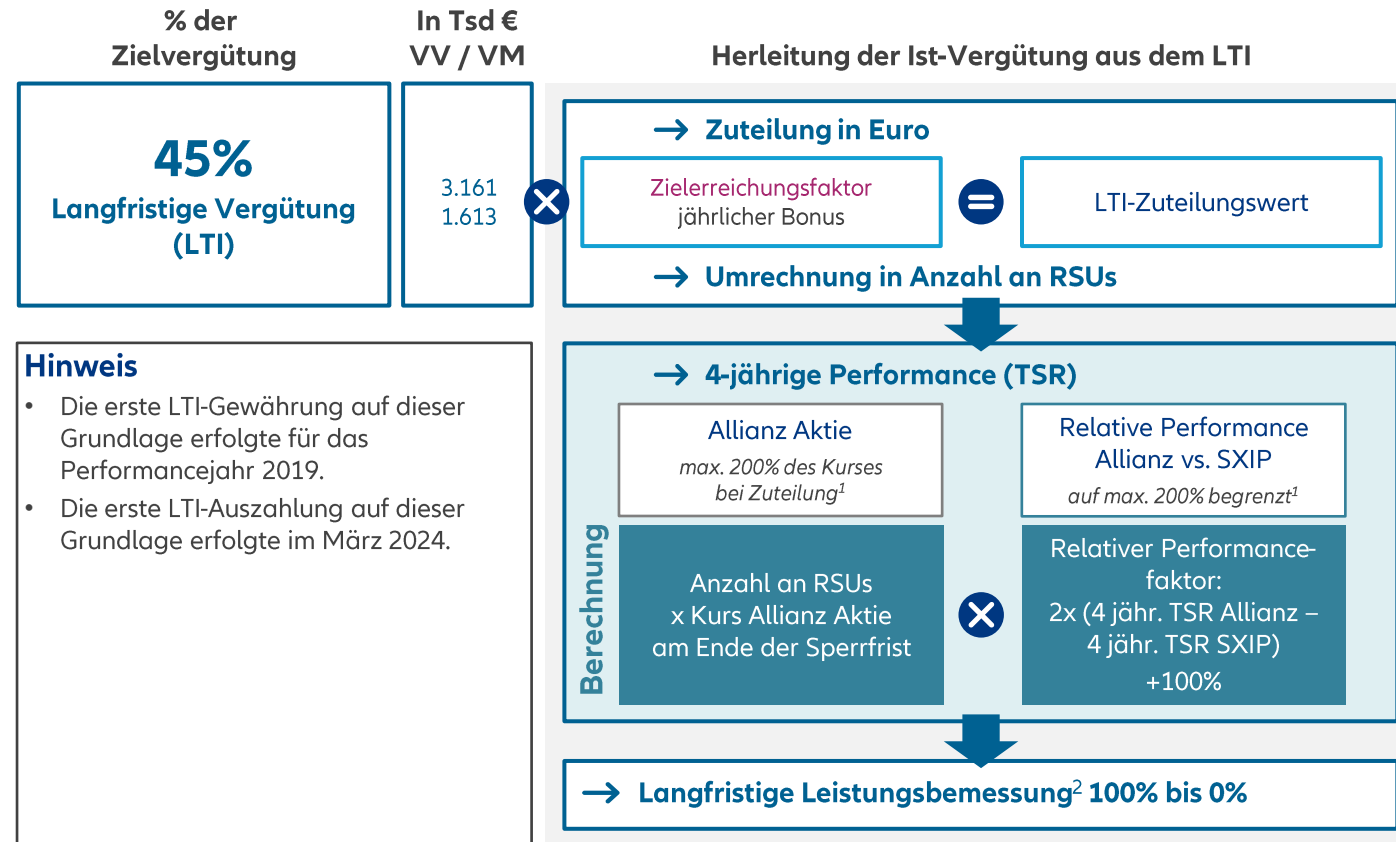
1 Individuelles Strategieziel

2 Individuelle Ressortziele

3 Nachhaltigkeitsziele

Detaillierte Ziele und individualisierte
Offenlegung des IBF je Vorstandsmitglied im Vergütungsbericht

Langfristige Vergütung (LTI)



Gewährung und Zeitplan

- Gewährung als **virtuelle Aktien** (Restricted Stock Units; RSUs), Auszahlung in bar.
- Die Zuteilung ist abhängig vom Zielerreichungsfaktor aus dem jährlichen Bonus und erfolgt in dem auf die Leistungsperiode folgenden Jahr.
Beispiel: für die Leistungsperiode **2025** Gewährung im März 2026.
- Die **Anzahl** der zugeteilten RSUs entspricht dem LTI-Zuteilungswert geteilt durch den Zuteilungswert einer RSU zum Zeitpunkt der Gewährung (Aktienkurs minus Barwert der erwarteten Dividenden während der Sperrfrist).
- Auf die Zuteilung folgt eine **Sperrfrist von 4 Jahren**.
Beispiel: für im März 2026 gewährte RSUs endet die Sperrfrist im **März 2030**.

Relative Performance

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

Malus und Clawback

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

1) Die Vergütungsobergrenze von 14.050 Tsd. € bzw. 7.168 Tsd. € begrenzt die LTI-Auszahlung.

2) Überprüfung der Zielerreichung anhand von finanziellen und nicht-finanziellen Kriterien.

Wie werden die wesentlichen Anforderungen erfüllt?

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

Inhalt

1 Zusammenfassung

2 Vergütungssystem

- Vergütungsstruktur
- Jährlicher Bonus (STI)
- Langfristige Vergütung (LTI)

3 Anpassungen

- Jahreszielvergütung und Maximalvergütung
- Nachhaltigkeitsziele (ESG)

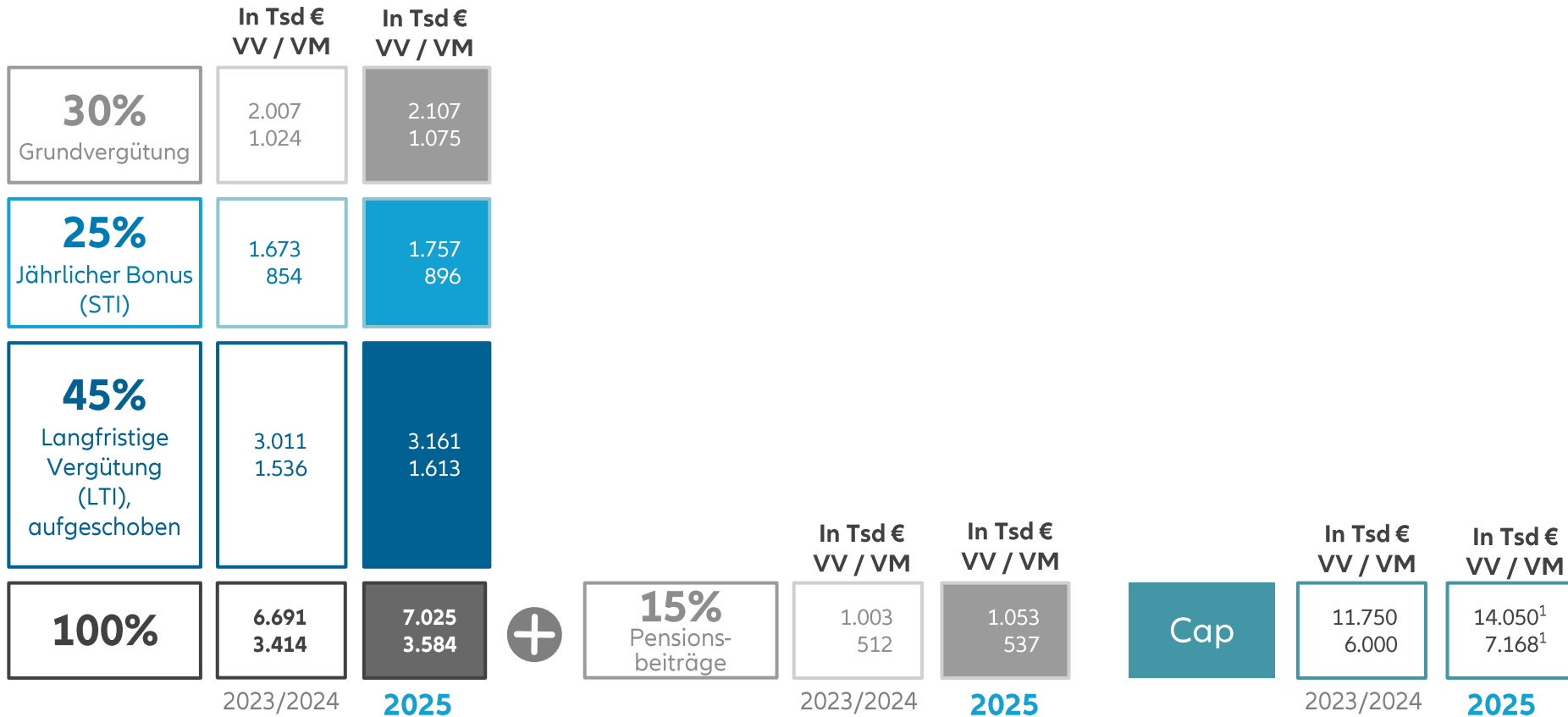
4 Appendix

Abkürzungen

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

Erhöhung der Jahreszielvergütung um 5%

- Die Erhöhung gilt für alle Komponenten gleichermaßen: Grundvergütung, STI, LTI. Die Zusammensetzung bleibt somit unverändert.
- Die Maximalvergütung (Cap) wird zum ersten Mal seit 2019 (für ordentliche Vorstandsmitglieder) und 2021 (CEO) angepasst, um die zwischenzeitliche Vergütungsentwicklung widerzuspiegeln und der Perzentil-Logik der Jahreszielvergütung zu entsprechen.
- Die Änderungen gelten ab dem 1. Januar 2025.



¹ 2 x Jahreszielvergütung

Verlauf der Anpassungen

- Die Vergütung des CEO und der Vorstandsmitglieder wurde seit 2019 moderat erhöht.
- Die kombinierten Erhöhungen spiegeln bei weitem nicht den jüngsten Inflationshintergrund wider.

Jahr	Position	Δ Jahreszielvergütung	Rationale	Cap (sofern angepasst)
2025	VV	+5%	Zunehmende Komplexität im operativen Umfeld der Allianz, hohe Inflation in jüngster Zeit, Beibehaltung der horizontalen und vertikalen Angemessenheit.	14.050.000 € ¹
	VM	+5%		7.168.000 € ¹
2024	VV	-	-	-
	VM	-	-	-
2023	VV	+5%	Größere individuelle Verantwortung nach der Verkleinerung des Vorstands von 11 auf 9 Mitglieder.	-
	VM	+5%		-
2022	VV	-	-	-
	VM	-	-	-
2021	VV	+12%	Anpassung des CEO-Faktors von 1,75 x auf 1,96 x Vergütung der regulären Vorstandsmitglieder.	11.750.000 €
	VM	-		-
2020	VV	-	-	-
	VM	-	-	-
2019	VV	-	Einführung einer expliziten Obergrenze.	10.000.000 €
	VM	-		6.000.000 €

CAGR² 4,6%

CAGR² 3,0%

¹ 2 x Jahreszielvergütung

² Compound Annual Growth Rate (durchschnittliche jährliche Wachstumsrate)

Begründung für die Anpassung

- Die Anpassungen werden vor dem Hintergrund der zunehmenden Komplexität des operativen Umfelds der Allianz, der starken Entwicklung der letzten Jahre sowie der hohen Inflation in jüngster Zeit als angemessen angesehen.
- Außerdem wird die horizontale und vertikale Angemessenheit in regelmäßigen Abständen von einem unabhängigen Dienstleister überprüft.
- Hiernach sind Anpassungen sowohl für den Vorstandsvorsitzenden als auch für die ordentlichen Vorstandsmitglieder angebracht und angemessen.

Horizontale Angemessenheit

- Zum Vergleich der aktuellen Zielvergütung wurden drei Vergleichsgruppen herangezogen.
 - DAX 40 Gesellschaften: 91. | 82. | 84. Perzentil.
 - Europäische Finanzdienstleister² (11 Unternehmen aus 5 Ländern): #1 | # 4 | #1 (Rang).
 - Europäische & US-Finanzdienstleister³ (oben genannte europäische Unternehmen + 7 weitere Unternehmen): #1 | #12 | #7 (Rang).
- Ein Vergleich der Caps innerhalb des DAX 40 ergab, dass die Allianz eine maximale Vergütung im 76. Perzentil hat (für VV und VM).
- Die Anpassungen stellen eine Jahreszielvergütung dar, die immer noch unter dem 90. Perzentil des DAX 40 liegt (basierend auf den Gehältern 2024 der Vergleichsgruppe).

Lesehilfe x | y | z ?
Unternehmensgröße¹ | Vergütung VV |
Vergütung VM

Vertikale Angemessenheit

- Für den vertikalen Vergleich wurde ein Zeitraum von 5 Jahren zugrunde gelegt (Bezugsjahr 2019).
- Die Bezüge der ordentlichen Vorstandsmitglieder stiegen im Berichtszeitraum um 1% p.a. an. Aufgrund eines Nachholeffekts stieg die Vergütung des CEO um 3 % p.a. Die Löhne der Tarifbeschäftigten erhöhten sich ebenfalls um 3 % p.a.

¹ Nach Bruttoprämien, Marktkapitalisierung, Mitarbeitern

² Aviva, AXA, Generali, Legal & General, Munich Re, Prudential, Swiss Life, Swiss Re, Talanx, Zurich Insurance Group

³ AIG, Chubb, Financial MetLife, Financial Manulife, Power Corporation of Canada, Prudential Financial, Sun Life

Inhalt

1 Zusammenfassung

2 Vergütungssystem

- Vergütungsstruktur
- Jährlicher Bonus (STI)
- Langfristige Vergütung (LTI)

3 Anpassungen

- Jahreszielvergütung und Maximalvergütung
- Nachhaltigkeitsziele (ESG)

4 Appendix

Abkürzungen

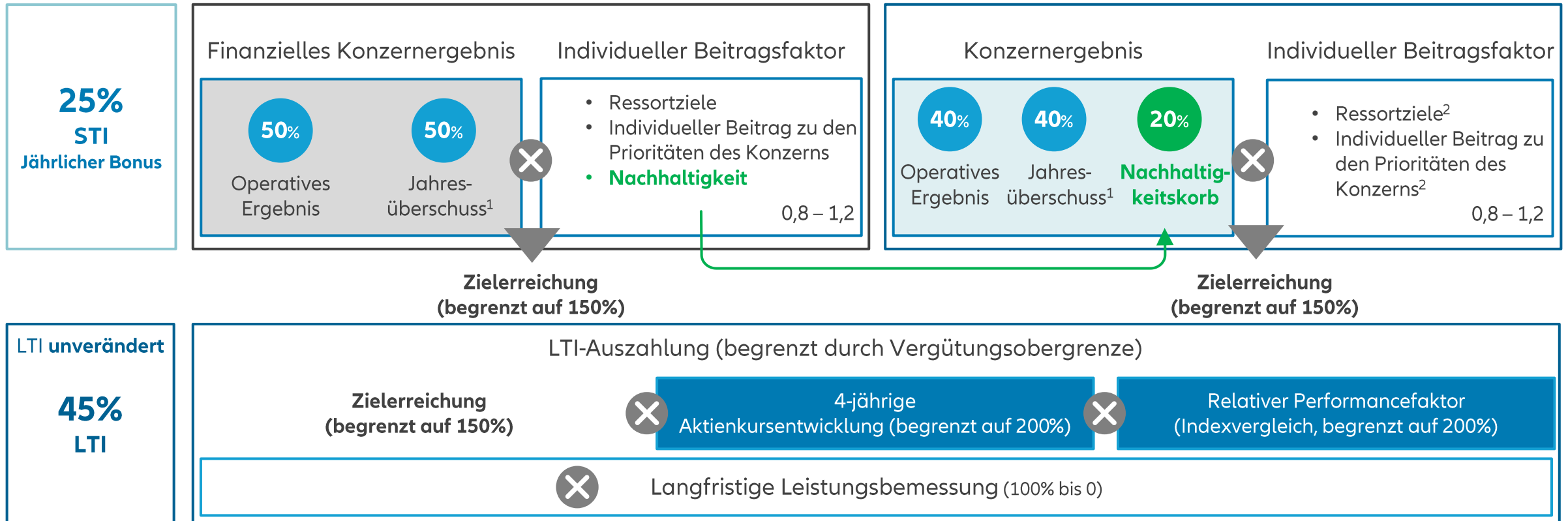
- VV = Vorsitzender des Vorstands
- VM = Ordentliches Vorstandsmitglied
- IBF = Individueller Beitragsfaktor
- KPI = Key Performance Indicator (Erfolgsgröße)
- LTI = Long-Term Incentive (langfristige variable Vergütung)
- RSU = Restricted Stock Unit (virtuelle Aktien)
- SXIP = STOXX Europe 600 Insurance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

Variable Vergütung im Blickpunkt

Nachhaltigkeit als selbstständiger Teil der Konzernziele mit Gewichtung von 20% der gesamten variablen Zielvergütung

Bisheriges System

Neues System



1) Auf Anteilseigner entfallend

2) Finanziell und nicht-finanziell/Nachhaltigkeit

Schwerpunktthema Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeitsbemühungen sind in einem Nachhaltigkeitskorb zusammengefasst

Dimensionen		Gewichtung	KPI	KPI 2025	Nachhaltigkeitskorb
Umwelt	De karbonisierung	1/3	KPI 1	Emissionen des eigenen Investmentportfolios	Zielerreichung (in %)
Soziales	Kundenzufriedenheit	1/3	KPI 2	Digitaler Net Promoter-Score (dNPS)	
	Mitarbeiterzufriedenheit	1/3	KPI 3	Inclusive Meritocracy Index (IMIX)	

- Jede Dimension wird durch einen **quantitativen Indikator** abgebildet, der für die strategische Nachhaltigkeitsagenda von zentraler Bedeutung ist und mit der CSRD-Berichterstattung im Einklang steht.
- Der Aufsichtsrat legt die KPIs **auf jährlicher Basis fest**, gefolgt von einer **Offenlegung (ex-ante)**. Diese Flexibilität ermöglicht es dem Aufsichtsrat, einen besonderen Schwerpunkt auf die KPIs zu legen, die für die Erreichung unserer langfristigen Netto-Null-Verpflichtungen entscheidend sind.
- Der Aufsichtsrat bewertet die KPIs jährlich und am Ende der LTI-Sperrfrist. Letzteres dient insbesondere der Beurteilung, ob die Fortschritte mit dem Netto-Null-Übergangsplan des Unternehmens übereinstimmen. Diese langfristige Leistungsbemessung kann die tatsächliche Auszahlung des LTI verringern (aber nicht erhöhen).
- „G“ (**Governance**) wurde nicht in den Nachhaltigkeitskorb aufgenommen, da der Aufsichtsrat die Einhaltung anerkannter Governance-Standards als Mindestvoraussetzung ansieht. Ausgewählte Governance-Aspekte sind jedoch Teil des individuellen Beitragsfaktors und der langfristigen Leistungsbemessung bei der Auszahlung des LTI.

Nachhaltigkeitskorb | Offenlegung

Offenlegung von Kennzahlen/Kalibrierung ähnlich wie bei finanziellen Zielen (operatives Ergebnis, Jahresüberschuss)

Dimensionen		Gewichtung	KPI	Beurteilung	Resultat	Nachhaltigkeitskorb
Umwelt	Dekarbonisierung	1/3	KPI 1	<p>Untergrenze 100% Cap</p>	...%	...%
Soziales	Kundenzufriedenheit	1/3	KPI 2	<p>Untergrenze 100% Cap</p>	...%	
	Mitarbeiterzufriedenheit	1/3	KPI 3	<p>Untergrenze 100% Cap</p>	...%	

KPI 1 Emissionen des eigenen Investmentportfolios

Die eigenen Kapitalanlagen umfassen die Kapitalanlagen zur Deckung der Reserven aus dem Versicherungsgeschäft. Die gesamten Kapitalanlagen setzen sich aus eigenen Kapitalanlagen und Kapitalanlagen von Dritten (Allianz Global Investors, PIMCO) zusammen.

<p>Was wird gemessen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verringerung der finanzierten Emissionen aus Eigenanlagen.
<p>Wie wird gemessen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indikator für 2025: Reduzierung der absoluten Treibhausgasemissionen von börsennotierten Unternehmen (Unternehmensanleihen und börsennotierte Aktien) im Vergleich zum Basisjahr 2019. • Zielsetzung und Methodik wurden gemäß den PCAF-Leitlinien (Partnership for Carbon Accounting Financials) in Übereinstimmung mit dem Target-Setting Protocol der Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) definiert. • Die finanzierten Emissionen einer Kapitalanlage im Portfolio werden berechnet, indem der Anteil an den gesamten Treibhausgasemissionen des jeweiligen Unternehmens im Verhältnis zu dem Anteil des Unternehmens, den die Allianz besitzt, ermittelt wird. • Die gesamten finanzierten Emissionen sind die Summe aller finanzierten Emissionen des Portfolios, ausgedrückt in Kohlendioxid-Äquivalenten (CO₂e).
<p>Warum wird gemessen? Zusammenhang mit der Strategie der Allianz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Das Emissionsreduktionsziel wurde 2023 als Teil des Netto-Null-Übergangsplans eingeführt, der die Details für die Zwischenziele 2030 zur Dekarbonisierung des eigenen Geschäftsbetriebs, der eigenen Kapitalanlagen und des P&C-Underwritings festlegt. Der Netto-Null-Übergangsplan legt fest, wie die Allianz zur wirtschaftlichen Transformation hin zu einer Netto-Null-Wirtschaft beitragen wird und stellt eine wichtige Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar. • Emissionen im Zusammenhang mit eigenen Kapitalanlagen stellen einen erheblichen Anteil der gesamten Scope 3 Treibhausgasemissionen der Allianz Gruppe dar (ohne Vermögensverwaltung für Dritte).

KPI 2 Digitaler Net Promoter-Score (dNPS)

Der dNPS ist die beste Methode, um die **Privatkundenbindung** zu messen.

<p>Was wird gemessen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kundenzufriedenheit durch die Bereitschaft, die Allianz weiterzuempfehlen, gemessen an den Wettbewerbern am Markt.
<p>Wie wird gemessen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Messung erfolgt mit dem dNPS als weltweit anerkannte Methode zur effektiven Bewertung der Kundenbindung. • Sie wird von einem spezialisierten Drittanbieter in Form einer digitalen und telefonischen Umfrage durchgeführt. • Für unverfälschte Ergebnisse ist die Umfrage anonym.
<p>Warum wird gemessen? Zusammenhang mit der Strategie der Allianz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Zweck der Allianz lautet „We secure your future“, und das Kerngeschäft ist die Absicherung von Risiken und die Anlage von Geldern für die Langzeit- und Altersvorsorge. • Die Allianz ist bestrebt, die Widerstandsfähigkeit und das Wohlergehen ihrer Kunden zu stärken. • Dies kann nur auf der Basis von Vertrauen und Zufriedenheit erreicht werden. Das beste Maß dafür ist die Loyalität der Kunden und die Bereitschaft, die Dienstleistungen der Allianz weiterzuempfehlen.

KPI 3 Inclusive Meritocracy Index (IMIX)

Der IMIX ist die beste Methode, um die **Mitarbeiterzufriedenheit zu messen.**

<p>Was wird gemessen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der IMIX misst die Fortschritte des Unternehmens beim Aufbau einer Kultur, in der sowohl die Menschen als auch die Leistung eine Rolle spielen.
<p>Wie wird gemessen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der IMIX <ul style="list-style-type: none"> • ist Teil der globalen Allianz Engagement Survey (AES), die seit 2010 jährlich durchgeführt wird. • ist ein Indexwert von 0 bis 100, der sich aus einer gewichteten Punktzahl für eine ausgewählte Gruppe von Elementen zusammensetzt. • umfasst 10 Punkte wie <ul style="list-style-type: none"> ✓ Das Top-Management unseres Unternehmens handelt und kommuniziert glaubwürdig. ✓ Mein Vorgesetzter kommuniziert klar, was von mir erwartet wird. ✓ Mein Vorgesetzter gibt mir Feedback, das mir hilft, meine Leistung zu verbessern. ✓ In unserem Unternehmen erlebe ich ein Umfeld, in dem Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund erfolgreich sein können.
<p>Warum wird gemessen? Zusammenhang mit der Strategie der Allianz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Den Mitarbeitenden zuzuhören und sich mit ihnen zu engagieren, sind die Eckpfeiler der Umsetzung unserer People and Culture-Strategie. • Verbesserungen bei den IMIX-Werten zeigen Fortschritte in den Bereichen Führung, Leistung und Unternehmenskultur.

Langfristige Leistungsbemessung

- Die Jahresziele und ihre Erreichung während des LTI-Leistungszeitraums werden einer zusätzlichen Überprüfung unterzogen.
- Damit soll ihre Wirksamkeit und Zweckmäßigkeit im Hinblick auf die langfristige Leistung sichergestellt werden.

Vorgehen

- Vor Auszahlung jeder LTI-Tranche nimmt der Personalausschuss eine Vorprüfung vor, die sich auch auf ein uneingeschränktes Prüfungsurteil des Abschlussprüfers stützt.
- Auf der Grundlage der Empfehlung des Personalausschusses entscheidet der Aufsichtsrat, ob gegen eine (vollständige) Auszahlung Einwände bestehen.
- Werden gravierende Mängel festgestellt, kann die Auszahlung ganz oder teilweise entfallen (nur Anpassung nach unten möglich).
- Die Bewertung erfolgt auf einer vergleichbaren Basis, d.h. etwaige regulatorische Änderungen, Änderungen der Rechnungslegungsstandards oder Änderungen der Berechnungsmethoden für die relevanten KPIs werden berücksichtigt.

Dimensionen

- **Wesentliche Finanzkennzahlen:** Bilanzthemen wie Reservestärke, Solvabilität, Verschuldung und Ratings.
- **Einhaltung von Vorschriften und Governance:** Einhaltung der regulatorischen und Corporate-Governance-Anforderungen, insbesondere im Hinblick auf ein ordnungsgemäßes Risikomanagementsystem und eine angemessene Risikokultur.
- **Umwelt und Soziales:** KPIs aus den individuellen Vorstandszielen wie dNPS, Mitarbeiterzufriedenheit und Klimaziele.

Erfüllung der wichtigsten Anforderungen der Investoren an die Nachhaltigkeitsziele

Struktur



Eigenständig und additiv
Bisher: Teil eines Multiplikators (individueller Beitragsfaktor)



Relevant: 20% der variablen Jahreszielvergütung
Bisher: Gewicht nicht explizit angegeben



Kurzfristige und langfristige Perspektive
Unverändert: Durch den Zielerreichungsfaktor, der kurzfristige und langfristige Anreize setzt (STI & LTI), und die langfristige Leistungsbemessung bestimmt



Nebeneffekt: Der Individuelle Beitragsfaktor wird fokussierter, in dem er die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder bewertet

Indikatoren (KPIs)



Alle KPIs sind intern und eng mit der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie verknüpft
Bisher: Mischung aus internen KPIs und externen Benchmarks



Alle KPIs sind messbar und unterliegen einer uneingeschränkten Prüfung durch den Wirtschaftsprüfer
Bisher: Einige KPIs quantitativ und messbar



Transparenz der Zielerreichung pro KPI
Bisher: Teil eines Multiplikators (individueller Beitragsfaktor)

Inhalt

1 Zusammenfassung

2 Vergütungssystem

- Vergütungsstruktur
- Jährlicher Bonus (STI)
- Langfristige Vergütung (LTI)

3 Anpassungen

- Jahreszielvergütung und Maximalvergütung
- Nachhaltigkeitsziele (ESG)

4 Appendix

Abkürzungen

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

Bisheriges Vergütungssystem (gültig bis 31. Dezember 2024)

	In Tsd € VV / VM	Komponenten
30% Grundvergütung	2.007 1.024	• Fix
25% Jährlicher Bonus	1.673 854	<p style="text-align: center;">Zielerreichungsfaktor (0 – 150%)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> Konzernergebnis (50% operatives Ergebnis, 50% auf Anteilseigner entfallender Jahresüberschuss) </div> <div style="font-size: 2em;">×</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> Individueller Beitragsfaktor (0,8 – 1,2) </div> </div>
45% Langfristige Vergütung (LTI), aufgeschoben	3.011 1.536	<p style="text-align: center;">LTI-Auszahlungsfaktor¹</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 30%;"> Zielerreichungsfaktor jährlicher Bonus </div> <div style="font-size: 2em;">×</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 30%;"> 4-jährige Aktienkursentwicklung (0 – 200%) </div> <div style="font-size: 2em;">×</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 30%;"> Relativer Performancefaktor (Indexvergleich, 0 – 200%) </div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px; display: flex; align-items: center;"> <div style="font-size: 2em; margin-right: 10px;">×</div> Nachhaltigkeitsprüfung² (100% bis 0) </div>
100%	6.691 3.414	

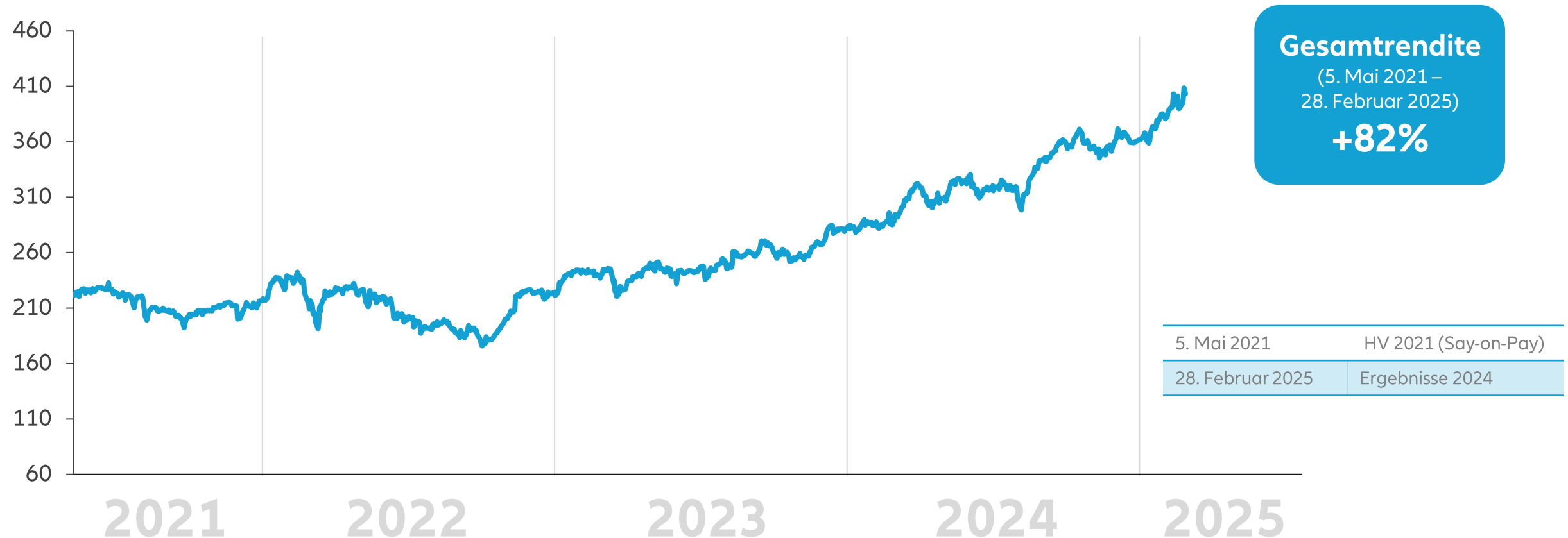
Weitere Elemente

Aktieneigeninvestment	Aktieneigeninvestment: • VV: 2 x Grundvergütung • VM: 1 x Grundvergütung Aktienexponierung gesamt, inklusive LTI bei voller Laufzeit: • VV: 8 x Grundvergütung • VM: 7 x Grundvergütung
Altersvorsorge (Pensionsbeiträge)	15% der Zielvergütung (50% der Grundvergütung): • VV: 1.003 Tsd €, VM: 512 Tsd €
Abfindung	Abfindungsbegrenzung ≤ 2 x Zielvergütung exklusive Pensionsbeiträge
Malus Clawback	Anwendbar auf die gesamte variable Vergütung: • Malus: bis zu 100% • Clawback: bis zu 3 Jahren
Cap	Vergütungsobergrenze inklusive Pensionsbeiträge: • VV: 11.750 Tsd € • VM: 6.000 Tsd €

1) Der Cap von 11.750 Tsd € bzw. 6.000 Tsd € einschließlich Pensionsbeiträgen begrenzt in Abhängigkeit vom Zielerreichungsfaktor die LTI-Auszahlung faktisch.
 2) Überprüfung der Zielerreichung auf Nachhaltigkeit auf Basis finanzieller, ökologischer und sozialer Kriterien.

Entwicklung des Total Shareholder Return

- Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Allianz Gesamtrendite seit der letzten Abstimmung über das Vergütungssystem.
- Der Total Shareholder Return berücksichtigt neben der Aktienkursentwicklung auch die Dividendenzahlungen.
- Im genannten Zeitraum stieg der Total Shareholder Return der Allianz um 82%.



Weitere Informationen auf allianz.com

Alle Informationen zum Vergütungssystem des Vorstands

Tagesordnung, Punkt 7
System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands
Vergütungsbericht 2024, S. 89 ff.
Vergütung des Vorstands

[Link](#)
[Link](#)
[Link](#)
www.allianz.com/verguetung


Mehr zum Vorstand

Vorstand


www.allianz.com/vorstand

Vorstand


Lernen Sie die Mitglieder des Vorstands der Allianz SE kennen und erfahren Sie mehr über ihre Aufgaben.




Oliver Bäte
Vorstandsvorsitzender der Allianz SE (CEO)
→ Mehr Details




Simo Boshnakova
Insurance Western & Southern Europe, Allianz Direct, Allianz Partners



Claire-Marie Coste-Lepoutre
Finance, Risk, Actuarial, Legal, Compliance (FCO)



Dr. Barbara Karuth-Zelle
Operations, IT and Organization (COO)



Dr. Klaus-Peter Röhler
Insurance German Speaking Countries, Central Europe, Global P&C

Allianz Gruppe auf einen Blick

Geschäftsbericht der Allianz Gruppe
Allianz Fact Sheet

www.allianz.com/geschaeftsbericht
www.allianz.com/factsheet



Vielen Dank
für Ihr Vertrauen
und Ihre Stimme.