

## Brief an unsere Aktionärinnen und Aktionäre

16. April 2025

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

Der internationale Stimmrechtsberater ISS hat Abstimmungsempfehlungen für unsere Hauptversammlung veröffentlicht. Darin empfiehlt ISS, gegen die Billigung des Vergütungssystems der Mitglieder des Vorstands (Tagesordnungspunkt 7) zu stimmen, und begründet dies insbesondere wie folgt:

- Überhöhte **Pensionsbeiträge** im Kontext der allgemeinen europäischen Praxis, die bei der Allianz 50% des Grundgehalts entsprechen.
- Möglichkeit der **Auszahlung des LTI** bis zu einer Unterschreitung der Benchmark um bis zu 50%-Punkte.

Wir stimmen mit der ISS-Empfehlung und deren Einschätzung dieses Beschlussvorschlags nicht überein und möchten Sie bitten, bei der Abstimmung die folgenden zusätzlichen Informationen in Erwägung zu ziehen:

### Pensionsbeiträge:

- Die Allianz ist **einer der führenden Anbieter von Produkten der betrieblichen Altersversorgung in Europa**. Dementsprechend machen die Beiträge zur Altersvorsorge auch einen ebenso wichtigen Teil der Gehälter der eigenen Mitarbeiter aus. Für die Allianz ist es daher eine Frage der Glaubwürdigkeit, dass die Vorstandsvergütung in hohem Maße an das eigene Produktangebot gekoppelt ist.
- Die Pensionsbeiträge fallen unter die Maximalvergütung (Cap). Es handelt sich daher vorliegend um eine Frage der Zusammensetzung **der Gesamtvergütung** und nicht um eine zusätzliche Vergütung.
- Im **horizontalen Vergleich** mit allen **DAX-Unternehmen** halten wir unsere Pensionsbeiträge nicht für unangemessen. Innerhalb der Vergleichsgruppe liegt der Pensionsbeitrag in Prozent des Grundgehalts bei der Allianz etwa im 75. Perzentil aller DAX-Unternehmen. Damit liegt der Wert unter der Position der Allianz in Bezug auf ihre Größe, gemessen an Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktposition, die im 91. Perzentil liegt.
- Unser Pensionssystem ist auch **im vertikalen Vergleich** fair. Der aktuelle Versorgungsbeitrag beträgt 15% der Gesamtzielvergütung der Vorstände. Das Beitragsniveau für Arbeitnehmer in Deutschland liegt, gemessen an der Zielvergütung, nicht wesentlich unter der 15%-Marke für den Vorstand.

## Bonuskurve:

- Der LTI macht bis zu **64% der gesamten variablen Vergütung** aus und erfüllt die versicherungsspezifische regulatorische Anforderung, dass die Auszahlung von mindestens 60% der variablen Vergütung aufgeschoben sein muss.
- Aufgrund der hohen Gewichtung des LTI macht sich eine eventuelle Underperformance der Aktie **in absoluten Zahlen (€) deutlich bemerkbar**, so dass die Grundsätze der leistungsorientierten Vergütung („Pay for Performance“) und die Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre gewährleistet sind.
- Dies wird zusätzlich durch den Verlauf der Bonuskurve unterstützt, die **durch den Faktor 2 verstärkt wird** (10% Underperformance gegenüber der Branchen-Benchmark über die vierjährige Sperrfrist führen zu 20% weniger Auszahlung, usw.).
- Die Auszahlung des LTI hängt nicht allein von der relativen Aktienkursentwicklung ab, sondern auch von einer **„langfristigen Leistungsbemessung“** durch den Aufsichtsrat, die entweder die **Auszahlung bestätigen oder zu einer Korrektur nach unten bis auf null führen kann** (nicht nach oben).
- Bei weniger umfangreichen LTI-Plänen kann ein Verfallen der Ansprüche nahe dem Median angemessen sein. Bei einem LTI-Plan, der 45% der Gesamtvergütung ausmacht, kann eine zu strenge Regelung Anreize für eine **kurzfristige Orientierung** auf Kosten eines nachhaltigen Managements schaffen und auch die **Attraktivität unserer Vorstandsvergütung** für externe Talente betreffen.
- Schließlich bitten wir Sie zu bedenken, dass es viele Unternehmen gibt, deren LTI nur den absoluten und nicht den **relativen Total Shareholder Return (Gesamtrendite)** berücksichtigt und dennoch breite Unterstützung bei den Investoren findet.

Die Gesamtvergütung der Allianz ist ganzheitlich betrachtet ausgewogen. Zusammen mit dem Vorhandensein aller relevanten Gestaltungsaspekte wie einem verpflichtenden Aktieninvestment sowie einer Malus- und Claw-Back-Regel ist es ein wirksames und zeitgemäßes Vergütungssystem.

Wir haben das Vergütungssystem im Übrigen weiter **verbessert**. In diesem Zusammenhang möchten wir die Überarbeitung unseres Vergütungssystems im Hinblick auf eine vollständige **Transparenz** im Zusammenhang mit nicht-finanziellen Zielen hervorheben.

Weitere Informationen über das Vergütungssystem einschließlich des aktuellen Vergütungsberichts sowie ein **FACT BOOK** finden Sie [hier](#).

Wir hoffen, dass Sie unsere Überlegungen nachvollziehen können. Sollten Sie weitere Informationen wünschen oder mit uns sprechen wollen, stehen wir Ihnen sehr gerne kurzfristig zur Verfügung. Sie können uns über die Kontaktmöglichkeiten auf unserer [Website](#) erreichen oder uns eine E-Mail an [investor.relations@allianz.com](mailto:investor.relations@allianz.com) schicken.