

ALLIANZ SE

System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Gültig ab 1. Januar 2025

INHALTSVERZEICHNIS

Wesentliche Grundsätze der Vorstandsvergütung	3
Vergütungsstruktur	4
Bestandteile der Vorstandsvergütung sowie Zielsetzungsprozess	5
Grundvergütung	5
Variable Vergütung	5
Zielerreichungsfaktor zur Ermittlung der variablen Vergütung	5
Finanzielle und nichtfinanzielle Konzernziele	5
Individueller Beitragsfaktor	5
Komponenten des individuellen Beitragsfaktors	5
Festlegung des individuellen Beitragsfaktors	6
Nebenleistungen	6
Komponenten der variablen Vergütung	7
Jahresbonus	7
Langfristige Vergütung (Long-term Incentive – LTI)	7
Zuteilung und vertragliche Sperrfrist	8
Relative Performance gegenüber Wettbewerbern	8
Langfristige Leistungsüberprüfung	8
Auszahlung	8
Weitere Vergütungsregelungen	8
Aktienhalterverpflichtung und Exponierung gegenüber Allianz Aktien	8
Malus und Clawback	9
Pensionen	9
Maximalvergütung	9
Beendigung des Dienstverhältnisses	9
Abfindungsbegrenzung	9
Übergangsgeld	9
Sonstiges	9
Kompensation früherer Zusagen	9
Interne und externe Mandate von Vorstandsmitgliedern	9

Festlegung des Vergütungssystems	10
Verabschiedung des Vergütungssystems	10
Abweichung vom Vergütungssystem	10
Festsetzung und Anpassung der (Ziel-)Vergütung	10
Festsetzung der Zielvergütung	10
Horizontalvergleich	10
Vertikalvergleich	10
Anpassung der Zielvergütung	10
Anpassung der Vergütung in außergewöhnlichen Fällen	10

Wesentliche Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass die darauf basierende Vergütung mit Blick auf die umfassende Geschäftstätigkeit des Allianz Konzerns, das operative Geschäftsumfeld und die erzielten Geschäftsergebnisse im Vergleich zu den Wettbewerbern angemessen ist. Ziel ist es, eine nachhaltige und wertorientierte, an der 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.

Vergütungsstruktur

In Tsd € VV / VM		Komponenten
30% Grundvergütung	2 107 1 075	• Fix
25% Jährlicher Bonus	1 757 896	<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: 2px;">Konzernergebnis (40% operatives Ergebnis, 40% auf Anteilseigner entfallender Jahresüberschuss, 20% Nachhaltigkeit)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Individueller Beitragsfaktor (0,8 – 1,2)</div> </div>
45% Langfristige Vergütung (LTI), aufgeschoben	3 161 1 613	<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: 2px;">Zielerreichungsfaktor jährlicher Bonus</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">4-jährige Aktienkursentwicklung (0 – 200%)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Relativer Performancefaktor (Indexvergleich, 0 – 200%)</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p style="text-align: center;">Langfristige Leistungsüberprüfung² (100% bis 0)</p> </div>
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	Abfindungsbegrenzung ≤ 2 x Zielvergütung exklusive Pensionsbeiträge
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 €

VV = Vorstandsvorsitzender, VM = ordentliches Vorstandsmitglied.

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 anhand von finanziellen und nichtfinanziellen Kriterien.

Bestandteile der Vorstandsvergütung sowie Zielsetzungsprozess

Grundvergütung

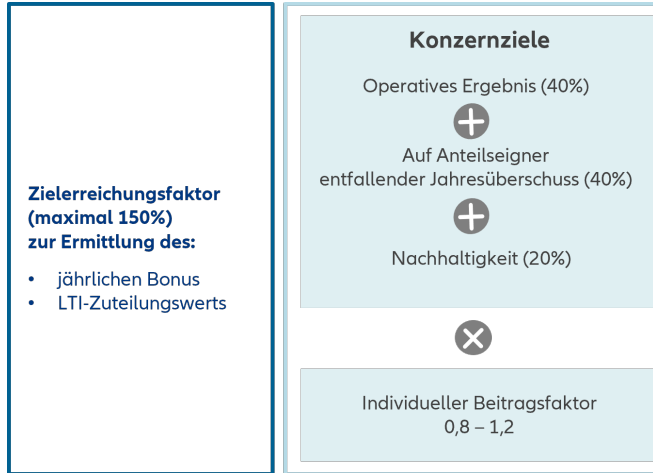
Die nicht leistungsabhängige Grundvergütung wird in zwölf gleichmäßigen monatlichen Raten ausgezahlt.

Variable Vergütung

Die leistungsabhängige variable Vergütung beinhaltet den kurzfristigen Jahresbonus und die langfristige aktienbasierte Vergütung (LTI). 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 ambitioniert und nachhaltig sind.

Zielerreichungsfaktor zur Ermittlung der variablen Vergütung

Die Ermittlung der variablen Vergütung folgt einem einfachen System. Der Jahresbonus sowie die LTI-Zuteilung hängen von der Erreichung von nur drei Konzernzielen für das entsprechende Geschäftsjahr ab. Die sich so ergebende Zielerreichung wird durch den individuellen Beitragsfaktor, welcher einerseits die Ergebnisse des Geschäftsbereichs und andererseits die individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder bewertet, mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 angepasst. Der Bewertung zugrunde liegen zum einen quantitative Ziele, aber auch einzelne diskretionäre Elemente. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist der Zielerreichungsfaktor auf maximal 150% begrenzt.



Finanzielle und nichtfinanzielle Konzernziele

Die Konzernziele setzen sich aus dem operativen Ergebnis (40%), dem auf Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss des Konzerns (40%) sowie den Nachhaltigkeitszielen (20%) zusammen. Die Konzernziel-erreichung ist auf maximal 150% begrenzt und kann auf null fallen.

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 Ertragssteuern und des auf Anteile anderer Gesellschafter entfallenden Jahresüberschusses. Beide finanziellen Konzernziele sind bedeutende Steuerungsgrößen für den Allianz Konzern und spiegeln den Erfolg der Umsetzung der Geschäftsstrategie wider. Daneben bildet der Jahresüberschuss die Basis für die Kapitalmanagementpolitik. Bereinigungen finden nur

Anwendung auf Zu- und Verkäufe, die über 10% des operativen Ergebnisses oder des auf Anteilseigner entfallenden Jahresüberschusses ausmachen oder unter Risikomanagementgesichtspunkten einen wertsteigernden Einfluss haben (z.B. Portfolio-Transfers) und die zum Zeitpunkt der Planerstellung noch nicht bekannt waren. Diese Regelung soll verhindern, dass unternehmerisch sinnvolle Transaktionen einen negativen Einfluss auf die Vorstandsvergütung haben.

Die Nachhaltigkeitsziele setzen sich aus den drei gleichgewichteten Teilzielen der Dekarbonisierung sowie der Kunden- und der Mitarbeiterzufriedenheit zusammen. Jedes Teilziel ist über einen quantitativen Indikator abgebildet, der für die Nachhaltigkeitsagenda der Allianz von entscheidender strategischer Bedeutung ist und dementsprechend von einem Wirtschaftsprüfer untersucht wird.

Die Indikatoren für die Nachhaltigkeitsziele sowie die Minimum-, Ziel- und Maximalwerte für sämtliche Konzernziele werden jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzt und ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Individueller Beitragsfaktor

Komponenten des individuellen Beitragsfaktors

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

Individueller Beitragsfaktor (IBF): 0,8 – 1,2



Strategische Priorität

- Individuelles Strategieziel: wird zu Beginn der jeweiligen Leistungsperiode festgelegt und mit einem entsprechenden Leistungsindikator verknüpft.



Performance

Profitabilität

- Ressortverantwortung: operatives Betriebsergebnis und Jahresüberschuss des Geschäftsbereichs.
- Funktionaler Schwerpunkt: spezielle quantitative Ziele, falls zutreffend.

Produktivität

- Bereichsbezogene Schaden-Unfall Kostenquote und Aufwand-Ertrag-Verhältnis im Asset Management.



Individuelle Nachhaltigkeitsziele

Environmental / Klimaziele

- Nachhaltigkeit gemessen etwa an der Reduktion der Treibhausgasemissionen der Allianz Gesellschaften sowie an der Entwicklung von Plänen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen im Rahmen der Kapitalanlage.

Soziales

- Mitarbeiterzufriedenheit: Entwicklung Allianz Engagement Survey einschließlich Inclusive Meritocracy Index, Work Well Index Plus.

Governance

- Führungsqualität mit besonderem Schwerpunkt auf Kunden- und Marktexzellenz, kollaborativer Führung, Unternehmertum und Glaubwürdigkeit.

Einfluss auf

Jährlicher Bonus (kurzfristig)



LTI-Zuteilung (langfristig)



LTI-Leistungsüberprüfung (langfristig)

- **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.
- **Individuelle Nachhaltigkeitsziele:** Individuelle Nachhaltigkeitsziele werden auf Basis der jeweiligen Ressortverantwortlichkeit vereinbart und gelten innerhalb des IBF zusätzlich zu den nachhaltigkeitsbezogenen Konzernzielen. Hierbei werden auch

Führungsqualitäten berücksichtigt. Bei der Überprüfung der individuellen Führungsqualitäten werden Verhaltensaspekte beurteilt, wie etwa Kundenorientierung, Mitarbeiterführung, unternehmerisches Handeln und Glaubwürdigkeit (zum Beispiel soziale Verantwortung und Integrität).

Festlegung des individuellen Beitragsfaktors

Der Aufsichtsrat legt den IBF für jedes Vorstandsmitglied auf Basis der Erfüllung 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 und Individuelle 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 enge Spanne von 0,8 bis 1,2.

Nebenleistungen

Zu den Nebenleistungen zählen in erster Linie Beiträge für Unfall- und Haftpflichtversicherungen, Steuerberatungskosten (sofern im Interesse der Allianz) und ein Dienstwagen. Nebenleistungen sind nicht leistungsabhängig. 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.

Komponenten der variablen Vergütung

Jahresbonus

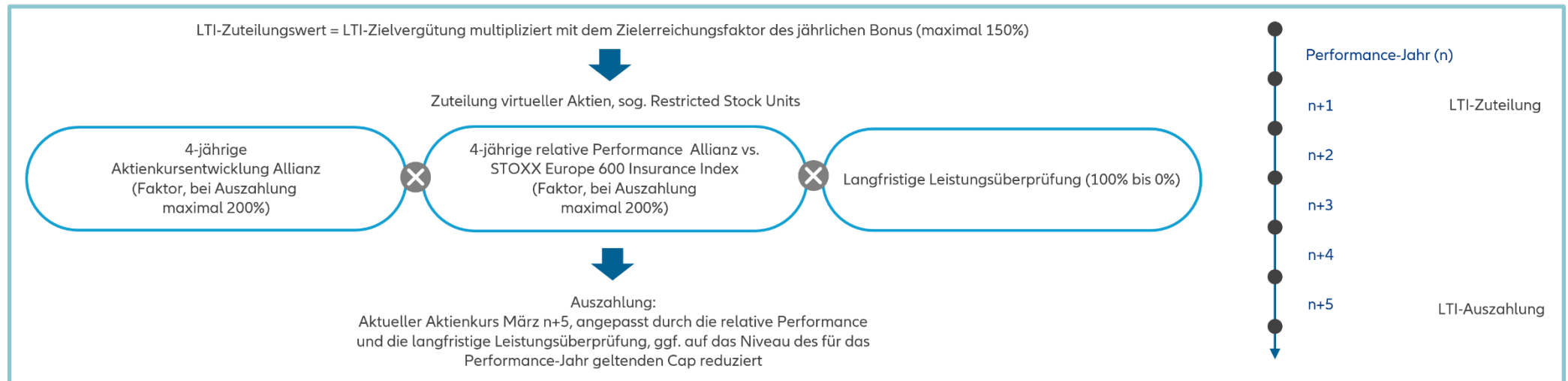
Der Jahresbonus setzt Anreize für ein profitables Wachstum und die Weiterentwicklung des operativen Geschäfts durch die erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensziele für das jeweilige Geschäftsjahr. Dabei wird sowohl die Gesamtverantwortung des Vorstands für das Erreichen der Konzernziele als auch die individuelle Leistung in Bezug auf den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds berücksichtigt.

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

Langfristige Vergütung (Long-term Incentive – LTI)

Die langfristige aktienbasierte Vergütung ist mit 64% die größte Komponente bei der variablen Vergütung. Sie orientiert sich maßgeblich an der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts. Der LTI basiert auf der Entwicklung der Allianz Aktie, absolut und relativ (im Vergleich zu den Wettbewerbern). Zudem wird die langfristige Entwicklung der Kennzahlen am Ende der vierjährigen Sperrfrist einer langfristigen Leistungsüberprüfung unterzogen.

Hauptmerkmale des LTI



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 Jahresbonus (maximal 150% der Zielvergütung). Die finanziellen und nichtfinanziellen Konzernziele erhalten hierdurch eine langfristige Dimension, und die Gewichtungen innerhalb des Jahresbonus von jeweils 40% für die beiden finanziellen Ziele und 20% für die nichtfinanziellen Ziele gelten gleichermaßen für die langfristige Vergütung.
- Der Zuteilungswert einer RSU wird auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der Allianz Aktie an den ersten zehn Handelstagen nach der jährlichen Bilanzmedienkonferenz berechnet. 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 langfristigen Leistungsüberprüfung 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. Der TSR-Performance-Faktor wird wie folgt berechnet:

- 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.

Langfristige Leistungsüberprüfung

Vor Auszahlung jeder LTI-Tranche überprüft der Aufsichtsrat nach Vorarbeit des Personalausschusses und des Wirtschaftsprüfers, ob auf Basis der langfristigen Entwicklung Bedenken gegen eine vollständige Auszahlung bestehen. Bei entsprechendem Anlass kann die Auszahlung teilweise aber auch vollständig entfallen.

Gegenstand der langfristigen Leistungsüberprüfung sind:

- Einhaltung von Compliance- und Governance-Vorschriften, insbesondere in Bezug auf regulatorische und Corporate-Governance-Anforderungen, mit Schwerpunkt auf einem angemessenen Risikomanagement und einer angemessenen Risikokultur,
- Bilanzthemen wie Reservestärke, Solvabilität und Ratings,
- Erfüllung der Konzernziele sowie der im IBF enthaltenen individuellen Vorstandsziele.

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

Auszahlung

Nach Ablauf der vierjährigen vertraglichen Sperrfrist erfolgt eine Barauszahlung. Diese basiert auf dem durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der Allianz Aktie an den ersten zehn Handelstagen nach der Bilanzmedienkonferenz im Jahr der jeweiligen RSU-Fälligkeit,

multipliziert mit dem relativen TSR-Performance-Faktor und gegebenenfalls angepasst um das Ergebnis der langfristigen Leistungsüberprüfung. 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 Maximalvergütung (7 168 455 € für ein ordentliches Vorstandsmitglied und 14 050 171,80 € für den Vorstandsvorsitzenden) ist der LTI-Auszahlungsbetrag relativ zum LTI-Zielwert – abweichend von der Begrenzung der einzelnen LTI-Komponenten – insgesamt limitiert.

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

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:

- **Vorstandsvorsitzender:** doppelte jährliche Grundvergütung, also 4 213 755 €.
- **Ordentliches Vorstandsmitglied:** einfache jährliche Grundvergütung, also 1 074 937,50 €.

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 (Malus). 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.

Pensionen

Im Einklang mit dem Geschäftsmodell des Allianz Konzerns als einer der führenden Anbieter von betrieblichen Altersvorsorgeprodukten, legt die Gesellschaft großen Wert auf eine attraktive betriebliche Altersversorgung, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleichermaßen wie beim Vorstand. 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. Mit Blick auf den Vorstand entscheidet der Aufsichtsrat 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. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland liegt das Beitragsniveau, gemessen an der Zielvergütung, nicht wesentlich unter der 15%-Marke für den Vorstand.

Die Altersrente nach dem Pensionsplan „Meine Allianz Pension“ beginnt frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahrs. 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.

Maximalvergütung

Gemäß §87a Absatz 1 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat eine betragsmäßige Obergrenze für die Vergütung (Maximalvergütung) festgelegt. Demnach darf die tatsächliche Auszahlung für das zugrunde liegende Geschäftsjahr, bestehend aus Grundvergütung, variabler Vergütung und Pensionsbeitrag, den zweifachen Betrag der jeweiligen jährlichen Zielvergütung, d.h. derzeit 14050171,80 € für den Vorstandsvorsitzenden und 7168455 € für ein ordentliches Vorstandsmitglied, nicht überschreiten. Sollte die Vergütung für ein Geschäftsjahr diesen Betrag übersteigen, wird die Einhaltung der Maximalvergütung durch eine entsprechende Kürzung der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung sichergestellt.

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

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

Übergangsgeld

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

Sonstiges

Kompensation früherer Zusagen

Erstmals bestellten Vorstandsmitgliedern können im Zusammenhang mit der Aufnahme der Vorstandstätigkeit bei der Allianz SE zum Ausgleich von bei früheren Arbeitgebern verfallenden Vergütungs- oder Pensionsansprüchen entsprechende Zahlungen oder Leistungszusagen gewährt werden. Zahlungen auf Basis derartiger Zusagen bleiben im Hinblick auf die Erreichung der Maximalvergütung unberücksichtigt.

Interne und externe Mandate von Vorstandsmitgliedern

Vorstandsmitglieder, die gleichzeitig ein Mandat bei einer Konzerngesellschaft oder einem Gemeinschaftsunternehmen der Allianz 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.

Festlegung des Vergütungssystems

Verabschiedung 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 Berater 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 Regelungen und der Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er legt dabei Wert auf Klarheit und Verständlichkeit. In die Ausgestaltung fließen auch Rückmeldungen von Investoren ein.

Das vom Aufsichtsrat so beschlossene und der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegte Vorstandsvergütungssystem findet Anwendung auf sämtliche aktuellen und künftigen Vorstandsdiensverträge. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig das Vergütungssystem des Vorstands. Im Einklang mit den Vorgaben des § 120a Abs. 1 AktG wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen.

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 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 Jahresbonus und die langfristige Vergütung einschließlich deren Verhältnis zueinander und, soweit anwendbar,

deren jeweilige Bemessungsgrundlagen. Weitere Abweichungen kann es bei den Regelungen zur Zielfestsetzung und Ermittlung der Zielerreichung bzw. bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge und der Auszahlungszeitpunkte geben. 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

Festsetzung und Anpassung der (Ziel-)Vergütung

Festsetzung der Zielvergütung

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat die Ziel-Gesamtvergütung fest und überprüft dabei regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung. Grundlage ist sowohl ein horizontaler Vergleich (also gegenüber vergleichbaren Unternehmen) als auch ein vertikaler Vergleich (im Verhältnis zu den Allianz Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern). Auch hier erarbeitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats, gegebenenfalls mit Hilfe externer Berater, 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 wirtschaftlichen Lage sowie der nachhaltigen Leistung des Unternehmens. Dabei erfolgt der Vergleich der Vergütung mit den DAX-40-Unternehmen sowie europäischen und globalen Branchen-Peer groups. Dieser Vergleich basiert auf den gleichgewichteten Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiterzahl und Marktkapitalisierung, die zur Bestimmung der relativen Größe, Komplexität und Internationalität der Allianz herangezogen werden.

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.

Anpassung der Zielvergütung

Der Aufsichtsrat kann 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 moderat auf der Basis der horizontalen und vertikalen Gehaltsentwicklung anzupassen und damit größere Gehaltssprünge zu vermeiden. Eine derartige moderate Anpassung der Zielvergütung stellt für sich genommen keine wesentliche Änderung des Vergütungssystems dar. Sie ist im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausführlich zu begründen.

Anpassung der Vergütung in außergewöhnlichen Fällen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei der Festsetzung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. 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 sowie Katastrophenfälle. Die Anwendung dieser Regelung kann auch zu einer Verminderung der sich andernfalls ergebenden variablen Vergütung führen.