

ALLIANZ SE

# System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Auszug aus der Einladung zur Hauptversammlung  
der Allianz SE am 5. Mai 2021

<b>System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Allianz SE</b> .....	>	1
<b>Wesentliche Grundsätze der Vorstandsvergütung</b>		
<b>Festlegung des Vergütungssystems</b>		
<b>Festsetzung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung</b> .....	>	2
Horizontalvergleich		
Vertikalvergleich		
<b>Anpassung der Vergütung</b>		
<b>Vergütungsstruktur</b> .....	>	3
<b>Bestandteile der Vorstandsvergütung sowie Zielsetzungsprozess</b>		
Grundvergütung		
Nebenleistungen		
Variable Vergütung .....	>	4
Zielerreichungsfaktor zur Ermittlung der variablen Vergütung		
Finanzielle Konzernziele		
Individueller Beitragsfaktor (IBF) .....	>	5
Ressortziele		
Nichtfinanzielle Ziele		
<b>Komponenten der variablen Vergütung</b>		
Jährlicher Bonus .....	>	6
<b>Langfristige Vergütung (Long-Term Incentive – LTI)</b>		
Zuteilung und vertragliche Sperrfrist		
Relative Performance gegenüber Wettbewerbern		
Nachhaltigkeitsprüfung .....	>	7
Aktienkursentwicklung, Auszahlung und Obergrenze		
Malus und Clawback .....	>	8
<b>Pensionsbeiträge und vergleichbare Leistungen</b>		
Sensitivität der Gesamtvergütung .....	>	9
<b>Aktienhalteverpflichtung und Exponierung gegenüber Allianz Aktien</b> .....	>	10
<b>Beendigung des Dienstverhältnisses</b>		
Abfindungsbegrenzung		
Übergangsgeld .....	>	11
<b>Sonstiges</b>		
Kompensation früherer Zusagen		
Interne und externe Mandate von Vorstandsmitgliedern		



## SYSTEM ZUR VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS DER ALLIANZ SE

### 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 der Allianz Aktie 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 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 (AktG) in seiner jeweils gültigen Fassung, aufsichtsrechtlicher Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Er achtet dabei auf Klarheit und Verständlichkeit. In die Ausgestaltung des Vergütungssystems fließen auch Investoreninteressen ein.



Das vom Aufsichtsrat so beschlossene und der Hauptversammlung 2021 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.

Entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Abs. 2 AktG) kann der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Personalausschusses in außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem nachstehend beschriebenen Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Bei der Beurteilung können sowohl gesamtwirtschaftliche als auch unternehmensbezogene außergewöhnliche Umstände, wie die Beeinträchtigung der langfristigen Tragfähigkeit und Rentabilität der Gesellschaft, Berücksichtigung finden. Zu den Bestandteilen des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, zählen insbesondere die Grundvergütung, der jährliche Bonus und die langfristige Vergütung (Long-Term Incentive – LTI), einschließlich deren Verhältnis zueinander, soweit anwendbar deren jeweilige Bemessungsgrundlagen, die Regelungen zur Zielfestsetzung und Ermittlung der Zielerreichung beziehungsweise die Festlegung der Auszahlungsbeträge und die Auszahlungszeitpunkte. Die Dauer der Abweichung wird vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, aber längstens für vier Jahre, festgelegt. Diese 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 ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

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 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 Lage der Gesellschaft sowie der nachhaltigen Leistung, der relativen Größe, der Komplexität und der Internationalität der Allianz regelmäßig mit anderen DAX-Unternehmen und mit ausgewählten internationalen Wettbewerbern.

### VERTIKALVERGLEICH

Maßgeblich für diesen Vergleich ist die Zielvergütung eines Vorstandsmitglieds und die durchschnittliche Zielvergütung der Mitarbeiter sowie der Mitglieder des oberen Führungskreises auf Basis der Belegschaft des Allianz Konzerns in Deutschland.

### ANPASSUNG DER VERGÜTUNG

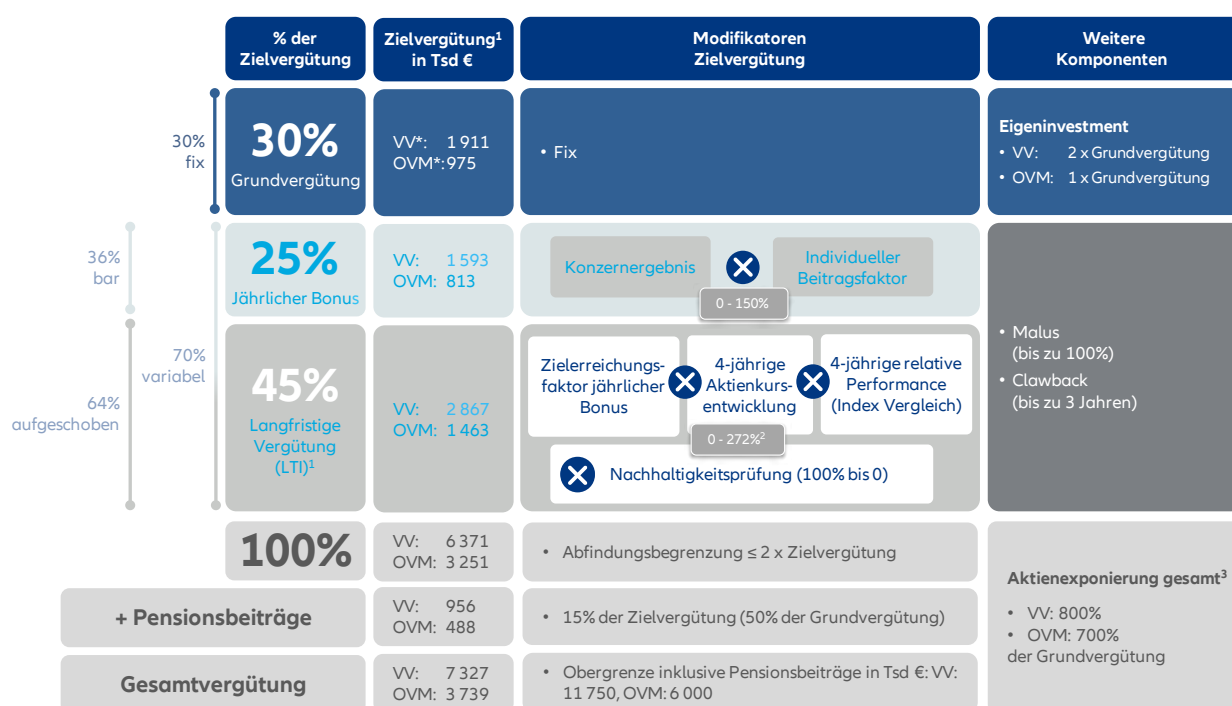
Der Aufsichtsrat kann die Zielvergütung anpassen, soweit dies zur Sicherstellung eines angemessenen Verhältnisses der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden oder eines ordentlichen Vorstandsmitglieds zu den jeweiligen Aufgaben und Leistungen angezeigt ist. Er berücksichtigt hierbei den Vergleich der Vorstandsvergütung 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. Sie stellt keinen An-



passungsautomatismus dar, sondern erfordert jeweils eine begründete Entscheidung des Aufsichtsrats. Eine derartige moderate Anpassung der Zielvergütung stellt für sich genommen keine wesentliche Änderung des Vergütungssystems dar.

Der Aufsichtsrat ist ferner berechtigt, bei der Festsetzung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile außergewöhnlichen und nicht planbaren Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Mit dieser Regelung wird eine Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex aufgegriffen und für seltene, unvorhersehbare Ausnahmefälle eine Anpassungsmöglichkeit im Rahmen des Vergütungssystems geschaffen. Denkbare Anwendungsfälle sind zum Beispiel erhebliche Änderungen der Bilanzierungsregelungen oder der steuerlichen oder regulatorischen Rahmenbedingungen sowie Katastrophenfälle. Die Anwendung dieser Regelung kann auch zu einer Verminderung der sich andernfalls ergebenden variablen Vergütung führen.

## VERGÜTUNGSSTRUKTUR



\*VV = Vorstandsvorsitzender, OVM = ordentliches Vorstandsmitglied

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

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

3\_Aktienhalterverpflichtung plus LTI bei voller Laufzeit.

## BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG SOWIE ZIELSETZUNGSPROZESS

### 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 (sofern im Interesse der Allianz) und ein Dienstwagen. Nebenleistungen sind nicht leistungsabhängig. Steuerpflichtige Nebenleistungen werden von den Vorstandsmit-



gliedern 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.

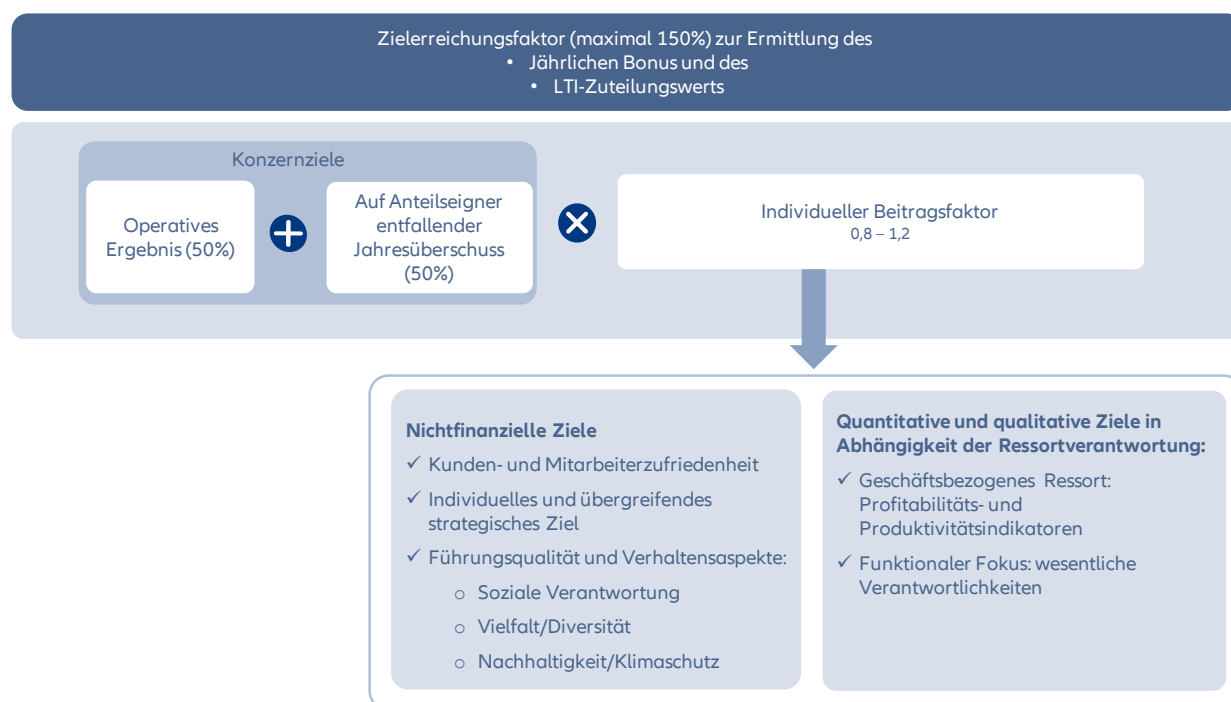
## VARIABLE VERGÜTUNG

Die leistungsabhängige, variable Vergütung zielt auf Ausgewogenheit zwischen kurzfristiger Zielerreichung, langfristigem Erfolg und nachhaltiger Wertschöpfung ab. Zwei Drittel dieser Vergütungs-

komponente werden zeitverzögert ausbezahlt. Die variable Vergütung gewährleistet ein ausgeglichenes Verhältnis von Chancen und Risiken. Dabei fördert sie die nachhaltige Umsetzung der Strategie des Allianz Konzerns. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Ziele für die variable Vergütung anspruchsvoll, nachhaltig und ambitioniert sind.

## 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 von nur zwei finanziellen Konzernzielen für das entsprechende Geschäftsjahr ab: Operatives Ergebnis und den auf Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss, je zu 50%. 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. 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 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 (z.B. 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 Ertragssteuern 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.

### INDIVIDUELLER BEITRAGSFAKTOR (IBF)

Die finanzielle Konzernzielerreichung wird für jedes Vorstandsmitglied mit dem IBF multipliziert. Der IBF basiert auf der Bewertung durch den Aufsichtsrat der Allianz SE. Grundlage hierfür sind Leistungsindikatoren, die auf die spezifische Verantwortung und auf den persönlichen Beitrag des Vorstandsmitglieds bezogen sind. Der IBF berücksichtigt dabei den individuellen Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zur Umsetzung der Geschäftsstrategie.

Da die Leistungserbringung ohne vorgegebene Gewichtung ermittelt wird, umfasst der IBF eine enge Spanne von 0,8 bis 1,2. Das Konzept einer nicht vorgegebenen Gewichtung erlaubt dem Aufsichtsrat, angemessen auf unterjährige Veränderungen der Prioritäten zu reagieren.

#### • Ressortziele:

Für Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für ein geschäftsbezogenes Ressort berücksichtigt der IBF verschiedene Profitabilitäts- (zum Beispiel operatives Ergebnis und Jahresüberschuss) und Produktivitätsindikatoren (zum Beispiel Kostenquote) für den jeweiligen Geschäftsbereich. Für Vorstandsmitglieder mit funktionalem Fokus werden die jeweiligen Ziele entsprechend ihrer wesentlichen Ressortverantwortlichkeiten festgelegt und qualitativ bewertet.

#### • Nichtfinanzielle Ziele:

Bei den nichtfinanziellen Zielen werden die Zufriedenheit der Kunden (zum Beispiel Net Promoter Score (NPS<sup>1</sup>)) und der Mitarbeiter (zum Beispiel Allianz Engagement Survey) berücksichtigt. Daneben werden die Führungsqualitäten einschließlich strategischer Prioritäten bewertet. Bei der Überprüfung der individuellen Führungsqualitäten werden 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).

### KOMPONENTEN DER VARIABLEN VERGÜTUNG

Die leistungsabhängige, variable Vergütung besteht aus dem jährlichen Bonus und einer langfristigen Vergütung (Long-Term Incentive – LTI).

1) Net Promoter<sup>®</sup>, NPS<sup>®</sup>, NPS Prism<sup>®</sup> und die mit dem NPS verbundenen Emoticons sind eingetragene Marken von Bain & Company, Inc., Satmetrix Systems, Inc. und Fred Reichheld. Net Promoter Score<sup>SM</sup> und Net Promoter System<sup>SM</sup> sind Dienstleistungsmarken von Bain & Company, Inc., Satmetrix Systems, Inc. und Fred Reichheld.

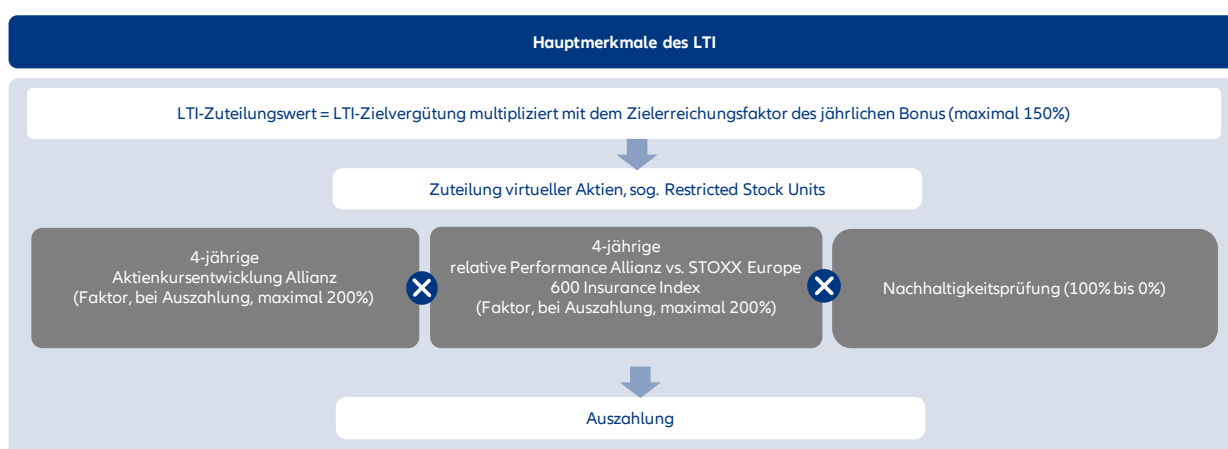


## JÄHRLICHER BONUS

Der jährliche Bonus wird durch Multiplikation des Zielerreichungsfaktors mit dem Zielwert für den jährlichen Bonus ermittelt und nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres in bar ausgezahlt, wobei die Auszahlung auf maximal 150% des Zielwerts begrenzt ist.

## LANGFRISTIGE VERGÜTUNG (LONG-TERM INCENTIVE – LTI)

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



### • Zuteilung und vertragliche Sperrfrist:

Mit dem LTI werden jährlich virtuelle Aktien, sogenannte „Restricted Stock Units“ (RSUs), zugeteilt. Die Anzahl der zugeteilten RSUs entspricht dem LTI-Zuteilungswert, geteilt durch den Zuteilungswert einer RSU zum Zeitpunkt der Gewährung:

- Der LTI-Zuteilungswert ergibt sich aus der Multiplikation der LTI-Zielvergütung mit dem Zielerreichungsfaktor aus dem jährlichen Bonus (maximal 150% der Zielvergütung).
- Der Zuteilungswert einer RSU wird auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Schlusskurses der Allianz Aktie an den ersten zehn Handelstagen nach der jährlichen Bilanzmedienkonferenz 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 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

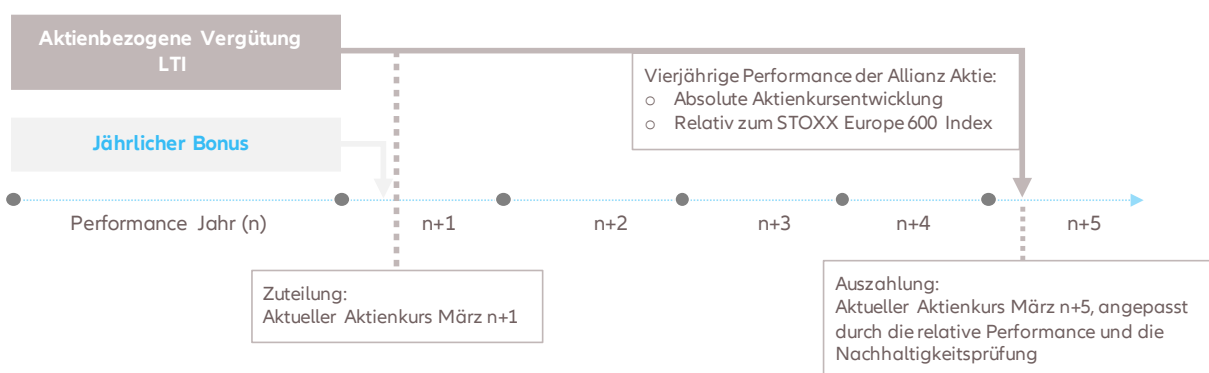




Insurance Index verglichen. Dabei wird das Verhältnis zwischen der gesamten Performance der Allianz Aktie (Allianz TSR) und der gesamten Performance des STOXX Europe 600 Insurance Index (Index TSR) zwischen Beginn und Ende der vierjährigen vertraglichen Sperrfrist in einem TSR-Performance-Faktor reflektiert. Die Auszahlung des LTI erfolgt auf Basis des TSR-Performance-Faktors, der sich wie folgt ermittelt:

- 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 und des Wirtschaftsprüfers, ob unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten Bedenken gegen eine vollständige Auszahlung bestehen. Bei entsprechendem Anlass kann die Auszahlung teilweise aber auch vollständig entfallen.

Gegenstand der Nachhaltigkeitsprüfung sind:

- Compliance-Verstöße,
- Bilanzthemen wie Reservestärke, Solvabilität, Verschuldung und Ratings,
- Finanzielle und nichtfinanzielle KPIs aus den individuellen Vorstandszielen.

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 Handelstagen 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 (EUR 6.000 Tsd. für ein ordentliches Vorstandsmitglied und EUR 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.

#### Beispielsrechnungen:

##### LTI-Auszahlung: Performance übertrifft Erwartungen (Szenario 1)

Illustratives Beispiel für OVM	%	Stücke RSUs	Tsd €
<b>LTI-Zuteilung basierend auf:</b>			
•LTI-Zielwert			1 463
•LTI-Zuteilungswert: Zielerreichungsfaktor multipliziert mit dem LTI-Zielwert	110		1 609
•RSU-Zuteilung (Börsenkurs: 200 €, für die Berechnung der Zuteilung relevanter Aktienkurs: 160 € (= nach Abzug des Barwerts der erwarteten zukünftigen Dividenden in Höhe von 40 €))		10 058	-
<b>LTI-Auszahlung bei Ablauf der Sperrfrist basierend auf:</b>			
•RSUs x Aktienkurs in Höhe von 250 € bei Ablauf der Sperrfrist			2 515
•TSR relativer Performance-Faktor: $2 \times (\text{TSR Allianz: } 45\% - \text{TSR Stoxx Europe 600 Insurance: } 40\%) + 100\%$	110		
<b>Auszahlung</b>			<b>2 766</b>

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

Illustratives Beispiel für OVM	%	Stücke RSUs	Tsd €
<b>LTI-Zuteilung basierend auf:</b>			
•LTI-Zielwert			1 463
•LTI-Zuteilungswert: Zielerreichungsfaktor multipliziert mit dem LTI-Zielwert	90		1 317
•RSU-Zuteilung (Börsenkurs: 200 €, für die Berechnung der Zuteilung relevanter Aktienkurs: 160 € (= nach Abzug des Barwerts der erwarteten zukünftigen Dividenden in Höhe von 40 €))		8 229	-
<b>LTI-Auszahlung bei Ablauf der Sperrfrist basierend auf:</b>			
•RSUs x Aktienkurs in Höhe von 190 € bei Ablauf der Sperrfrist			1 564
•TSR relativer Performance-Faktor: $2 \times (\text{TSR Allianz: } 15\% - \text{TSR Stoxx Europe 600 Insurance: } 40\%) + 100\%$	50		
<b>Auszahlung</b>			<b>782</b>

## MALUS UND CLAWBACK

Die Auszahlung der variablen Vergütung kann bei schwerwiegender Verletzung des Allianz Verhaltenskodex oder der aufsichtsrechtlichen Solvency-II-Policies und -Standards (einschließlich des Überschreitens von Risikolimits) eingeschränkt werden oder entfallen. Gleichermäßen 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.

## PENSIONSBEITRÄGE UND VERGLEICHBARE LEISTUNGEN

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 entpricht einer Größenordnung von 15% der Zielvergütung der Vorstandsmitglieder.

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

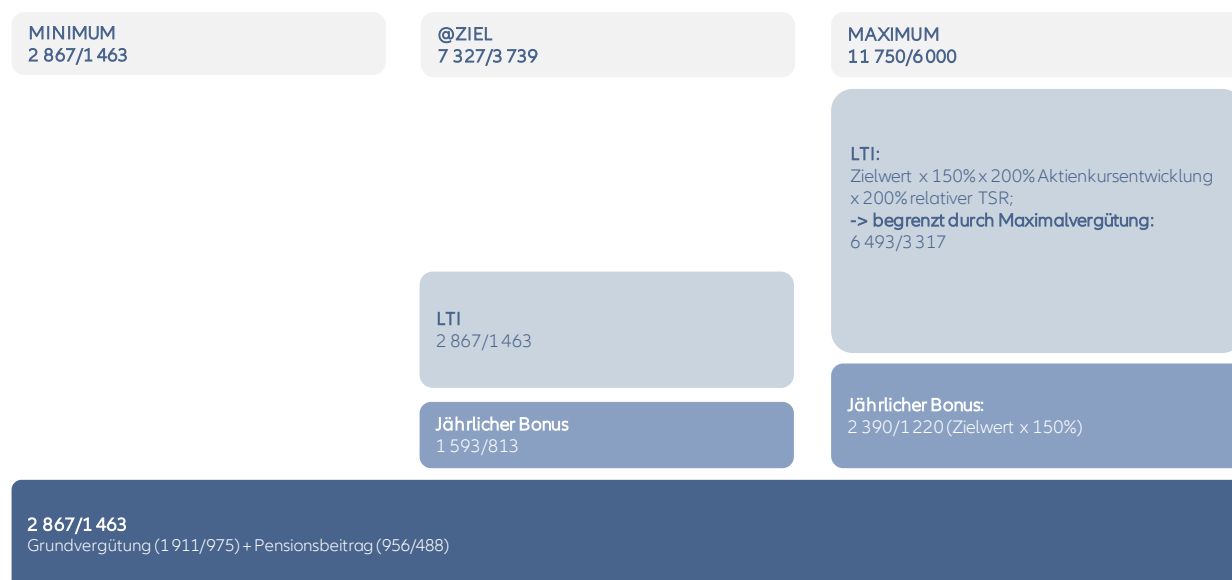
### SENSITIVITÄT DER GESAMTVERGÜTUNG

Die variable Vergütung zielt darauf ab, die operativen Ziele zu erreichen und nachhaltige Leistung zu belohnen. Deshalb werden annähernd zwei Drittel dieser Vergütungskomponente erst im vierten Folgejahr ausgezahlt; diese Zahlung steht unter dem Vorbehalt von Anpassungen infolge der Nachhaltigkeitsprüfung. Werden die relevanten Ziele verfehlt, kann die variable Vergütung auf null sinken.

Zudem unterliegt die Gesamtvergütung einer allgemeinen Obergrenze: Pro zugrundeliegendem Geschäftsjahr wird eine Vergütung (bestehend aus variabler Vergütung, Grundvergütung und Versorgungsaufwand) in Höhe von maximal EUR 6.000 Tsd. für ein ordentliches Vorstandsmitglied und von maximal EUR 11.750 Tsd. für den Vorstandsvorsitzenden ausbezahlt:

#### Sensitivität der Gesamtvergütung

Tsd € VV/OVM



## 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 EUR 3.822 Tsd.,
- **Ordentliches Vorstandsmitglied:** einfache jährliche Grundvergütung, also EUR 975 Tsd.

Die Aktien müssen während der gesamten Dauer der Vorstandsbestellung gehalten werden und werden mittels im Voraus festgelegter Umwandlung aus Vergütungsbestandteilen erworben. Bei einer Erhöhung der Grundvergütung erhöht sich die Aktienhalterverpflichtung 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:

	€ Tsd % von GV	Zielvergütung		Aktien-Exponierung	
		VV	OVM	VV	OVM
<b>Aktien-Eigeninvestment:</b> VV: 2x Grundvergütung (GV); OVM: 1x GV		1 911	975	3 822 200%	975 100%
<b>LTI RSU (virtuelle Aktien)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährliche Zuteilung von virtuellen Aktien</li> <li>• Aufgeschoben für vier Jahre, das heißt vier LTI-Zuteilungen sind abhängig von der Aktienkursentwicklung</li> <li>• Ähnliches wirtschaftliches Risiko wie bei physischen Aktien</li> <li>• Keine persönliche Absicherung</li> </ul>	€ Tsd % von GV	2 867	1 463	11 468 600%	5 852 600%
	€ Tsd % von GV	<b>Summe</b>		<b>15 290 800%</b>	<b>6 827 700%</b>

## 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. Abfindungszahlungen im Falle einer vorzeitig beendeten Vorstandstätigkeit sind entsprechend den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex begrenzt.

## ABFINDUNGSBEGRENZUNG

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



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

## ÜBERGANGSGELD

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

### 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.