

ALLIANZ SE VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DEN VORSTAND

FACT BOOK für Investoren

Punkt 5 der Tagesordnung

Billigung des Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Allianz SE

Allianz Investor Relations, März 2021

Hinweis:

Dies ist eine Zusammenfassung des Systems zur Vergütung des Vorstands der Allianz SE und des Vorschlags an die Hauptversammlung der Allianz SE am 5. Mai 2021. Diese Zusammenfassung wird Investoren ausschließlich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt. Ausführlichere Informationen finden Sie in der [Einladung](#) zur Hauptversammlung 2021 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 1.0



INHALT

01 ZUSAMMENFASSUNG

04 ANPASSUNGEN / ERLÄUTERUNG

02 VERGÜTUNGSSTRUKTUR

05 APPENDIX

03 WESENTLICHE ANFORDERUNGEN

Abkürzungen

- VV = Vorsitzender des Vorstands
- OVM = 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)
- IFRS = International Financial Reporting Standards
- AktG = Aktiengesetz
- ARUG II = Gesetz zur Umsetzung der zweiten EU-Aktionärsrechterichtlinie in deutsches Recht

Unterstrichene Begriffe führen direkt zu den betreffenden Stellen dieser Präsentation oder zu weiteren Informationen in der Einladung zur Hauptversammlung oder der Unternehmenswebsite



Zusammenfassung

Relativ neues Vergütungssystem, das gut funktioniert

- Das Vergütungssystem wurde 2019 grundlegend überarbeitet
- In der Hauptversammlung 2019 erzielte es eine Zustimmungsquote von 92,1%
- Um dem Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner neuen Fassung vom 16. Dezember 2019 zu entsprechen, wurden 2020 folgende Anpassungen vorgenommen:
 - ✓ Kein Anspruch auf Abfindungszahlungen im Falle eines Kontrollwechsels ("Change of Control")
 - ✓ Verrechnung von Abfindungszahlungen mit Karenzenschädigung aus etwaigem Wettbewerbsverbot zur Vermeidung einer doppelten Zahlung
- Die Vereinigung Euroshareholders und die Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz (DSW) zeichneten das Vergütungssystem der Allianz als das aktionärsfreundlichste im gesamten DAX aus
- Das Vergütungssystem hat sich in der COVID-19-Krise bewährt: während der operative Gewinn und der Jahresüberschuss um 9,3% bzw. 14,0% zurück gingen, fiel der auf diese Ziele bezogene Zielerreichungsgrad auf 75,6%

Anpassungsbedarf nur an wenigen Stellen

- Die Struktur des Vergütungssystems bleibt unverändert
- Die vorgeschlagenen Änderungen zielen darauf ab:
 - (1) die Angemessenheit der Vergütung des Vorstandsvorsitzenden zu gewährleisten
 - (2) sich aus ARUG II und dem neugefassten Deutschen Corporate Governance Kodex ergebende Regelungen bzw. Empfehlungen aufzunehmen
 - (3) einige Aspekte klarzustellen
- Zudem werden die Anreize für klimabewusstes und gesellschaftlich/soziales Handeln erhöht
- Den Anforderungen von ARUG II und dem Deutschen Corporate Governance Kodex wird mit dem System in jeder Hinsicht entsprochen
- Die vorgeschlagenen Änderungen gelten ab dem Geschäftsjahr 2021



Vergütungsstruktur

Struktur Zielvergütung	Zielvergütung in Tsd €	Modifikatoren Zielvergütung	Weitere Komponenten
30% Grundvergütung	VV: 1.911 OVM: 975	<ul style="list-style-type: none"> • Fix • „Chair factor“ für VV ist 1.96 x OVM (gilt für sämtliche Komponenten der Zielvergütung und die Obergrenze) 	Aktienhalteverpflichtung <ul style="list-style-type: none"> • VV: 2 x Grundvergütung • OVM: 1 x Grundvergütung
25% Jährlicher Bonus	VV: 1.593 OVM: 813	<p>Zielerreichungsfaktor jährlicher Bonus</p> <p>Konzernergebnis Individueller Beitragsfaktor</p> <p>0 - 150%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Malus (bis zu 100%) • Clawback (bis zu 3 Jahren)
45% Langfristige Vergütung (LTI) ¹	VV: 2.867 OVM: 1.463	<p>Zielerreichungsfaktor jährlicher Bonus 4-jährige Aktienkursentwicklung 4-jährige relative Performance (Index Vergleich)</p> <p>0 - 272%²</p> <p> Nachhaltigkeitsprüfung (100% bis 0)</p>	
100%	VV: 6.371 OVM: 3.251	<ul style="list-style-type: none"> • Abfindungsbegrenzung $\leq 2 \times$ Zielvergütung 	
+ Pensionsbeiträge	VV: 956 OVM: 488	<ul style="list-style-type: none"> • 15% der Zielvergütung (50% der Grundvergütung) 	Aktienexponierung gesamt³ <ul style="list-style-type: none"> • VV: 8 x der Grundvergütung • OVM: 7 x der Grundvergütung
Gesamtvergütung	VV: 7.327 OVM: 3.739	<ul style="list-style-type: none"> • Obergrenze inklusive Pensionsbeiträge in Tsd €: VV: 11.750, OVM: 6.000 	

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) Aktienhalteverpflichtung plus LTI bei voller Laufzeit.



Wesentliche Anforderungen

✓ Transparent	<ul style="list-style-type: none">• Veröffentlichung der Zielerreichung inkl. der Kalibrierung (ex post)• Veröffentlichung des individuellen Beitragsfaktors für jedes Mitglied des Vorstands
✓ In Übereinstimmung mit den Zielen der Aktionäre	<ul style="list-style-type: none">• Hohes wirtschaftliches Engagement in Allianz Aktien (physische Aktien plus virtuelle Aktien aus LTI)• Malus und Clawback gelten für die volle variable Vergütung
✓ Leistungsabhängig	<ul style="list-style-type: none">• Vergleich der relativen Performance mit Wettbewerbern• Keine Auszahlung des LTI im Falle einer deutlichen Underperformance
✓ Nachhaltig	<ul style="list-style-type: none">• Konkrete Sozial- und Klimaschutzziele• Nachhaltigkeitsprüfung des LTI am Ende der Sperrfrist
✓ Einfach	<ul style="list-style-type: none">• 3 Kernkomponenten der Vergütung• Bewertung gegen öffentlich bekannte KPIs
✓ Angemessen	<ul style="list-style-type: none">• Horizontale und vertikale Ausrichtung• Explizite Obergrenzen für die Gesamtvergütung (sog. Cap)



Vorgeschlagene Anpassungen / Erläuterung

Die Anpassungen sind in der [Einladung](#) zur Hauptversammlung und im [Vergütungsbericht](#) detaillierter beschrieben

Anpassungen	Erläuterung
<p>1</p> <ul style="list-style-type: none"> Anhebung der Gesamtzielvergütung des Vorstandsvorsitzenden von EUR 6.540 Tsd. auf EUR 7.327 Tsd. Anhebung der Maximalvergütung (Obergrenze, Cap) von EUR 10.000 Tsd. auf EUR 11.750 Tsd. 	<ul style="list-style-type: none"> Durch die Anhebung der Vergütung des VV auf das 1,96fache der Vergütung für die OVM (zuvor 1,75faches), dem sog. "Chair factor", wird ein angemessenes Verhältnis hergestellt Der neue "Chair factor" entspricht dem Durchschnitt im DAX 30 von 1,96 Die neue Vergütung des VV liegt auf dem 75. Perzentil der DAX-Unternehmen und entspricht damit der Positionierung der OVM; die Allianz, gemessen an der Größe (Umsatz, Anzahl der Mitarbeiter und Marktkapitalisierung) liegt auf dem 86. Perzentil Der Faktor von 1,96 wird analog der Gesamtzielvergütung auf die Maximalvergütung angewendet
<p>2</p> <ul style="list-style-type: none"> Ermächtigung des Aufsichtsrats, in außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von Komponenten des Vergütungssystems abzuweichen 	<ul style="list-style-type: none"> Notfallklausel entsprechend ARUG II / § 87a(2) AktG Strikt begrenzt auf Situationen, in denen eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist Möglicher Anwendungsfall: Bestellung eines neuen Vorstandsmitglieds mit Know-how im Krisenmanagement
<ul style="list-style-type: none"> Ermächtigung des Aufsichtsrats, die variable Vergütung unter außergewöhnlichen Umständen anzupassen 	<ul style="list-style-type: none"> In Übereinstimmung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex In unvorhersehbaren, zum Zeitpunkt der Zielfestlegung nicht bekannten Ausnahmefällen kann eine Anpassung der variablen Vergütung erfolgen Möglicher Anwendungsfall: Erhebliche Änderungen der Bilanzierungsregelungen (z.B. Auswirkungen von IFRS 9 + 17) oder der steuerlichen oder regulatorischen Rahmenbedingungen



Vorgeschlagene Anpassungen / Erläuterung, Fortsetzung

Die Anpassungen sind in der [Einladung](#) zur Hauptversammlung und im [Vergütungsbericht](#) detaillierter beschrieben

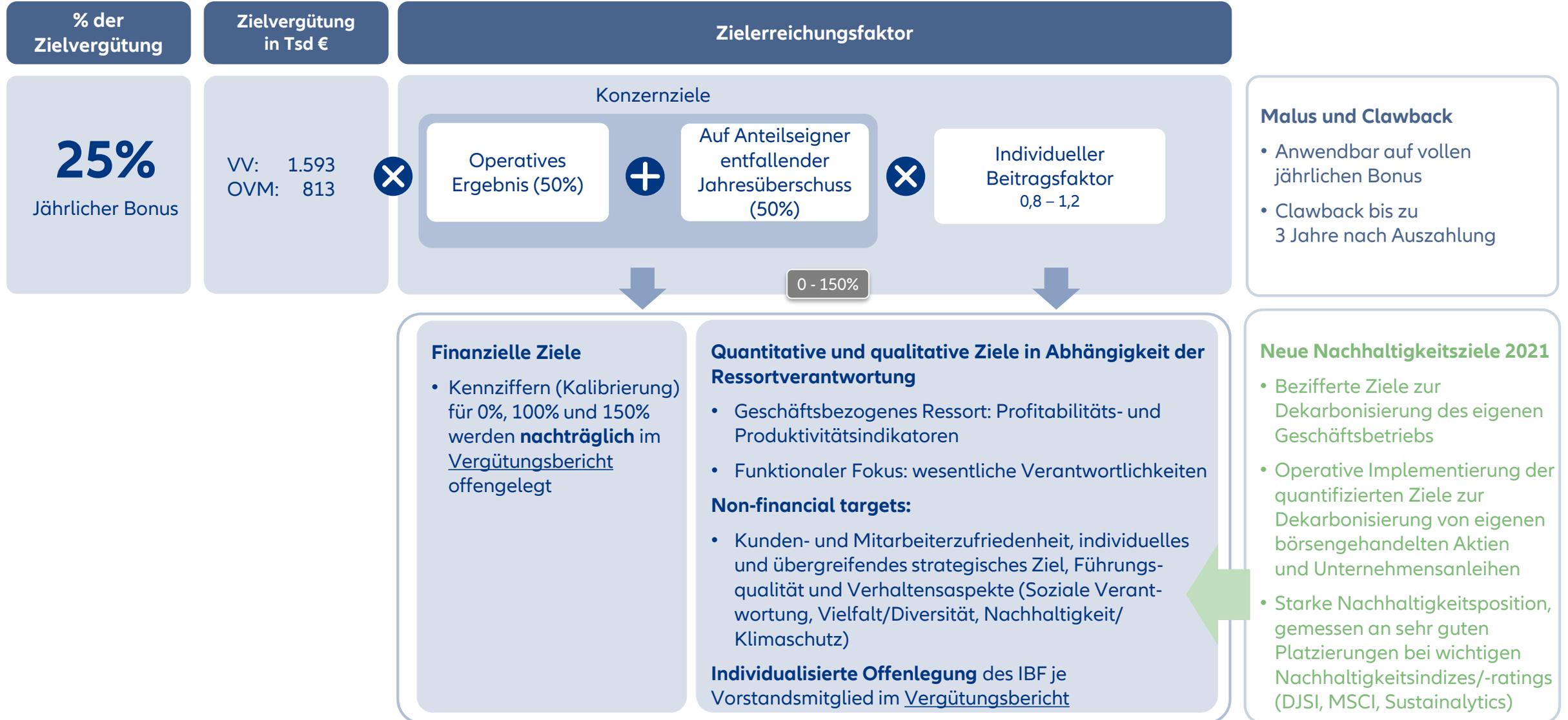
Anpassungen	Erläuterung
<p>3</p> <ul style="list-style-type: none">• Klarstellung, dass der Aufsichtsrat die Zielvergütung im Rahmen des von der Hauptversammlung genehmigten Vergütungssystems moderat anpassen kann	<ul style="list-style-type: none">• Die Regelung ermöglicht moderate Anhebungen oder Kürzungen der Zielvergütung zur Aufrechterhaltung der horizontalen und vertikalen Angemessenheit• Kein Automatismus zum Ausgleich der Inflation• Eine Anpassung erfordert eine begründete Entscheidung des Aufsichtsrats, die im Vergütungsbericht ausführlich zu begründen ist• Die Aktionäre sind durch die jährliche Zustimmung zum Vergütungsbericht eingebunden
<ul style="list-style-type: none">• Klarstellung, dass der Aufsichtsrat zum Ausgleich von Ansprüchen aus vorangehenden Arbeitsverhältnissen, die bei Aufnahme der Vorstandstätigkeit bei der Allianz SE verfallen, entsprechende Zahlungen vornehmen kann	<ul style="list-style-type: none">• Die Möglichkeit derartiger Abgeltungszusagen kann bei der Gewinnung externer Kandidaten für den Vorstand von entscheidender Bedeutung sein

APPENDIX



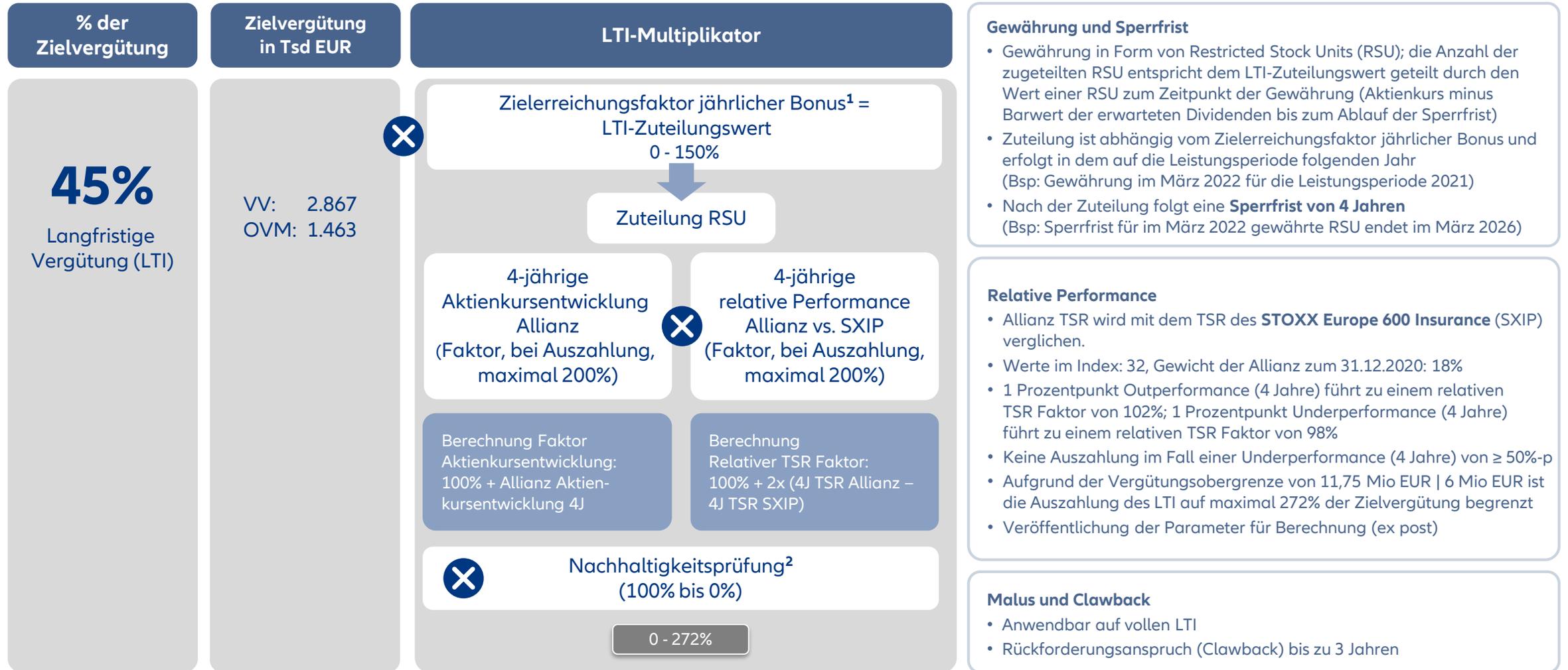


Jährlicher Bonus im Detail





Langfristige Vergütung (LTI) im Detail



1) Berücksichtigt kurzfristige finanzielle und nicht-finanzielle (ESG) Ziele

2) Berücksichtigt finanziellen und nicht-finanziellen (ESG) Status (Beispiele: Bilanzstärke, Dekarbonisierung des eigenen Betriebs und des Investmentportfolios)



§87a Abs. 2 AktG

Zur Einhaltung von § 87a Abs. 2 AktG soll der Aufsichtsrat ermächtigt werden, in Ausnahmefällen vom Vergütungssystem abzuweichen.

„Der Aufsichtsrat der börsennotierten Gesellschaft hat die Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung nach § 120a Absatz 1 zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem festzusetzen. Der Aufsichtsrat kann **vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen**, wenn dies **im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig** ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt.“

Weitere Informationen auf [allianz.com](https://www.allianz.com)

Alle Informationen zum Vergütungssystem des Vorstands

Tagesordnung, Punkt 5
Vergütungsbericht, S. 24-44
Vergütung des Vorstands
Interview mit Michael Diekmann

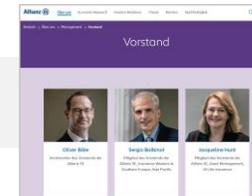
www.allianz.com/hv
www.allianz.com/geschaeftsbericht
www.allianz.com/verguetung
[Michael Diekmann zur Vergütung des Vorstandsvorsitzenden](#)



Mehr zum Vorstand

Vorstand

www.allianz.com/vorstand



Allianz Gruppe auf einen Blick

Allianz Fact Sheet

www.allianz.com/factsheet



**VIELEN DANK FÜR DIE
UNTERSTÜTZUNG DES VORSCHLAGS**

