

ALLIANZ SE

Vergütungsbericht 2021

Rückblick auf das Geschäftsjahr	> 4
Hauptversammlung 2021	
Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands	
Wesentliche Vergütungsthemen im Geschäftsjahr	
Vorstandsvergütung der Allianz SE	> 5
Wesentliche Grundsätze der Vorstandsvergütung	
Festlegung des Vergütungssystems	
Festsetzung und Angemessenheit der Vorstandsvergütung	
Horizontalvergleich	
Vertikalvergleich	
Vergütungssystem der Allianz im Überblick	
Bestandteile der Vorstandsvergütung und deren Strategiebezug	
Leistungsunabhängige Vergütung	
Grundvergütung	
Nebenleistungen	
Pensionen	
Leistungsabhängige Vergütung	
Jahresbonus	
Langfristige Vergütung (Long-Term Incentive – LTI)	
Weitere Vergütungsregelungen	
Aktienhalteverpflichtung und Exponierung gegenüber Allianz Aktien	
Malus und Clawback	
Vergütungsobergrenze	
Abweichung vom Vergütungssystem	
Anpassung der Vergütung	
Beendigung des Dienstverhältnisses	
Abfindungsbegrenzung	
Übergangsgeld	
Sonstiges	
Interne und externe Mandate von Vorstandsmitgliedern	
Systematik der variablen Vergütung	
Zielerreichungsfaktor zur Ermittlung der variablen Vergütung	
Finanzielle Konzernziele	
Individuelle Leistungsindikatoren	
Ressortziele	
Nichtfinanzielle Ziele (inkl. Nachhaltigkeitsziele)	
Festlegung des individuellen Beitragsfaktors (IBF)	
Ausgestaltung der langfristigen Vergütung (Long-Term Incentive - LTI)	
Zuteilung und vertragliche Sperrfrist	
Relative Performance gegenüber Wettbewerbern	
Nachhaltigkeitsprüfung	
Aktienkursentwicklung, Auszahlung und Obergrenze	



Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr > 16

Variable Vergütung für das Geschäftsjahr

Finanzielle Konzernziele und Zielerreichung

Individuelle Leistungsindikatoren und Anwendung des individuellen Beitragsfaktors

Potenzielle Auswirkungen der U.S. Rechtsstreitigkeiten auf die Vorstandsvergütung

Überblick Zielerreichung und variable Vergütung für das Geschäftsjahr

Aktienbasierte Vergütung

Aktienhalteverpflichtung

Pensionen

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung im Geschäftsjahr

Vergütung für das Geschäftsjahr

Im Berichtsjahr aus dem Vorstand ausgeschiedene Mitglieder

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 für frühere Mitglieder des Vorstands

Vergleichende Darstellung

Ausblick für 2022

Neue Vorstandsmitglieder

Struktur individueller Beitragsfaktor (IBF)

Aufsichtsratsvergütung der Allianz SE > 30

Grundsätze der Vergütung

Vergütungsstruktur und -bestandteile

Jährliche Festvergütung

Ausschussvergütung

Sitzungsgeld und Auslagenersatz

Gewährte und geschuldete Vergütung

Vergleichende Darstellung

Vergütung für Mandate in anderen Allianz Konzerngesellschaften und für andere Tätigkeiten

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers zum Vergütungsbericht > 34



Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der Allianz SE. Er erläutert die Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 anhand detaillierter und individualisierter Angaben zur Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Der Bericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt und berücksichtigt die Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung.

Ferner wurde beschlossen, über die gesetzlichen Anforderungen des § 162 Absatz 3 AktG hinaus eine vollumfängliche, inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts durch den Abschlussprüfer durchführen zu lassen.

Rückblick auf das Geschäftsjahr

Hauptversammlung 2021

Der Aufsichtsrat hatte mit Wirkung zum 1. Januar 2021 Anpassungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Dabei ging es in erster Linie um die Aufnahme von Anforderungen bzw. Empfehlungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Details dieser Anpassungen werden im Abschnitt „Weitere Vergütungsregelungen“ unter „Abweichung vom Vergütungssystem“ und „Anpassung der Vergütung“ beschrieben.

Ferner hatte der Aufsichtsrat beschlossen, die Zielvergütung und die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden anzupassen, um die Angemessenheit der Vergütung zu gewährleisten.

Das auf dieser Basis angepasste Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 5 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit einer Mehrheit von 87,14% gebilligt. Das Vergütungssystem gilt für alle im Geschäftsjahr 2021 aktiven Mitglieder des Vorstands.

Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands

Seit dem 1. Januar 2021 sind Dr. Barbara Karuth-Zelle und Christopher Townsend Mitglieder des Vorstands. Sie übernahmen die Ressortverantwortung von Dr. Christof Mascher bzw. Niran Peiris, die beide zum 31. Dezember 2020 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2021 wurde Dr. Andreas Wimmer zum Mitglied des Vorstands bestellt. Er übernahm die Verantwortung für die Asset Management Division und Allianz Life in den USA von Jacqueline Hunt, die seitdem als strategische Beraterin für den Vorstandsvorsitzenden fungiert. Die Vergütungen für die neuen Mitglieder des Vorstands wurden auf demselben Niveau wie dem der anderen ordentlichen Mitglieder des Vorstands festgelegt.

Wesentliche Vergütungsthemen im Geschäftsjahr

Neben dem Stand und den Auswirkungen der globalen COVID-19-Pandemie auf die Gesamtwirtschaft sowie die Versicherungsindustrie und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Allianz waren weitere wesentliche Themen die Risikostrategie und die Planung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 sowie die Drei-Jahres-Planung 2022 bis 2024. Ebenso wurden regelmäßig das Thema Cyber Risk Security sowie die Auswirkungen steigender Inflationsraten auf das Versicherungsgeschäft erörtert. Daneben beschäftigte sich der Aufsichtsrat umfassend mit Vorstandspersonalien



sowie der Nachfolgeplanung für den Vorstand und den Aufsichtsrat, insbesondere vor dem Hintergrund der im Jahr 2022 anstehenden Wahlen zum Aufsichtsrat. Ferner befassten sich der Aufsichtsrat und verschiedene Ausschüsse mit der angemessenen Berücksichtigung nichtfinanzieller Ziele im Zielsetzungsprozess für die Vorstandsvergütung.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrates hat die Geschäftsentwicklung unter dem Gesichtspunkt potenzieller Zielerfüllung auf Gruppenebene und individueller Vergütungsziele zum Halbjahr und zum Jahresende eng verfolgt. Einen Schwerpunkt bildete daneben die fortlaufende Erörterung der Klage- und behördlichen Verfahren im Zusammenhang mit den AllianzGI U.S. Structured Alpha Fonds, vor allem im zweiten Halbjahr 2021 und hinsichtlich der Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021. Intensiv wurden neben den quantitativen Zielen für das Geschäftsjahr 2022 auch die nichtfinanziellen Ziele für 2022 und die Angemessenheit der Vorstandsvergütung diskutiert sowie die Veränderungen im Vorstand vorbereitet und umgesetzt.

Vorstandsvergütung der Allianz SE

Wesentliche Grundsätze der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass die darauf basierende Vergütung mit Blick auf die umfassende Geschäftstätigkeit des Konzerns, das operative Geschäftsumfeld und die erzielten Geschäftsergebnisse im Vergleich zu unseren Wettbewerbern angemessen ist. Ziel ist es, eine nachhaltige und wertorientierte, an unserer 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 Beratungsunternehmen 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 fließen auch Rückmeldungen von Investoren ein.



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 (im Verhältnis zu den Allianz Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern). Auch hier erarbeitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats, gegebenenfalls mit Hilfe externer Beratungsunternehmen, 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; hierzu zählen zum Beispiel Top-Positionen des Versicherungsegments im STOXX Europe 600.

Beim Vergleich mit den DAX-Unternehmen wurde die Erweiterung von 30 auf 40 Unternehmen bereits berücksichtigt. Der Horizontalvergleich im Dezember hat ergeben, dass die Allianz, gemessen an der Größe (Umsatz, Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Marktkapitalisierung), im DAX-Vergleich deutlich über dem 75. Perzentil liegt; dementsprechend orientiert sich die Höhe der Gesamtzielvergütung der Vorstandsmitglieder am oberen Quartil der Vergütung der Vergleichsunternehmen.

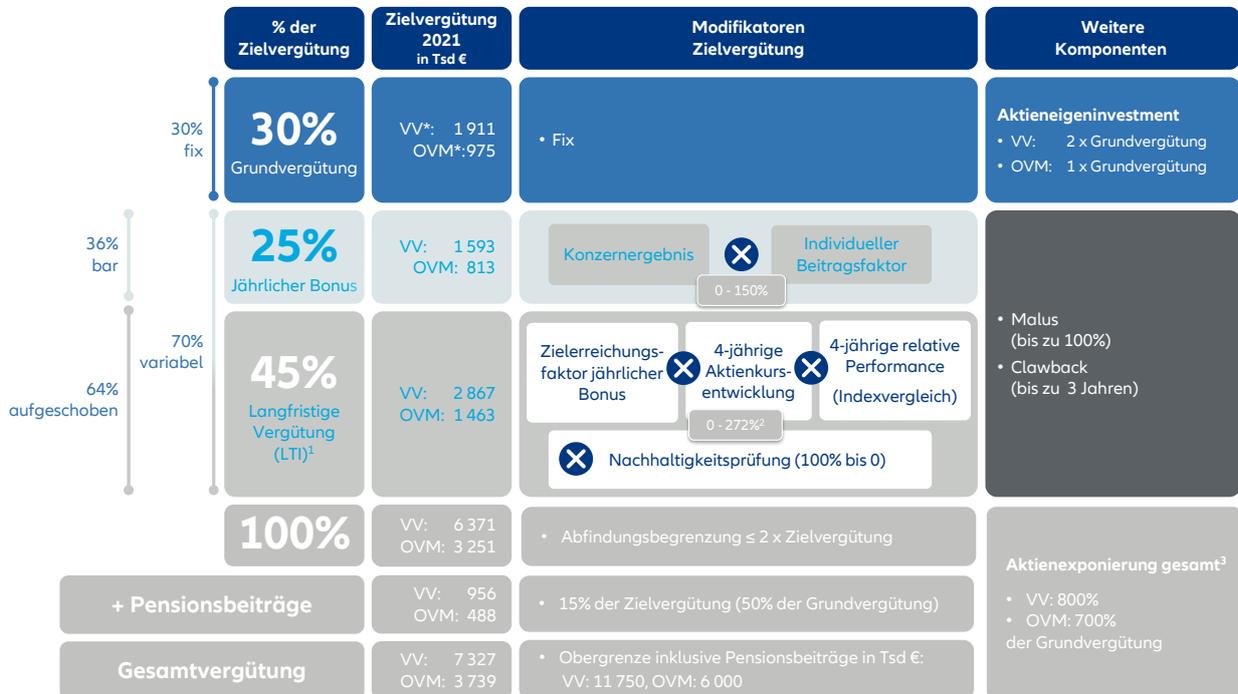
Vertikalvergleich

Maßgeblich für diesen Vergleich ist die Direktvergütung eines Vorstandsmitglieds und die durchschnittliche Direktvergütung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters der deutschen Unternehmen des Allianz Konzerns. Der Entscheidung des Aufsichtsrats im Dezember liegt jeweils der sich aus dem Vertikalvergleich ergebende Faktor aus dem Vorjahr zugrunde. Dieser betrug 2020 bei Vorstandsvorsitzendem zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „66“ und bei ordentlichem Vorstandsmitglied zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „36“. Für das Geschäftsjahr 2021 betrug der entsprechende Faktor bei Vorstandsvorsitzendem zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „70“ und bei ordentlichem Vorstandsmitglied zu Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern „41“.



Vergütungssystem der Allianz im Überblick

Die nachfolgende Grafik gibt einen Gesamtüberblick über die Struktur und Höhe der Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021.



* 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% des Ziel-Zuteilungswertes.

3_Aktienhalteverpflichtung plus LTI bei voller Laufzeit.

Bestandteile der Vorstandsvergütung und deren Strategiebezug

Leistungsunabhängige Vergütung

Die leistungsunabhängigen Vergütungsbestandteile umfassen die Grundvergütung, Nebenleistungen und Pensionsbeiträge. Sie dienen der Sicherstellung einer wettbewerbsfähigen Vergütung zur Gewinnung und Bindung von Vorstandsmitgliedern, die aufgrund ihrer Erfahrung und Fähigkeiten die Strategie des Allianz Konzerns entwickeln und erfolgreich umsetzen können. Sie stellt ein marktgerechtes und angemessenes Einkommensniveau sicher und fördert eine risikoadäquate Leitung des Unternehmens.

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 und ein Dienstwagen sowie gegebenenfalls weitere individuelle Nebenleistungen. Nebenleistungen sind nicht leistungsabhängig. Steuerpflichtige Nebenleistungen wer-



den von den Vorstandsmitgliedern 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.

Pensionen

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 entspricht 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.

Leistungsabhängige Vergütung

Die leistungsabhängige variable Vergütung beinhaltet den kurzfristigen Jahresbonus und die langfristige aktienbasierte Vergütung. 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 anspruchsvoll, nachhaltig und ambitioniert sind.

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 jährlichen Bonus ermittelt und nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahres in bar ausgezahlt. Die Auszahlung ist auf maximal 150% des Zielbetrags begrenzt.

Langfristige Vergütung (Long-Term Incentive – LTI)

Die langfristige aktienbasierte Vergütung orientiert sich maßgeblich an der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswertes. Durch die Zugrundelegung der absoluten und relativen Aktienkursentwicklung fördert sie die Verknüpfung der Aktionärsinteressen mit denen der Vorstandsmitglieder.



Weitere Stakeholder-Aspekte werden durch die Festlegung strategischer Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt. Deren Erreichung bildet die Basis für die abschließende Überprüfung am Ende der vierjährigen vertraglichen Sperrfrist.

Um die Bedeutung der langfristigen Unternehmensentwicklung in der Vorstandsvergütung angemessen widerzuspiegeln, sind fast zwei Drittel (64%) der variablen Vergütung aktienbasiert.

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:

- **Vorstandsvorsitz:** doppelte jährliche Grundvergütung, also 3 822 Tsd €.
- **Ordentliches Vorstandsmitglied:** einfache jährliche Grundvergütung, also 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 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.

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.

Vergütungsobergrenze

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung festgelegt.

Demnach darf die tatsächliche Auszahlung für das zugrunde liegende Geschäftsjahr, bestehend aus Grundvergütung, variabler Vergütung und Versorgungsaufwand, für den Vorstandsvorsitzenden 11 750 Tsd € und für ein ordentliches Vorstandsmitglied 6 000 Tsd € nicht überschreiten. Sollte die Vergütung für ein Geschäftsjahr diesen Betrag übersteigen, wird die Einhaltung der Höchstgrenze durch eine entsprechende Kürzung der Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung sichergestellt.



Diese Regelung zur Vergütungsobergrenze wurde erstmalig für das Geschäftsjahr 2019 eingeführt. Da die tatsächliche Höhe der ausgezahlten langfristigen variablen Vergütung erst nach Ablauf der Sperrfrist und der abschließenden Nachhaltigkeitsprüfung ermittelt werden kann, erfolgt die erstmalige Berichterstattung zur Einhaltung der Vergütungsobergrenze im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024.

Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Abs. 2 AktG) in außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Bei der 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 jährliche Bonus und die langfristige Vergütung (Long-Term Incentive – LTI) einschließlich deren Verhältnis zueinander und, soweit anwendbar, deren jeweilige Bemessungsgrundlagen. Weitere Abweichungen kann es bei den Regelungen zur Zielsetzung und Ermittlung der Zielerreichung geben bzw. bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge und der Auszahlungszeitpunkte. 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.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, vom Vergütungssystem abzuweichen, keinen Gebrauch gemacht.

Anpassung der Vergütung

Der Aufsichtsrat ist ferner berechtigt, bei der Festsetzung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile außergewöhnliche und nicht planbare Entwicklungen in angemessenem Rahmen zu berücksichtigen. 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, die zum Zeitpunkt der Zielfestsetzung noch nicht bekannt waren, sowie Katastrophenfälle. Die Anwendung dieser Regelung kann auch zu einer Verminderung der variablen Vergütung führen.

Der Aufsichtsrat kann ferner 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 entsprechend der horizontalen und vertikalen Gehaltsentwicklung moderat anzupassen und damit größere Gehaltssprünge zu vermeiden.

Daraus folgt kein Anpassungsautomatismus, vielmehr ist jeweils eine begründete Entscheidung des Aufsichtsrats erforderlich. Eine derartige moderate Anpassung der Zielvergütung stellt dabei



keine wesentliche Änderung des Vergütungssystems dar; zugleich sind Anpassungen oder Abweichungen im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausführlich zu begründen. Der Vergütungsbericht ist gemäß ARUG II der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit zur Anpassung der Vergütung keinen Gebrauch gemacht.

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 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 Übergangsgeldes auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Sonstiges

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.

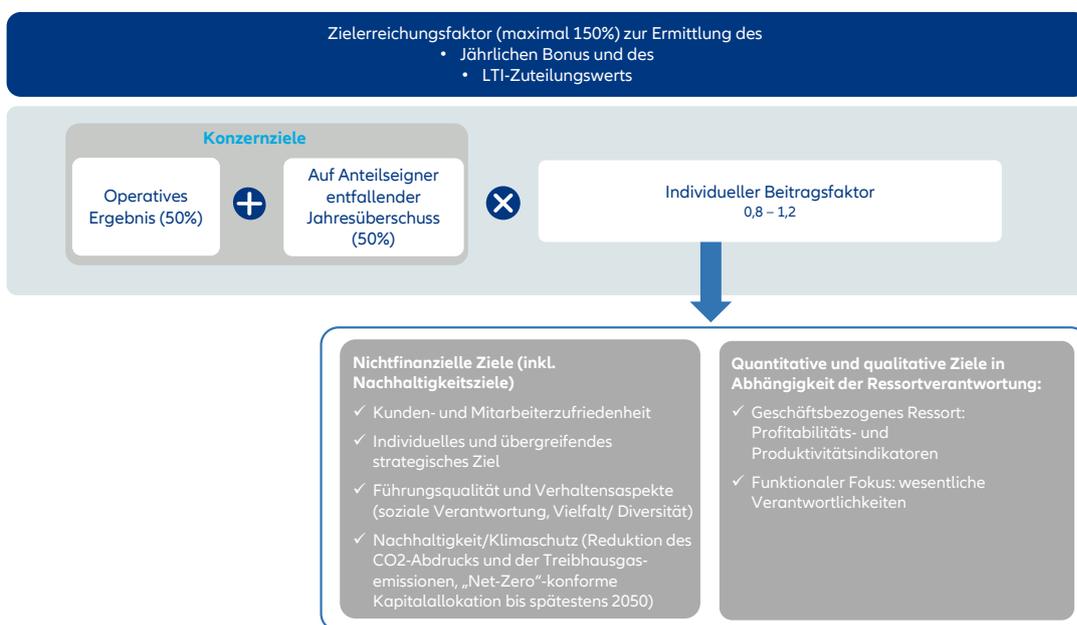
Die volle Vergütung für Mandate erhalten Vorstandsmitglieder nur dann, wenn der Aufsichtsrat der Allianz SE diese als „persönliche Mandate“ einstuft. Die Vergütung für konzernfremde Mandate wird von der Unternehmensführung der jeweiligen Gesellschaft festgelegt und in deren Geschäftsbericht ausgewiesen.



Systematik der variablen Vergütung

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 zu gleichen Teilen von nur zwei finanziellen Konzernzielen für das entsprechende Geschäftsjahr ab: Operatives Ergebnis und den auf Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss. Die sich so ergebende Zielerreichung wird durch den individuellen Beitragsfaktor (IBF), 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 die Zielerreichung 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 (zum Beispiel 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 Ertragsteuern 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.

Individuelle Leistungsindikatoren

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.

- **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 (inkl. Nachhaltigkeitsziele):** Bei den nichtfinanziellen Zielen werden die Zufriedenheit der Kunden (zum Beispiel Net Promoter Score (NPS)) 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“). Im Bereich Nachhaltigkeit/Klimaschutz finden im Jahr 2021 folgende Elemente Berücksichtigung:
 - Dekarbonisierung der Geschäftstätigkeiten der Allianz und Erhöhung des Anteils der erneuerbaren Energien, um im Jahr 2025 nur noch 30% der Emissionen zum Vergleichsjahr 2019 auszustößen.
 - Dekarbonisierung des Anlageportfolios im Einklang mit der Asset Owner Alliance mit dem Zwischenziel der Reduzierung um 25% bis Jahresende 2024 (Basisjahr 2019) in den Anlageklassen börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen.
 - Sicherung der starken Nachhaltigkeitspositionierung in drei führenden Nachhaltigkeitsindizes.

Weitere Informationen finden sich in der Nichtfinanziellen Erklärung für den Allianz Konzern und die Allianz SE.

Festlegung des individuellen Beitragsfaktors (IBF)

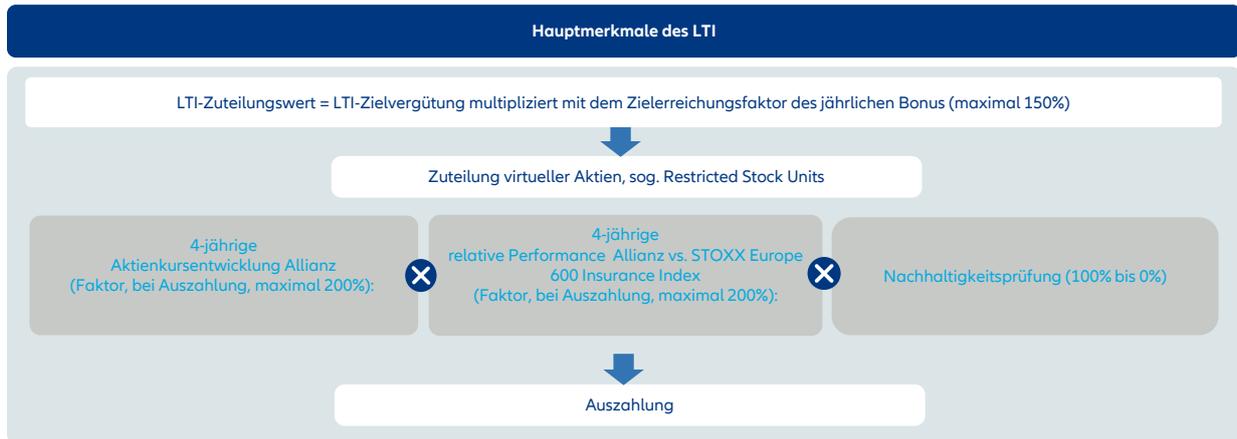
Der Aufsichtsrat legt den IBF für jedes Vorstandsmitglied auf Basis von individuellen Leistungsindikatoren fest. Der überwiegende Teil der Leistungsindikatoren ist mit quantitativen Kriterien verknüpft und bietet damit eine hinreichend konkrete Grundlage für die Gesamtbeurteilung.

Die einzelnen Indikatoren sind dabei nicht prozentual 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. Da die Leistungserbringung ohne vorgegebene Gewichtung ermittelt wird, umfasst der IBF eine Spanne von 0,8 bis 1,2.



Ausgestaltung der langfristigen 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 berechnet¹. 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

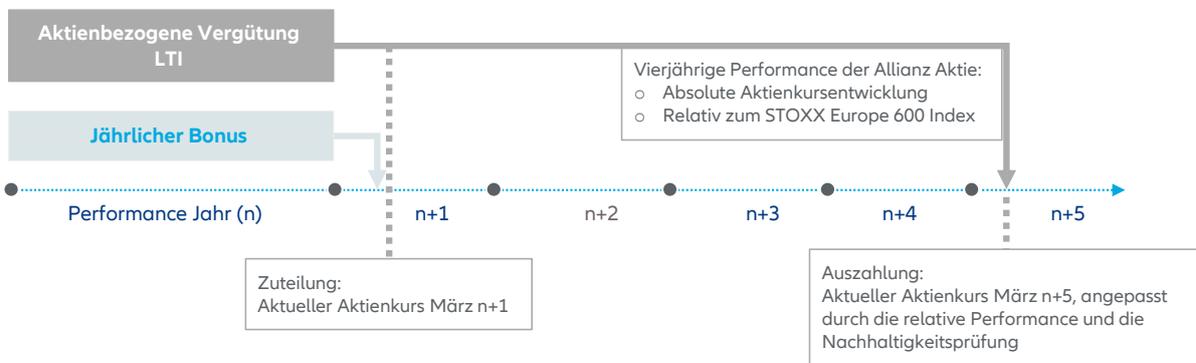
1) Der beizulegende Zeitwert der RSUs hingegen wird auf Basis eines Optionspreismodells berechnet. Dabei werden zusätzliche Parameter berücksichtigt, etwa die Zinsstruktur und die Verknüpfung der Allianz Aktienperformance mit der Indexperformance. Hierbei kommen am Bewertungsstichtag marktübliche Simulationsverfahren zur Anwendung, um die Volatilität der Allianz Aktie, die Volatilität des Index, die Korrelation dieser Volatilitäten und die erwarteten Dividenden zu ermitteln. Der für die Vorstandsvergütung zugrunde gelegte Zuteilungswert der RSU kann vom beizulegenden Zeitwert abweichen, da für ihn aus Gründen der Nachvollziehbarkeit und Transparenz die vereinfachte Berechnungsmethode angewandt wird.



Ende der vierjährigen vertraglichen Sperrfrist in einem TSR-Performance-Faktor reflektiert. Die Auszahlung des LTI erfolgt auf Basis des TSR-Performance-Faktors, der wie folgt berechnet wird:

- 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,
- KPIs aus den individuellen Vorstandszielen wie NPS, Mitarbeiterzufriedenheit und Klimaziele.

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 Tagen 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 Vergütungsüber-



grenze (6 000 Tsd € für ein ordentliches Vorstandsmitglied und 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.

Beispielrechnungen:

LTI-Auszahlung: Performance übertrifft Erwartungen (Szenario 1)

Illustratives Beispiel für OVM	%	Anzahl RSUs	Tsd €
LTI-Zuteilung basierend auf:			
•LTI-Zielbetrag			1 463
•LTI-Zuteilungsbetrag: Zielerreichungsfaktor multipliziert mit dem LTI-Zielwert	110		1 609
•RSU-Zuteilung (Börsenkurs: 240 €, für die Berechnung der Zuteilung relevanter Aktienkurs: 190 € (= nach Abzug des Barwerts der erwarteten zukünftigen Dividenden in Höhe von 50 €))		8 470	
LTI-Auszahlung bei Ablauf der Sperrfrist basierend auf:			
•RSUs x Aktienkurs in Höhe von 298 € bei Ablauf der Sperrfrist			2 524
•TSR relativer Performance-Faktor: 2 x (TSR Allianz: 45 % - TSR Stoxx Europe 600 Insurance: 40 %) + 100 %	110		
Auszahlung			2 776

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

Illustratives Beispiel für OVM	%	Anzahl RSUs	Tsd €
LTI-Zuteilung basierend auf:			
•LTI-Zielbetrag			1 463
•LTI-Zuteilungsbetrag: Zielerreichungsfaktor multipliziert mit dem LTI-Zielwert	90		1 317
•RSU-Zuteilung (Börsenkurs: 240 €, für die Berechnung der Zuteilung relevanter Aktienkurs: 190 € (= nach Abzug des Barwerts der erwarteten zukünftigen Dividenden in Höhe von 50 €))		6 930	
LTI-Auszahlung bei Ablauf der Sperrfrist basierend auf:			
•RSUs x Aktienkurs in Höhe von 226 € bei Ablauf der Sperrfrist			1 566
•TSR relativer Performance-Faktor: 2 x (TSR Allianz: 15 % - TSR Stoxx Europe 600 Insurance: 40 %) + 100 %	50		
Auszahlung			783

Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr

Variable Vergütung für das Geschäftsjahr

Finanzielle Konzernziele und Zielerreichung

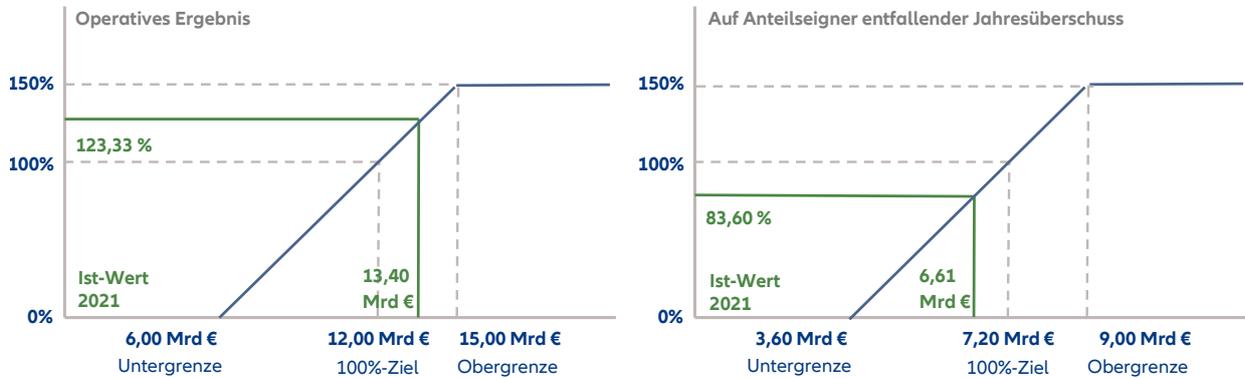
Der Zielerreichungsgrad für die finanziellen Konzernziele ergibt sich aus dem einfachen Durchschnitt der Zielerfüllung des operativen Jahresergebnisses und des auf die Anteilseignerinnen und Anteilseigner entfallenden Jahresüberschusses. Das Ziel für das operative Ergebnis von 12,0 Mrd € wurde mit 13,4 Mrd € übertroffen, da alle Geschäftsbereiche im operativen Ergebnis kräftig zulegen. Hieraus resultiert eine Zielerreichung von 123,33% für das operative Ergebnis.

Die Rückstellung, welche im 4. Quartal 2021 mit Blick auf die finanziellen Auswirkungen der die Structured Alpha Fonds betreffenden Verfahren gebucht wurde, schmälerte den auf die Anteilseignerinnen und Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss und damit auch die Zielerreichung beim auf die Anteilseignerinnen und Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss erheblich. So wurde mit einem auf die Anteilseignerinnen und Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss von 6,61 Mrd € das Ziel von 7,20 Mrd € verfehlt, was zu einer Zielerreichung von 83,60% führte. Ohne die sehr starke operative Performance und den positiven Effekt aus dem Rückversicherungsvertrag der Allianz Life in den USA wäre die Zielerreichung für den auf die Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss noch geringer gewesen.



Insgesamt ergibt sich dadurch ein Zielerreichungsgrad für die finanziellen Konzernziele von 103,47%. Der Aufsichtsrat hat bei der Feststellung der finanziellen Konzernzielerreichung keinerlei Ermessen ausgeübt.

Zielerreichungsgrad der finanziellen Konzernziele 2021



Zielerreichungsgrad der finanziellen Konzernziele 2019-2021

Finanzielle Konzernziele	Operatives Ergebnis			Jahresüberschuss			Zielerreichung gesamt in %			
	Geschäftsjahr	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Bonus Kurve										
0%-Floor in Mrd €		5,80	6,00	6,00	3,80	4,00	3,60			
100%-Ziel in Mrd €		11,50	12,00	12,00	7,50	7,90	7,20			
150% Max in Mrd €		14,35	15,00	15,00	9,35	9,85	9,00			
Zielerreichung								108,72	75,58	103,47
Zielerreichung Mrd €		11,86	10,75	13,40	7,91	6,81	6,61			
Zielerreichung in %		106,24	79,19	123,33	111,19	71,97	83,60			
Gewichtung in %		50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00			

Individuelle Leistungsindikatoren und Anwendung des individuellen Beitragsfaktors

Um den jährlichen Bonus zu berechnen, wird der Zielerreichungsgrad der finanziellen Konzernziele mit dem individuellen Beitragsfaktor (IBF) multipliziert; der IBF wird vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied entsprechend der Zielerfüllung der individuellen Vereinbarung zu den finanziellen und nichtfinanziellen Zielen festgesetzt.

Für das Geschäftsjahr 2021 ist die finanzielle Performance des Vorstands bezogen auf das operative Geschäft als sehr stark zu bewerten. Die Solvabilität konnte auf gutem Niveau stabilisiert werden. Nahezu alle Geschäftsbereiche haben einen positiven Beitrag geleistet und liegen teilweise signifikant über dem angestrebten Zielniveau.

Die Bereiche Iberia & Lateinamerika und das nicht-operative Ergebnis des Asset-Management-Segments bilden die Ausnahme. Die Konzernzielerreichung wird deshalb auch fast ausschließlich durch diese Bereiche negativ beeinflusst.

Die starke Gesamtleistung wurde auf einer nachhaltigen Basis erreicht. Wie im Geschäftsjahr 2020 haben auch im Geschäftsjahr 2021 Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die abgefragten Indikatoren, wie zum Beispiel Net Promoter Score, Inclusive Meritocracy Index und Work Well Index Plus, dem Vorstand erneut ein sehr gutes Zeugnis ausgestellt. Auch das gesetzte Umweltziel in Form der geplanten CO₂-Reduktion wurde deutlich übererfüllt. Im Ergebnis hat dies zu einer Gesamtbeurteilung des Individuellen Beitragsfaktors (IBF) für den



Vorstand von 1 geführt. Gegenüber dem Vorjahr beinhaltet dies einen pauschalen Abschlag von ca. 10 Prozentpunkten, der aufgrund der Structured Alpha-Verfahren mit jedem einzelnen Mitglied des Vorstandes vereinbart wurde.

Giulio Terzariol hatte als Finanzvorstand wesentlichen Anteil an einem starken operativen Ergebnis von über 13 Mrd €. Er arbeitete konsequent am S&P Rating, der Solvenzquote und Liquidität des Allianz Konzerns, und stärkte diese durch sehr gutes Kapitalmanagement, wie zum Beispiel erfolgreiche Transaktionen mit geschlossenen Lebensversicherungsportfolien. Auch konnte Herr Terzariol mit seiner Kommunikation der neuen finanziellen Ziele auf dem Capital Markets Day und den Vorbereitungen auf die Einführung von IFRS 9/17 überzeugen.

Für 2022 erwartet der Aufsichtsrat weiteren Fortschritt bei der Akkumulationskontrolle, im Management von potenziellen Reputationsrisiken und bei der Überwachung und Steuerung der Transformations- und IT-Aktivitäten.

Dr. Günther Thallinger hat mit dem von ihm verantworteten Investmentmanagement ein über den Erwartungen liegendes Investmentergebnis erreicht. Im Geschäftsbereich Lebens- und Krankenversicherung wurde durch eine Reihe von Kapitalmaßnahmen die Kapitaleffizienz deutlich gesteigert. Im Jahr 2021 lag die Eigenkapitalrendite in diesem Segment bei 13,0%. Darüber hinaus war Herr Dr. Thallinger wesentlich beteiligt an der weiteren Ausgestaltung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsambitionen des Allianz Konzerns im Bereich Umwelt, Soziales und Governance, die zur führenden Position unter den Versicherern im Dow Jones Sustainability Index Ranking 2021 geführt haben. Die Einrichtung der neuen Konzernabteilung für ESG-Themen konnte erfolgreich abgeschlossen werden und der neue Bereich hat die Etablierung des neu eingerichteten Nachhaltigkeitsausschusses des Aufsichtsrates proaktiv unterstützt.

Weitere Anstrengungen erwartet der Aufsichtsrat hinsichtlich der konsequenteren Realisierung der Potentiale im Bereich der Krankenversicherung, insbesondere über neue digitale grenzüberschreitende Initiativen, sowie eine Verbesserung der Wettbewerbsposition als Investor auf den globalen Kapitalmärkten, insbesondere bei nicht börsennotierten Vermögenswerten.

Dr. Barbara Karuth-Zelle ist sehr schnell in ihre neue Vorstandsrolle gewachsen und hat schon im ersten Jahr einen positiven und wichtigen Beitrag geleistet. Unter ihrer Führung hat der Allianz Konzern große Fortschritte bei der weiteren Harmonisierung und Steuerung der IT erzielt. So konnte zum Beispiel die Produktivität abermals gesteigert werden. Trotz der zahlreichen konzernweiten Transformationsinitiativen blieben die IT-Kosten im Rahmen der Erwartungen. Dabei konnte die IT-Stabilität auf hohem Niveau gehalten und die IT-Sicherheit des Allianz Konzerns weiter verbessert werden. Hervorzuheben ist auch die sehr positive Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit in ihrem Verantwortungsbereich.

Weitere Fortschritte erwartet der Aufsichtsrat insbesondere bei der Synchronisierung der globalen und lokalen Maßnahmen zur Umsetzung der Business Master Plattform und der konsequenten Ausrichtung der Personalentwicklung an den neuen Anforderungen. Das Thema Cyber Security muss in dem dynamischen Umfeld immer im Fokus stehen.

Sergio Balbinot hat mit einem starken Ergebnisbeitrag der Einheiten in Westeuropa erneut wesentlich zum sehr guten Konzernergebnis beigetragen und konnte durch die erfolgreiche Akquisition der italienischen Schaden-Unfall-Sparte der Aviva Gruppe die starke Position der Allianz in Italien weiter ausbauen. Sehr positiv zu vermerken war, neben der Führung der asiatischen Versicherungseinheiten, die Erteilung der Genehmigung an die Allianz zur Gründung einer Insurance Asset Management Company. Die Allianz ist damit das erste Unternehmen, das eine sich vollständig in ausländischem Besitz befindliche Insurance Asset Management Company auf dem chinesischen Markt etablieren konnte. Aus Konzernsicht von hoher Bedeutung ist weiterhin die Genehmigung



der Übernahme der Anteile an der Allianz China Life Insurance vom Joint Venture Partner Citic Trust durch die chinesische Versicherungsaufsicht. Die Allianz ist nun Alleineigentümerin dieser Gesellschaft.

Für das Geschäftsjahr 2022 erwartet der Aufsichtsrat in der Region Asien die Realisierung von internen und gegebenenfalls externen Wachstumspotentialen sowie die weitere Optimierung des Geschäftsbetriebes.

Renate Wagner hat mit den von ihr verantworteten Bereichen Personal, Recht, Compliance, Privacy & Data Protection und M&A einen positiven Ergebnisbeitrag geleistet. Zu erwähnen ist insbesondere das zweitbeste Ergebnis in der Geschichte der konzernweiten Mitarbeiterbefragung „Allianz Engagement Survey“, welches eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Management der auch 2021 fortbestehenden Pandemie widerspiegelt. Gegen den Markttrend ist die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch 2021 auf hohem Niveau stabil geblieben. Positiv ins Gewicht fallen auch die Umsetzung von Akquisitionen trotz widriger Bedingungen, zum Beispiel in Italien und Polen, und wegweisende Transaktionen mit verschiedenen geschlossenen Lebensversicherungsportfolien sowie die gute Zusammenarbeit mit den US-amerikanischen Behörden bei der Aufklärung der Vorgänge rund um die Structured Alpha-Fonds der AllianzGI U.S.

Bei M&A Transaktionen erwartet der Aufsichtsrat, dass diese neben Skalenvorteilen auch auf die neuen technologischen Herausforderungen einzahlen. Im Bereich Personal muss ein starker Fokus auf der Entwicklung und Förderung der Talente des Konzerns in Bezug auf die sich verändernden Anforderungen liegen.

Dr. Klaus-Peter Röhler hat die Gesellschaften der Allianz Deutschland Gruppe mit ruhiger Hand erfolgreich durch ein herausforderndes Jahr geführt. Positiv zu nennen ist die erfolgreiche Umsetzung der Neuaufstellung der Allianz in Deutschland bei gleichzeitig sehr guten Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung. Trotz der heftigen Naturkatastrophen des Sommers 2021 hat die Allianz Deutschland sehr solide Ergebnisse erzielt. Neben den starken Ergebnisbeiträgen aus der Schweiz und der Region Zentral- und Osteuropa konnte durch die Akquisition des Lebens- und Schaden-/Unfallversicherungsgeschäfts sowie des Pensions- und Vermögensverwaltungsgeschäfts der Aviva Polen die starke Position der Allianz Gesellschaften in der Region weiter ausgebaut werden. Herr Dr. Röhler hatte einen wesentlichen Einfluss auf die konzernweite Verbesserung der Kennzahlen der Sachversicherung im Retailgeschäft.

In der Region Zentral- und Osteuropa erwartet der Aufsichtsrat auch weiterhin ein starkes und über dem Markttrend liegendes Wachstum. Darüber hinaus erwartet der Aufsichtsrat insbesondere in den deutschen Gesellschaften die konsequente Weiterentwicklung der Digitalisierung sowie zeitnahe Verbesserungen im Sachversicherungsbereich bei der Kundenzufriedenheit, um auch hier Marktführer zu werden.

Dr. Andreas Wimmer hat sich sehr schnell in den von ihm am 1. Oktober übernommenen Geschäftsbereich eingearbeitet und zusätzlich die Allianz Lebensversicherungs-AG weiter erfolgreich geführt. Positiv ins Gewicht fällt neben seinem Engagement bei der Abarbeitung der Structured Alpha-Verfahren und seinem Beitrag zur Lebensportfoliotransaktion in den Vereinigten Staaten auch seine überzeugende Vorstellung der künftigen Lebensversicherungsstrategie der Allianz auf dem Capital Markets Day im Dezember.

Der Aufsichtsrat erwartet von Herrn Dr. Wimmer neben der Abarbeitung der sich möglicherweise aus dem Structured Alpha-Verfahren ergebenden Maßnahmen weitere Schritte bei der Umsetzung der Lebensversicherungsstrategie und eine Fortsetzung der Strategie im Asset Management.



Christopher Townsend hat sich in das Managementteam und die breitere Gemeinschaft der Allianz schnell und erfolgreich integriert. Unter seiner Führung und durch den Aufbau der Global Commercial Einheit profitierte das Firmenkundengeschäft des Konzerns einschließlich Allianz Global Corporate & Specialty (AGCS) von einer reduzierten Volatilität. Global Commercial implementierte konzernweit einen geschäftsbereichsorientierten Steuerungsansatz, um das erhebliche Marktpotenzial bei mittelgroßen Unternehmen zu nutzen. Der Turnaround bei AGCS kommt gut voran und lieferte einen versicherungstechnischen Gewinn. Euler Hermes stieg erfolgreich aus den staatlichen Unterstützungsprogrammen aus und steigerte im Jahr 2021 seinen Gewinn. Das Australiengeschäft erzielte auf Basis der neuen Business Master Plattform positive Ergebnisse. Die jährliche Erhebung zum Mitarbeiterengagement ergab in den Christopher Townsend unterstehenden Einheiten erfreulich hohe Indexwerte.

Der Aufsichtsrat erwartet eine weitere Verbesserung des Geschäfts mit mittelgroßen Unternehmen und greifbare Fortschritte in der Weiterentwicklung der Unternehmen in Großbritannien und Australien.

Die quantitative Performance der von Iván de la Sota verantworteten Gesellschaften der Region Ibero/Lateinamerika blieb hinter den Erwartungen zurück. Hier erwartet der Aufsichtsrat eine sichtbare Verbesserung der Profitabilität sowie der technischen Exzellenz. Positiv zu erwähnen sind der vielversprechende Start des Joint Ventures mit Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) in Spanien, die Integration des SulAmérica Geschäfts in Brasilien sowie die erfolgreichen Transaktionen der Allianz X in vielversprechende FinTech-Unternehmen. Sehr positiv bewertet der Aufsichtsrat die weiteren erfolgreichen Entwicklungs- und Implementierungsschritte auf dem Weg zu einer einheitlichen, länderübergreifenden Produkt- und IT-Plattformstrategie sowie die Arbeit an einer weiteren Vereinheitlichung der Schadenprozesse des Allianz Konzerns.

Allianz Life Insurance Company of North America (Allianz Life) sowie AllianzGI und PIMCO zeigten in dem Zeitraum bis 30. September 2021, in dem Jacqueline Hunt für diese Gesellschaften verantwortlich war, eine starke operative Leistung. Ebenfalls positiv war der erfolgreiche Abschluss eines Rückversicherungsvertrages durch die Allianz Life für ein 35 Mrd US-Dollar umfassendes Portfolio indexgebundener Rentenprodukte. Die Transaktion verbesserte die Eigenkapitalrendite des Allianz Konzerns erheblich und stärkte seine aufsichtsrechtliche Kapitalposition. Positiv wirkten sich im Falle von AllianzGI und PIMCO insbesondere die sehr soliden Zuflüsse in das verwaltete Vermögen aus.

Die Erreichung der nichtfinanziellen Ziele zeigt ebenfalls eine gute Leistung von Frau Hunt, deren Beitrag über ihren Verantwortungsbereich hinausging.

Frau Hunt war ein hervorragendes Vorstandsmitglied und es gibt keine Anhaltspunkte für ein persönliches Fehlverhalten von Frau Hunt im Zusammenhang mit Structured Alpha. Allerdings führten die Auswirkungen der in diesem Zusammenhang gebildeten Rückstellung auf den Jahresüberschuss zur Festsetzung eines IBF von 0,8.

Übergreifend hat Oliver Bäte besonnen und sicher gehandelt, seinem Vorstandsteam die richtigen Impulse in einem erneut schwierigen Umfeld gegeben und damit den Allianz Konzern zu einer konsistenten operativen Zielerfüllung über die Erwartungen hinaus geführt. Die neue Strategie und Ambition des Allianz Konzerns für die Jahre 2022 – 2024 hat Herr Bäte auf dem Capital Markets Day im Dezember sehr überzeugend vorgestellt und der Aufsichtsrat erwartet jetzt eine konsequente Umsetzung dieser Strategie. Mit der neuen Dividendenstrategie und Bekanntgabe der wegweisenden Rückversicherungstransaktion der AZ Life in den Vereinigten Staaten hat Herr Bäte Analysten und Investoren überzeugt. Er war dem gesamten Allianz Management auch im Jahr 2021 wieder ein gutes Vorbild.



Potenzielle Auswirkungen der U.S. Rechtsstreitigkeiten auf die Vorstandsvergütung

Die Rechtsstreitigkeiten in den Vereinigten Staaten haben neben den negativen Auswirkungen auf den auf die Anteilseigner entfallenden Jahresüberschuss des Geschäftsbereiches Asset Management und des gesamten Konzerns wegen des Verfehlens dieses Bestandteils der finanziellen Ziele für das Geschäftsjahr 2021 und durch die Vereinbarung eines 10 Prozentpunkte-Abschlags auf den individuellen Beitragsfaktor aller Vorstände einen negativen Effekt auf den Bonus des gesamten Vorstandes. Analog zur Bonuszahlung verringert sich auch die Zuteilung der LTI 2022.

Darüber hinaus haben die Rechtsstreitigkeiten in den Vereinigten Staaten potenziell auch einen deutlich negativen Effekt auf die langfristige Vergütung des Vorstands. Die langfristige Vergütung basiert auf der absoluten und relativen Entwicklung der Aktie der Allianz SE. Nach der Veröffentlichung der Ad-hoc-Mitteilung am 1. August 2021 fiel die Allianz Aktie um 8% und notierte zum Jahresende 2021 nur +3,5% höher als zu Jahresanfang. In der relativen Entwicklung inklusive Dividende steigerte sich der STOXX Europe 600 Insurance um +21% im Vergleich zu +8% der Allianz Aktie im Jahr 2021. Die im 12-Monatsvergleich um 12%-Punkte schlechtere Performance geht mit einem Faktor x2 in die langfristige Vergütung des Vorstands ein und könnte potenziell die Auszahlung entsprechend um bis zu 25% reduzieren.

Die langfristigen Vergütungspläne haben jeweils eine Laufzeit von vier Jahren. Die erzielte relative Performance vor dem 1. Januar 2021 bzw. die künftige relative Performance bis zum Auszahlungszeitpunkt sind in dieser beispielhaften Betrachtung zum Stichtag 31. Dezember 2021 nicht berücksichtigt. Betroffen von der relativen Performance im Berichtsjahr ist die langfristige Vergütung aus den Plänen 2020 und 2021.²

Der Aufsichtsrat und der Vorstand haben im Zusammenhang mit der Structured Alpha-Thematik sowohl interne Prüfungen veranlasst als auch bei verschiedenen unabhängigen Beratern externe Untersuchungen in Auftrag gegeben. Die verschiedenen Untersuchungen sind zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts noch nicht abgeschlossen. Bisher liegen keine Erkenntnisse zu möglichen Pflichtverstößen des Vorstandes vor.

Nach dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder kann der Aufsichtsrat im Fall von schwerwiegenden Verstößen gegen den Allianz Verhaltenskodex oder andere Compliance-Vorschriften den Jahresbonus und/oder den Zuteilungswert bzw. den Auszahlungsbetrag der langfristigen Vergütung ganz oder teilweise reduzieren (Malus).

Sollte ein vor der Auszahlung des Jahresbonus oder der langfristigen Vergütung begangener und/oder zurechenbarer Compliance-Verstoß erst nach Auszahlung bekannt werden, kann der Aufsichtsrat den Jahresbonus oder die ausbezahlte langfristige Vergütung ganz oder teilweise zurückfordern (Clawback).

Der Aufsichtsrat trifft seine Entscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen. Dabei sind insbesondere Schwere und Auswirkungen des Verstoßes, Grad des Verschuldens und Höhe eines etwaigen der Gesellschaft entstandenen oder drohenden Vermögens- oder Reputationsschadens zu berücksichtigen.

2) Die relative Performance ist erst seit der Systemumstellung im Performance Jahr 2019 reflektiert.



Überblick Zielerreichung und variable Vergütung für das Geschäftsjahr

Die nachfolgende Tabelle zeigt die sich aus der Zielerreichung des Geschäftsjahres ergebenden Beträge für die Auszahlung des Jahresbonus und die Zuteilung der LTI-Tranche sowie die jeweiligen Ziel-/ Min- und Maximalbeträge der variablen Vergütungsbestandteile.

Zielerreichung und variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr
Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglied des Vorstands		Zielerreichung			Jahresbonus				LTI Zuteilung ¹			
		Konzernziele	IBF	Gesamtfaktor	Ziel	Min	Max	Auszahlung	Ziel	Min	Max	Zuteilung
Im Geschäftsjahr aktive Mitglieder		%	0,8-1,2	%	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €	Tsd €
Oliver Bäte	2021	103,47	1,06	109,68	1 593	-	2 390	1 748	2 867	-	4 301	3 145
Bestellt: 01/2008; VV seit 05/2015	2020	75,58	1,17	88,43	1 422	-	2 133	1 257	2 559	-	3 839	2 263
	2019	108,72	1,13	122,85	1 422	-	2 133	1 747	2 559	-	3 839	3 144
Sergio Balbinot	2021	103,47	1,06	109,68	813	-	1 220	892	1 463	-	2 195	1 605
Bestellt: 01/2015	2020	75,58	1,16	87,67	813	-	1 220	713	1 463	-	2 195	1 283
	2019	108,72	1,11	120,68	813	-	1 220	981	1 463	-	2 195	1 766
Jacqueline Hunt	2021	103,47	0,80	82,78	813	-	1 220	673	1 463	-	2 195	1 211
07/2016 bis 09/2021	2020	75,58	1,14	86,16	813	-	1 220	700	1 463	-	2 195	1 261
	2019	108,72	1,10	119,59	813	-	1 220	972	1 463	-	2 195	1 750
Dr. Barbara Karuth-Zelle	2021	103,47	1,04	107,61	813	-	1 220	875	1 463	-	2 195	1 574
Bestellt: 01/2021	2020	-	-	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	-	-	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Klaus-Peter Röhler	2021	103,47	1,05	108,64	813	-	1 220	883	1 463	-	2 195	1 589
Bestellt: 04/2020	2020	75,58	1,15	86,92	611	-	917	531	1 100	-	1 650	956
	2019	-	-	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Iván de la Sota	2021	103,47	0,98	101,40	813	-	1 220	824	1 463	-	2 195	1 483
Bestellt: 04/2018	2020	75,58	1,11	83,89	813	-	1 220	682	1 463	-	2 195	1 227
	2019	108,72	0,95	103,28	813	-	1 220	840	1 463	-	2 195	1 511
Giulio Terzariol	2021	103,47	1,04	107,61	813	-	1 220	875	1 463	-	2 195	1 574
Bestellt: 01/2018	2020	75,58	1,14	86,16	813	-	1 220	700	1 463	-	2 195	1 261
	2019	108,72	1,07	116,33	813	-	1 220	946	1 463	-	2 195	1 702
Dr. Günther Thallinger	2021	103,47	1,04	107,61	813	-	1 220	875	1 463	-	2 195	1 574
Bestellt: 01/2017	2020	75,58	1,14	86,16	813	-	1 220	700	1 463	-	2 195	1 261
	2019	108,72	1,07	116,33	813	-	1 220	946	1 463	-	2 195	1 702
Christopher Townsend	2021	103,47	1,04	107,61	813	-	1 220	875	1 463	-	2 195	1 574
Bestellt: 01/2021	2020	-	-	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	-	-	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Renate Wagner	2021	103,47	1,05	108,64	813	-	1 220	883	1 463	-	2 195	1 589
Bestellt: 01/2020	2020	75,58	1,14	86,16	813	-	1 220	700	1 463	-	2 195	1 261
	2019	-	-	0,00	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Andreas Wimmer²	2021	103,47	1,00	103,47	205	-	308	226	369	-	554	407
Bestellt: 10/2021	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

¹ Ermittlung durch Multiplikation des LTI Zielbetrages mit dem Gesamtzielerreichungsfaktor.

² Jahresbonus und LTI-Zuteilung pro-ratiert für 3 Monate. Ermittlung des Auszahlungsbetrages anhand des gewichteten Durchschnitts der Zielerfüllung AZ Leben (126,5%: 110% Unternehmenszielerreichung und 1,15 IBF) mit einer Gewichtung von 30% und der AZ SE Zielerreichung mit einer Gewichtung von 70%.

Aktienbasierte Vergütung

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des RSU-Bestands der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr. Die Bestände aus dem bis einschließlich der Zuteilung für das Jahr 2018 geltenden Allianz Equity Incentive (AEI) und aus dem ab dem Geschäftsjahr 2019 geltenden Long Term Incentive (LTI) werden separat ausgewiesen.

Der ausgewiesene Bestand kann auch RSUs umfassen, die auf Zuteilungen vor Bestellung zum Mitglied des Vorstands der Allianz SE zurückgehen. Der zum Zeitpunkt der Auszahlung maßgebliche Kurs der Allianz Aktie betrug 203,13 €.



RSU-Bestandentwicklung im Geschäftsjahr

	RSU-Plan	Bestand RSUs zum 1.1.2021	Entwicklung im Geschäftsjahr			Bestand RSUs zum 31.12.2021
			Anzahl im März 2021 zugeteilter RSUs	Anzahl im März 2021 ausgezahlter RSUs	Anzahl in 2021 verfallener RSUs	
Mitglieder des Vorstands						
Oliver Bäte	LTI/ RSU	19 588	13 972	-	-	33 560
	AEI/RSU	30 347	-	11 038	-	19 309
Sergio Balbinot	LTI/ RSU	11 001	7 919	-	-	18 920
	AEI/RSU	19 360	-	7 359	-	12 001
Jacqueline Hunt (bis 09/2021)	LTI/ RSU	10 902	7 783	-	-	18 685
	AEI/RSU	15 175	-	3 417	-	11 758
Dr. Barbara Karuth-Zelle	LTI/ RSU	-	-	-	-	-
	AEI/RSU	8 018	2 945	2 278	-	8 685
Dr. Klaus-Peter Röhler	LTI/ RSU	-	5 900	-	-	5 900
	AEI/RSU	18 394	1 809	4 017	-	16 186
Iván de la Sota	LTI/ RSU	9 415	7 578	-	-	16 993
	AEI/RSU	12 177	-	3 200	-	8 977
Giulio Terzaroli	LTI/ RSU	10 604	7 783	-	-	18 387
	AEI/RSU	10 445	-	2 599	-	7 846
Dr. Günther Thallinger	LTI/ RSU	10 604	7 783	-	-	18 387
	AEI/RSU	14 163	-	2 826	-	11 337
Christopher Townsend	LTI/ RSU	-	-	-	-	-
	AEI/RSU	-	-	-	-	-
Renate Wagner	LTI/ RSU	-	7 783	-	-	7 783
	AEI/RSU	5 159	-	1 341	-	3 818
Dr. Andreas Wimmer (seit 10/2021)	LTI/ RSU	-	-	-	-	-
	AEI/RSU	4 808	4 250	1 452	-	7 606

Aktienhalteverpflichtung

Im Rahmen der Aktienhalteverpflichtung sind die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, innerhalb von drei Jahren einen Bestand an Allianz Aktien aufzubauen. Die nachfolgende Tabelle weist den Stand des Aktieneigeninvestments und des RSU-Portfolios zum Ende des Berichtsjahres je Vorstandsmitglied aus und zeigt das Verhältnis des Gesamtportfolios zur jeweiligen Grundvergütung.

Exponierung gegenüber Allianz Aktien zum 31. Dezember 2021

in Tsd €	Aktieneigeninvestment-Portfolio ¹	RSU-Portfolio ²	Gesamtportfolio	Anteil des Gesamtportfolios an der Grundvergütung in %
im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder				
Oliver Bäte	3 802	9 734	13 536	708
Sergio Balbinot	1 086	5 760	6 846	702
Jacqueline Hunt	-	5 671	5 671	582
Dr. Barbara Karuth-Zelle	-	1 644	1 644	169
Dr. Klaus-Peter Röhler	314	4 131	4 445	456
Ivan de la Sota	1 086	4 799	5 885	604
Giulio Terzaroli	1 086	4 806	5 892	604
Dr. Günther Thallinger	1 806	5 530	6 616	679
Christopher Townsend	-	-	-	-
Renate Wagner	471	2 073	2 544	261
Dr. Andreas Wimmer	-	1 400	1 400	144

1. Berechnet auf Basis des XETRA-Schlusskurses der Allianz Aktie zum 30. Dezember 2021. Aktienbestand zum 31. Dezember 2021: Oliver Bäte: 18.309 Stück, Sergio Balbinot, Iván de la Sota, Giulio Terzaroli und Dr. Günther Thallinger: jeweils 5.230 Stück, Renate Wagner: 2.270 Stück, Dr. Klaus-Peter Röhler: 1.513 Stück. Im Rahmen der Aktieneigeninvestment-Guideline erfolgt der erstmalige Erwerb für Dr. Barbara Karuth-Zelle und Christopher Townsend in 2022 und für Dr. Andreas Wimmer in 2023.

2. Berechnet auf Basis des beizulegenden Zeitwerts des in der Tabelle der aktienbasierten Vergütung ausgewiesenen RSU-Bestands zum 31. Dezember 2021. Die Berechnung des beizulegenden Zeitwerts der RSUs erfolgt auf Basis eines Optionspreismodells. Dabei werden zusätzliche Parameter berücksichtigt, beispielsweise die Zinsstruktur und die Verknüpfung der Allianz Aktienperformance mit der Indexperformance. Hierbei kommen marktübliche Simulationsverfahren zur Anwendung, um die Volatilität der Allianz Aktie, die Volatilität des Indexes und die Korrelation dieser Volatilitäten zu ermitteln.



Pensionen

Die Beiträge, die die Gesellschaft in den aktuellen beitragsorientierten Pensionsplan der Allianz SE einzahlte („Meine Allianz Pension“), entsprechen einer Größenordnung von 15% der Jahreszielvergütung abzüglich der Absicherung des Todesfall-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrisikos. Für die eingezahlten Beiträge wird nur der Kapitalerhalt garantiert, ohne eine darüber hinausgehende Zinsgarantie.

Für Mitglieder mit Anwartschaften aus dem vorherigen, nun festgeschriebenen Plan (Leistungszusage) werden diese Einzahlungen zur aktuellen Pensionszusage verringert, und zwar um die 19%, die der erwarteten jährlichen Pension aus dem festgeschriebenen Plan entsprechen.

Die Allianz hat im Berichtsjahr 5 (2020: 6) Mio € aufgewandt, um die Pensionsrückstellungen und Rückstellungen für vergleichbare Leistungen der aktiven Vorstandsmitglieder zu erhöhen. Am 31. Dezember 2021 beliefen sich die Pensionsrückstellungen und Rückstellungen für vergleichbare Leistungen der zu diesem Zeitpunkt aktiven Vorstandsmitglieder auf 33 (2020: 35) Mio €.

Die Pensionsverpflichtungen für laufende Pensionen und Anwartschaften auf Pensionen beliefen sich auf 201 (2020: 171) Mio €.

Individuelle Pensionen: 2020 und 2021

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglied des Vorstands		Aktuelle Pensionszusage		Altzusagen ¹		Summe	
		SC ²	DBO ³	SC ²	DBO ³	SC ²	DBO ³
Oliver Bäte	2021	878	4 830	172	5 494	1 050	10 324
	2020	812	3 765	229	5 638	1 041	9 403
Sergio Balbinot	2021	465	2 885	2	45	467	2 930
	2020	464	2 354	8	46	472	2 400
Jacqueline Hunt ⁴	2021	344	-	-	-	344	-
	2020	458	1 720	-	-	458	1 720
Dr. Barbara Karuth-Zelle	2021	353	1 115	45	1 091	398	2 206
	2020	-	-	-	-	-	-
Dr. Klaus-Peter Röhler	2021	461	1 826	79	2 466	540	4 292
	2020	346	1 302	44	2 519	390	3 821
Iván de la Sota	2021	462	1 708	73	635	535	2 343
	2020	462	1 197	98	617	560	1 814
Giulio Terzarol	2021	461	1 950	104	1 481	565	3 431
	2020	462	1 427	94	1 464	556	2 891
Dr. Günther Thallinger	2021	465	2 484	83	1 779	548	4 263
	2020	464	1 927	71	1 933	535	3 860
Christopher Townsend	2021	412	417	-	-	412	417
	2020	-	-	-	-	-	-
Renate Wagner	2021	464	1 182	63	247	527	1 429
	2020	464	683	13	265	477	948
Dr. Andreas Wimmer	2021	42	836	9	289	51	1 125
	2020	-	-	-	-	-	-

¹ Festgeschriebene und geschlossene frühere Pensionszusagen, bei Oliver Bäte inklusive Übergangsgeld.

² SC = Service Cost = Dienstzeitaufwand, rechnerische Aufwendungen für die im Geschäftsjahr verdienten Teile der Leistungszusage.

³ DBO = Defined Benefit Obligation = Anwartschaftsbarwert. Höhe der Verpflichtung, die sich für die Allianz aus den verdienten Leistungszusagen unter Berücksichtigung realistischer Annahmen (Zins, Dynamik, biometrische Wahrscheinlichkeiten) ergibt.

⁴ Da Jacqueline Hunts Vorstandsmandat am 30.09.2021 endete, ist ihre arbeitgeberfinanzierte DBO in Höhe von 2 215 Tsd € in den Angaben zu den früheren Vorstandsmitgliedern berücksichtigt.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuelle Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2021 und 2020.

Die Tabelle „Vergütung im Geschäftsjahr“ weist die gemäß § 162 AktG im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung aus. Diese beinhaltet die im Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen zur Grundvergütung, Nebenleistungen und sonstige Vergütungen. Für die variable Vergütung werden die Bestandteile ausgewiesen, für welche die Tätigkeit vollständig im Geschäftsjahr erbracht wurde. Diese Voraussetzung liegt vor, wenn die zugrunde liegenden Leistungskriterien erfüllt und auflösende und aufschiebende Bedingungen erfüllt beziehungsweise weggefallen sind. Für das Geschäftsjahr 2021 ist dies zunächst der Jahresbonus, der sich auf den Leistungszeitraum 2021 bezieht und im März 2022 zur Auszahlung kommt. Bei der langfristigen, aktienbasierten Vergütung handelt es sich um die Auszahlung der RSU-Zuteilung für das Geschäftsjahr 2016, deren Sperrfrist im Geschäftsjahr 2021 endete.

Diese Auslegung des Gewährungsbegriffs führt zu derselben Darstellung wie der Ausweis des Zuflusses in den Vergütungsberichten der Vorjahre. Die Angaben in der Tabelle „Vergütung im Geschäftsjahr“ sind somit konsistent zu den Angaben in der Spalte „Zufluss“ in den Vorjahresberichten.

Die über die Anforderungen des § 162 AktG hinausgehende zusätzliche Tabelle „Vergütung für das Geschäftsjahr“ beinhaltet zunächst ebenfalls die im jeweiligen Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen zur Grundvergütung und Nebenleistungen sowie den Jahresbonus des jeweiligen Geschäftsjahres. Ferner wird der Zuteilungsbetrag der aktienbasierten Vergütung für das Geschäftsjahr ausgewiesen.

Die hier ausgewiesenen Beträge für den Jahresbonus und die Höhe der LTI-Zuteilungen resultieren aus der Erfüllung der Geschäftsjahresziele. Die Angaben bilden somit den Zusammenhang von Vergütung und Geschäftsentwicklung unmittelbar ab.

Die hier ausgewiesenen Vergütungsbestandteile entsprechen denen in der Spalte „Aufwand“ in den Vorjahresberichten.

Die Vergütung für das Geschäftsjahr ist außerdem maßgeblich für die Überprüfung der Einhaltung der allgemeinen Vergütungsobergrenze von 11 750 Tsd € für den Vorstandsvorsitzenden und 6 000 Tsd € für ein ordentliches Vorstandsmitglied. Sie wird vor Auszahlung der für das Geschäftsjahr 2021 und 2020 zugeteilten LTI-Tranchen im Jahr 2026 und 2025 überprüft und im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen.

In beiden Tabellen sind ferner die Altersversorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr aufgeführt, auch wenn diese nicht als gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG anzusehen sind. Schließlich wird neben den absoluten Beträgen auch der relative Anteil der einzelnen Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung angegeben.

Die vom Aktiengesetz vorgesehene Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung für frühere Mitglieder des Vorstands erfolgt aus Gründen der Übersichtlichkeit in einer gesonderten Tabelle.



Die nachfolgende Grafik stellt die Zuordnung der Vergütungsbestandteile in den beiden Tabellen am Beispiel des Geschäftsjahres 2021 dar:



Vergütung im Geschäftsjahr

Die folgende Tabelle weist die im Geschäftsjahr gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährte und geschuldete Vergütung aus. Diese beinhaltet die Grundvergütung und Nebenleistungen, den Jahresbonus des Geschäftsjahres, der im Folgejahr zur Auszahlung kommt, sowie den Auszahlungsbetrag zur aktienbasierten Vergütung aus der RSU-Zuteilung, deren Sperrfrist im Geschäftsjahr endete. Sie enthält ebenfalls die Altersversorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr, auch wenn diese nicht als gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 AktG anzusehen sind.

Individuelle Vergütung: 2021 und 2020

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglied des Vorstands		Feste Vergütung				Variabel kurzfristig		Variabel langfristig		sonstige Vergütung		Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	Versorgungsaufwand	Summe
		Grundvergütung	Nebenleistungen		Jahresbonus	aktienbasierte Vergütung								
		Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	Tsd €	Tsd €
im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder														
Oliver Bäte	2021	1 911	32	11	-	1 748	30	2 242	38	-	-	5 912	1 050	6 961
Bestellt: 01/2008; VV seit 05/2015	2020	1 706	32	11	-	1 257	23	2 375	44	-	-	5 350	1 041	6 391
Sergio Balbinot	2021	975	28	91	3	892	26	1 495	43	-	-	3 453	467	3 920
Bestellt: 01/2015	2020	975	27	74	2	713	20	1 883	52	-	-	3 644	472	4 116
Jacqueline Hunt ¹	2021	975	41	14	1	673	29	694	29	-	-	2 357	344	2 700
(07/2016 bis 09/2021)	2020	975	57	23	1	700	41	-	-	-	-	1 699	458	2 156
Dr. Barbara Karuth-Zelle	2021	975	52	11	1	875	47	-	-	-	-	1 861	398	2 258
Bestellt: 01/2021	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Klaus-Peter Röhler	2021	975	52	30	2	883	47	-	-	-	-	1 888	540	2 428
Bestellt: 04/2020	2020	731	57	23	2	531	41	-	-	-	-	1 285	390	1 675
Iván de la Sota	2021	975	54	15	1	824	45	-	-	-	-	1 814	535	2 349
Bestellt: 04/2018	2020	975	57	60	3	682	40	-	-	-	-	1 717	560	2 277
Giulio Terzariol	2021	975	52	20	1	875	47	-	-	-	-	1 870	565	2 435
Bestellt: 01/2018	2020	975	58	18	1	700	41	-	-	-	-	1 694	556	2 250
Dr. Günther Thallinger	2021	975	53	2	-	875	47	-	-	-	-	1 852	548	2 400
Bestellt: 01/2017	2020	975	58	2	-	700	42	-	-	-	-	1 678	535	2 212
Christopher Townsend	2021	975	51	53	3	875	46	-	-	-	-	1 903	412	2 315
Bestellt: 01/2021	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Renate Wagner	2021	975	52	25	1	883	47	-	-	-	-	1 883	527	2 410
Bestellt: 01/2020	2020	975	57	32	2	700	41	-	-	-	-	1 708	477	2 185
Dr. Andreas Wimmer	2021	244	52	2	-	226	48	-	-	-	-	472	51	522
Bestellt: 10/2021	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

¹ Für Jacqueline Hunt wird aus Gründen der Übersichtlichkeit an dieser Stelle ihre gesamte Vergütung im Geschäftsjahr ausgewiesen. Für den Zeitraum 1. Januar bis 30. September beträgt die anteilige Festvergütung 731 Tsd €. Der anteilige Jahresbonus für diesen Zeitraum beträgt 503 Tsd €.



Einhaltung der Maximalvergütungsregelungen bei Auszahlungen zur aktienbasierten Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 kamen für Oliver Bäte, Sergio Balbinot und Jacqueline Hunt die RSU-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2016, zugeteilt im März 2017, zur Auszahlung. Nach dem zum Zeitpunkt der Zuteilung gültigen Vergütungssystem war der Wertzuwachs der RSUs auf 200% des Zuteilungskurses beschränkt. Während der Laufzeit der AEI/ RSU 2017 stieg der maßgebliche Kurs der Allianz Aktie von 165,55 € auf 203,13 €. Der Anstieg und damit die Auszahlung blieben also deutlich unterhalb dieser Grenze.

Vergütung für das Geschäftsjahr

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr. Sie weist die Beträge für die variable Vergütung aus, die sich unmittelbar aus der Zielerreichung des Geschäftsjahres ergeben: den Auszahlungsbetrag des Jahresbonus – wie in der vorstehenden Tabelle zur Vergütung im Geschäftsjahr – und den Betrag der LTI-Zuteilung für das Geschäftsjahr.

Individuelle Vergütung: 2021 und 2020

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglied des Vorstands		Feste Vergütung				Variabel kurzfristig		Variabel langfristig		sonstige Vergütung		Gesamtvergütung	Versorgungsaufwand	Summe
		Grundvergütung		Nebenleistungen		Jahresbonus		aktienbasierte Vergütung		Tsd €				
		Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	Tsd €	Tsd €
im Berichtsjahr aktive Vorstandsmitglieder														
Oliver Bäte	2021	1 911	28	11	-	1 748	26	3 145	46	-	-	6 815	1 050	7 864
Bestellt: 01/2008; VV seit 05/2015	2020	1 706	32	11	-	1 257	24	2 348	44	-	-	5 323	1 041	6 364
Sergio Balbinot	2021	975	27	91	3	892	25	1 605	45	-	-	3 563	467	4 030
Bestellt: 01/2015	2020	975	31	74	2	713	23	1 345	43	-	-	3 107	472	3 578
Jacqueline Hunt	2021	975	34	14	1	673	23	1 211	42	-	-	2 874	344	3 217
07/2016 bis 09/2021	2020	975	32	23	1	700	23	1 324	44	-	-	3 023	458	3 481
Dr. Barbara Karuth-Zelle	2021	975	28	11	-	875	25	1 574	46	-	-	3 435	398	3 833
Bestellt: 01/2021	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Klaus-Peter Röhler	2021	975	28	30	1	883	25	1 589	46	-	-	3 478	540	4 018
Bestellt: 04/2020	2020	731	32	23	1	531	23	1 017	44	-	-	2 302	390	2 692
Iván de la Sota	2021	975	30	15	-	824	25	1 483	45	-	-	3 298	535	3 832
Bestellt: 04/2018	2020	975	32	60	2	682	23	1 290	43	-	-	3 007	560	3 567
Giulio Terzaroli	2021	975	28	20	1	875	25	1 574	46	-	-	3 444	565	4 009
Bestellt: 01/2018	2020	975	32	18	1	700	23	1 322	44	-	-	3 016	556	3 572
Dr. Günther Thallinger	2021	975	28	2	-	875	26	1 574	46	-	-	3 426	548	3 974
Bestellt: 01/2017	2020	975	33	2	-	700	23	1 322	44	-	-	3 000	535	3 535
Christopher Townsend	2021	975	28	53	2	875	25	1 574	45	-	-	3 477	412	3 889
Bestellt: 01/2021	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Renate Wagner	2021	975	28	25	1	883	25	1 589	46	-	-	3 472	527	4 000
Bestellt: 01/2020	2020	975	32	32	1	700	23	1 324	44	-	-	3 032	477	3 508
Dr. Andreas Wimmer	2021	244	28	2	-	226	26	407	46	-	-	879	51	929
Bestellt: 10/2021	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-



Im Berichtsjahr aus dem Vorstand ausgeschiedene Mitglieder

Jacqueline Hunt hat mit Wirkung zum 1. Oktober 2021 ihr Amt als Mitglied des Vorstands der Allianz SE niedergelegt. Die Vergütungsregelungen des Anstellungsvertrages bleiben bis zum Ende der Vertragslaufzeit zum 31. Dezember 2022 unverändert. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sind daher in den vorstehenden Tabellen die Beträge in Bezug auf das komplette Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 für frühere Mitglieder des Verstands

Die folgende Darstellung zeigt die im Geschäftsjahr 2021 an frühere Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihren relativen Anteil an der Gesamtvergütung.

Gemäß § 162 Absatz 5 Aktiengesetz erfolgt die personenindividuelle Ausweisung bis zum Ablauf von 10 Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres, zu dem das jeweilige Vorstandsmitglied seine Tätigkeit beendet hat. Für 13 Vorstandsmitglieder, die vor diesem Zeitraum ausgeschieden sind, wurden im Geschäftsjahr 2021 Leistungen in Höhe von insgesamt 4 Mio € gewährt.

Individuelle Vergütung: 2021

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Frühere Vorstandsmitglieder	aktienbasierte Vergütung		Pensionszahlungen		sonstige Vergütungen		Gesamt
	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	
Dr. Christof Mascher (bis 12/2020)	1 324	91	128	9	-	-	1 452
Dr. Axel Theis (bis 03/2020)	1 481	84	292	16	-	-	1 773
Dr. Helga Jung (bis 12/2019)	1 352	100	-	-	2	-	1 354
Dr. Dieter Wemmer (bis 12/2017)	1 452	94	92	6	-	-	1 544
Dr. Werner Zedelius (bis 12/2017)	1 452	76	467	24	-	-	1 919
Dr. Maximilian Zimmerer (bis 12/2016)	1 495	64	858	36	-	-	2 353
Manuel Bauer (08/2015)	-	-	132	100	-	-	132
Michael Diekmann (04/2015)	-	-	658	100	-	-	658
Clement Booth 12/2014	-	-	147	100	-	-	147
Dr. Paul Achleitner (05/2012)	-	-	337	100	-	-	337

Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Übersicht vergleicht die jährliche Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sowie ausgewählter Ertragskennziffern über die letzten fünf Geschäftsjahre.

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung der Vorstandsmitglieder entspricht der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung. Die Ertragsentwicklung ist anhand der beiden für die Konzernzielerreichung maßgeblichen Kennzahlen Operatives Ergebnis und Jahresüberschuss sowie des Jahresüberschusses gemäß Einzelabschluss der Allianz SE dargestellt. Für den Ausweis der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Gesellschaften des Allianz Konzerns in Deutschland abgestellt.

Bei den Veränderungen der Vorstandsvergütung von 2017 zu 2018 ist zu beachten, dass im Geschäftsjahr 2018 der Zufluss für den Mid-Term-Bonus (MTB) für die Jahre 2016-2018 ausgewiesen wird.



Die Veränderung bei Sergio Balbinot im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass in diesem Jahr für ihn erstmalig eine Auszahlung aus der aktienbasierten Vergütung fällig wurde.

Im Geschäftsjahr 2021 erhielt Jacqueline Hunt erstmalig eine Auszahlung der aktienbasierten Vergütung. Bei Dr. Klaus-Peter Röhler ist die signifikante Veränderung von 2020 auf 2021 dadurch zu erklären, dass aufgrund seines unterjährigen Eintritts in den Vorstand für 2020 lediglich eine anteilige Vergütung ausgewiesen ist.

Bei den früheren Vorstandsmitgliedern setzt sich die gewährte und geschuldete Vergütung für die Geschäftsjahre nach ihrem Ausscheiden im Wesentlichen aus Pensionszahlungen, Auszahlungen zur aktienbasierten Vergütung und sonstiger Vergütung zusammen.

Vergleichende Darstellung

Geschäftsjahr	Vorstandsvergütung, Ertragsentwicklung und durchschnittliche Arbeitnehmervergütung								
	2017	Veränderung 2017 zu 2018 in %	2018	Veränderung 2018 zu 2019 in %	2019	Veränderung 2019 zu 2020 in %	2020	Veränderung 2020 zu 2021 in %	2021
Vorstandsvergütung in Tsd €									
im Geschäftsjahr aktive Mitglieder									
Oliver Bäte	4 361	121	9 634	-47	5 058	6	5 350	11	5 912
Sergio Balbinot	1 704	181	4 793	-58	2 030	80	3 644	-5	3 453
Jacqueline Hunt (bis 09/2021)	1 691	145	4 135	-52	1 967	-14	1 699	39	2 357
Dr. Barbara Karuth-Zelle	-	-	-	-	-	-	-	-	1 861
Dr. Klaus-Peter Röhler	-	-	-	-	-	-	1 285	47	1 888
Iván de la Sota	-	-	1 967	-7	1 833	-6	1 717	6	1 814
Giulio Terzariol	-	-	2 622	-26	1 946	-13	1 694	10	1 870
Dr. Günther Thallinger	1 609	122	3 568	-46	1 926	-13	1 678	10	1 852
Christopher Townsend	-	-	-	-	-	-	-	-	1 903
Renate Wagner	-	-	-	-	-	-	1 708	10	1 883
Dr. Andreas Wimmer (ab 10/2021)	-	-	-	-	-	-	-	-	472
<i>frühere Mitglieder</i>									
Dr. Christof Mascher (bis 12/2020)	3 854	55	5 989	-44	3 356	-2	3 285	-56	1 452
Niran Peiris (bis 12/2020)	-	-	2 662	-35	1 730	-13	1 507	-	-
Dr. Axel Theis (bis 03/2020)	1 662	185	4 729	-58	1 988	21	2 405	-26	1 773
Dr. Helga Jung (bis 12/2019)	3 279	93	6 313	-50	3 135	-54	1 428	-5	1 354
Dr. Dieter Wemmer (bis 12/2017)	3 505	6	3 724	-56	1 655	15	1 902	-19	1 544
Dr. Werner Zedelius (bis 12/2017)	3 337	22	4 083	-35	2 640	-14	2 268	-15	1 919
Ertragskennzahlen in Mrd €									
Operatives Konzernergebnis	11,10	4	11,51	3	11,86	-9	10,75	25	13,40
Konzernjahresüberschuss	6,80	10	7,46	6	7,91	-14	6,81	-3	6,61
Jahresüberschuss gem. AZ SE Einzelabschluss	3,67	46	5,36	-14	4,60	-	4,61	16	5,35
Arbeitnehmervergütung in Tsd €									
durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis	85	-2	83	4	86	-6	81	4	84



Ausblick für 2022

Neue Vorstandsmitglieder

Mit Wirkung zum 1. Januar 2022 wurde Sirma Boshnakova zum Mitglied des Vorstands bestellt. Ihre Vergütung wurde auf demselben Niveau wie dem der anderen ordentlichen Vorstandsmitglieder festgelegt.

Struktur individueller Beitragsfaktor (IBF)

In der Festlegung der Ziele für 2022 wurde die gestiegene Bedeutung der Nachhaltigkeitsthemen noch stärker berücksichtigt. So wurden für jedes Vorstandsmitglied zusätzlich zu gruppenweit übergreifenden Nachhaltigkeitszielen auch eigene, individuelle Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance für den jeweils verantworteten Ressortbereich festgelegt.

Um dies auch bei der Bewertung der Zielerreichung noch besser berücksichtigen zu können, wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2022 auch der individuelle Beitragsfaktor neu strukturiert.

Der IBF besteht künftig aus drei Kategorien, nämlich den finanziellen Konzernzielen, den strategischen Prioritäten sowie den detaillierter beschriebenen Nachhaltigkeitszielen. Die neue Struktur des individuellen Beitragsfaktors wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 ausführlich erläutert.

Aufsichtsratsvergütung der Allianz SE

Die Aufsichtsratsvergütung richtet sich nach der Satzung der Allianz SE und dem deutschen Aktiengesetz. Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung wird regelmäßig auf die Einhaltung deutscher, europäischer und internationaler Corporate-Governance-Empfehlungen und -Vorschriften überprüft.

Grundsätze der Vergütung

- Die Gesamtvergütung spiegelt in ihrer Höhe die Verantwortung und die Komplexität der Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder sowie die Geschäfts- und Finanzlage des Unternehmens wider. Dabei kommt auch der durch die Überwachungstätigkeit des Aufsichtsrats geleistete Beitrag zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zum Ausdruck.
- Die Vergütung berücksichtigt die individuellen Funktionen und Zuständigkeiten der Aufsichtsratsmitglieder, etwa den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Mandate in Ausschüssen.
- Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung ermöglicht eine angemessene Kontrolle der Geschäftsführung sowie unabhängige Personal- und Vergütungsentscheidungen des Aufsichtsrats.
- Angesichts der Größe, der Komplexität und der nachhaltigen Leistung der Allianz orientiert sich die Höhe der Vergütung für den Aufsichtsrat am oberen Quartil der Aufsichtsratsvergütungen der Vergleichsunternehmen im DAX.



Vergütungsstruktur- und bestandteile

Die Vergütung für den Aufsichtsrat der Allianz SE sieht eine reine Festvergütung vor. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung. Dies gilt entsprechend für Mitgliedschaften in Aufsichtsratsausschüssen.

Der Hauptversammlung der Allianz SE wurde am 5. Mai 2021 das Vergütungssystem des Aufsichtsrats zur Billigung vorgelegt und dabei die Aufnahme einer Vergütung für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss vorgeschlagen. Die Vergütung beträgt mit 25 Tsd € für den Ausschussvorsitzenden und 12,5 Tsd € für die Mitglieder die Hälfte der üblichen Ausschussvergütung. Diese Vergütung berücksichtigt die gestiegenen Aufgaben bei der Auswahl geeigneter Kandidaten für die Wahl von Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat sowie die erhöhte Auswahlfrequenz aufgrund der ebenfalls vorgeschlagenen Verkürzung der Amtsperiode von Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat von fünf auf vier Jahre.

Ferner richtete der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 zusätzlich einen Nachhaltigkeitsausschuss ein, um insbesondere die Nachhaltigkeitsstrategie des Vorstands eng zu begleiten. Es wurde vorgeschlagen, die Vergütung entsprechend der üblichen Ausschussvergütung von 50 Tsd € für den Vorsitz und 25 Tsd € für Mitglieder festzusetzen.

Die Hauptversammlung hat diese Vorschläge mit einer Mehrheit von 97,56% angenommen.

Jährliche Festvergütung

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfolgt durch einen fixen Barbetrag, der zeitanteilig nach Ablauf eines Quartals des laufenden Geschäftsjahres für erbrachte Dienste innerhalb dieser Periode ausgezahlt wird. In 2021 erhalten reguläre Aufsichtsratsmitglieder eine jährliche Festvergütung in Höhe von 125 Tsd €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats wird mit 250 Tsd € vergütet, seine Stellvertreter mit 187,5 Tsd €.

Ausschussvergütung

Mitglieder und Vorsitzende von Aufsichtsratsausschüssen erhalten für ihre Ausschusstätigkeit eine zusätzliche Vergütung. Die Ausschussvergütungen sind im Einzelnen wie folgt festgelegt:

JÄHRLICHE FESTVERGÜTUNG							
							
Vorsitzender 250 Tsd €	Stellvertreter 187,5 Tsd €					Mitglied 125 Tsd €	
AUSSCHUSSVERGÜTUNG							
	Prüfungs- ausschuss	Personal- ausschuss	Risiko- ausschuss	Ständiger Ausschuss	Technologie- ausschuss	Nachhaltigkeits- ausschuss	Nominierungs- ausschuss
Vorsitzender	100 Tsd €			50 Tsd €			25 Tsd €
Mitglied	50 Tsd €			25 Tsd €			12,5 Tsd €



Sitzungsgeld und Auslagenersatz

Zusätzlich zur Grund- und Ausschussvergütung erhalten Aufsichtsratsmitglieder für jede Aufsichtsrats- bzw. Ausschusssitzung, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld von 1 000 €. Finden mehrere Sitzungen an einem oder an aufeinander folgenden Tagen statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal bezahlt. Darüber hinaus werden den Mitgliedern die im Rahmen ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit angefallenen Auslagen samt der darauf zu entrichtenden Mehrwertsteuer erstattet. Das Unternehmen stellt den Mitgliedern des Aufsichtsrats Versicherungsschutz sowie technische Unterstützung in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang zur Verfügung.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die folgende Tabelle weist die gemäß § 162 AktG gewährte und geschuldete Vergütung aus. Sie umfasst die Festvergütung, Ausschussvergütung und Sitzungsgeld sowie deren relativen Anteil an der Gesamtvergütung:

Individuelle Vergütung: 2021 und 2020

Tsd € (Abweichungen aufgrund von Rundungen möglich)

Mitglieder des Aufsichtsrats		Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	Ausschüsse ¹							
		Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV		PR	N	P	R	S	T	NH	
im Berichtsjahr aktive Mitglieder		Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €	in % von GV	Tsd €								
Michael Diekmann	2021	250,0	47	272,9	51	8,0	2	530,9	M	V	V	V	V	M	M	
(Vorsitzender)	2020	250,0	51	225,0	46	11,0	2	486,0	M	V	V	V	V	M		
Jim Hagemann Snabe	2021	187,5	68	87,5	32	1,0	-	276,0		M			M	V		
(Stellvertretender Vorsitzender)	2020	187,5	70	75,0	28	4,0	2	266,5		M			M	V		
Gabriele Burkhardt-Berg	2021	187,5	72	72,9	28	1,0	-	261,4			M			M	M	
(Stellvertretende Vorsitzende)	2020	187,5	78	50,0	21	3,0	1	240,5			M			M		
Sophie Boissard	2021	125,0	62	72,9	36	3,0	1	200,9	M							M
	2020	125,0	70	50,0	28	3,0	2	178,0	M							
Christine Bosse	2021	125,0	60	83,3	40	1,0	-	209,3		M		M				V
	2020	125,0	82	25,0	16	3,0	2	153,0		M		M				
Dr. Friedrich Eichiner	2021	125,0	45	150,0	54	3,0	1	278,0	V			M			M	
	2020	125,0	44	150,0	53	6,0	2	281,0	V			M			M	
Jean-Claude Le Gooër	2021	125,0	62	75,0	37	3,0	1	203,0	M				M			
	2020	125,0	62	75,0	37	3,0	1	203,0	M				M			
Martina Grundler	2021	125,0	71	50,0	28	1,0	1	176,0	M							
	2020	125,0	70	50,0	28	4,0	2	179,0	M							
Herbert Hainer	2021	125,0	71	50,0	28	1,0	1	176,0			M		M			
	2020	125,0	69	50,0	28	5,0	3	180,0			M		M			
Godfrey Robert Hayward	2021	125,0	83	25,0	17	-	-	150,0				M				
	2020	125,0	82	25,0	16	2,0	1	152,0				M				
Frank Kirsch	2021	125,0	72	47,9	28	1,0	1	173,9				M				M
	2020	125,0	81	25,0	16	4,0	3	154,0				M				
Jürgen Lawrenz	2021	125,0	71	50,0	28	1,0	1	176,0					M		M	
	2020	125,0	70	50,0	28	4,0	2	179,0					M		M	
Summe	2021	1750,0	62	1037,5	37	24,0	1	2811,5	-	-	-	-	-	-	-	-
	2020	1750,0	66	850,0	32	52,0	2	2652,0	-	-	-	-	-	-	-	-

Legende: V = Vorsitz, M = Mitglied

¹ Abkürzungen: PR - Prüfungsausschuss, N - Nominierungsausschuss, P - Personalausschuss, R - Risikoausschuss, S - Ständiger Ausschuss, T - Technologieausschuss, NH - Nachhaltigkeitsausschuss



Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Übersicht vergleicht die jährliche Entwicklung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ausgewählter Ertragskennziffern über die letzten fünf Geschäftsjahre. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder entspricht der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung. Die Ertragsentwicklung ist anhand der beiden für die Konzernzieleerreichung maßgeblichen Kennzahlen Operatives Ergebnis und Jahresüberschuss sowie des Jahresüberschusses gemäß Einzelabschluss der Allianz SE dargestellt. Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Belegschaft der Gesellschaften des Allianz Konzerns in Deutschland abgestellt.

Vergleichende Darstellung

Vergleichende Darstellung	Aufsichtsratsvergütung, Ertragsentwicklung und durchschnittliche Arbeitnehmervergütung								
	2017	Veränderung in %	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021
Aufsichtsratsvergütung in Tsd €									
im Geschäftsjahr aktive Mitglieder									
Michael Diekmann	257,0	88	484,0	-	484,0	-	486,0	9	530,9
Jim Hagemann Snabe	194,5	38	268,5	-	268,5	-1	266,5	4	276,0
Gabriele Burkhardt-Berg	137,1	48	202,8	20	243,5	-1	240,5	9	261,4
Sophie Boissard	97,1	88	183,0	1	184,0	-3	178,0	13	200,9
Christine Bosse	132,8	17	156,0	-	156,0	-2	153,0	37	209,3
Dr. Friedrich Eichner	192,7	47	283,0	-	284,0	-1	281,0	-1	278,0
Jean-Claude Le Gaoëc	-	-	83,5	150	209,0	-3	203,0	-	203,0
Martina Grundler	145,3	26	183,0	-1	182,0	-2	179,0	-2	176,0
Herbert Hainer	96,4	89	182,0	-1	181,0	-1	180,0	-2	176,0
Godfrey Robert Hayward	83,0	88	156,0	-	156,0	-3	152,0	-1	150,0
Frank Kirsch	-	-	52,0	200	156,0	-1	154,0	13	173,9
Jürgen Lawrenz	137,8	31	181,0	-	181,0	-1	179,0	-2	176,0
<i>frühere Mitglieder</i>									
Rolf Zimmermann (bis 08/2018)	196,2	-17	162,3	-	-	-	-	-	-
Jean-Jacques Cette (bis 07/2018)	145,3	-28	105,1	-	-	-	-	-	-
Dante Barban (bis 05/2017)	53,0	-	-	-	-	-	-	-	-
Wulf Bernotat (bis 05/2017)	106,4	-	-	-	-	-	-	-	-
Renate Köcher (bis 05/2017)	52,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Helmut Perlet (bis 05/2017)	152,2	-	-	-	-	-	-	-	-
Ertragskennzahlen in Mrd €									
Operatives Konzernergebnis	11,10	4	11,51	3	11,86	-9	10,75	25	13,40
Konzernjahresüberschuss	6,80	10	7,46	6	7,91	-14	6,81	-3	6,61
Jahresüberschuss gem. AZ SE Einzelabschluss	3,67	46	5,36	-14	4,60	-	4,61	16	5,35
Arbeitnehmervergütung in Tsd €									
durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis	85	-2	83	4	86	-6	81	4	84

Vergütung für Mandate in anderen Allianz Konzerngesellschaften und für andere Tätigkeiten

Herr Jürgen Lawrenz erhielt keine Vergütung für seine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Allianz Technology SE. Alle derzeitigen Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats, mit Ausnahme von Frau Martina Grundler, sind bei Gesellschaften des Allianz Konzerns angestellt und erhalten eine für ihre Tätigkeiten marktübliche Vergütung.



Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers zum Vergütungsbericht

An die Allianz SE, München

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Allianz SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Allianz SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.



Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Allianz SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, den 21. Februar 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Richard Burger
Wirtschaftsprüfer

Frank Trauschke
Wirtschaftsprüfer

