

Allianz SE

Vergütung des Vorstands



Vergütungsbericht DE



Vergütungsbericht EN

Hinweis

Dies ist eine Zusammenfassung des Systems zur Vergütung des Vorstands der Allianz SE. Diese Zusammenfassung wird Investoren ausschließlich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt. Den vollständigen Vergütungsbericht finden Sie im [Geschäftsbericht 2023](#) (sowohl für die Allianz SE als auch Allianz Gruppe) und in der Einladung zur Hauptversammlung am 8. Mai 2024 unter Tagesordnungspunkt 6 (Billigung des Vergütungsberichts). Die Allianz SE behält sich das Recht vor, Aktualisierungen vorzunehmen. Die Allianz SE übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit dieser Zusammenfassung und kann dafür nicht haftbar gemacht werden.

Release 1.1
20. März 2024

1 Vergütungsstruktur

2 Jährlicher Bonus

3 Langfristige Vergütung (LTI)

4 Nachhaltigkeitsziele

5 Wesentliche Anforderungen

Abkürzungen

- VV = Vorsitzender des Vorstands
- VM = Vorstandsmitglied
- IBF = Individueller Beitragsfaktor
- KPI = Key Performance Indicator (Erfolgsgröße)
- LTI = Long-Term Incentive (langfristige variable Vergütung)
- RSU = Restricted Stock Unit (virtuelle Aktien)
- SXIP = STOXX Europe 600 Insurance
- TSR = Total Shareholder Return (Gesamtrendite)
- ESG = Environmental, Social, Governance (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung)



Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien

1. Vergütungsstruktur

% der Zielvergütung	In Tsd € VV / VM	Komponenten
30% Grundvergütung	2 007 1 024	• Fix
25% Jährlicher Bonus	1 673 854	<p>Zielerreichungsfaktor (0-150%)</p> <p>Konzernergebnis (50% operatives Ergebnis, 50% Jahresüberschuss) Individueller Beitragsfaktor (0,8-1,2) </p>
45% Langfristige Vergütung (LTI), aufgeschoben	3 011 1 536	<p>LTI-Auszahlungsfaktor (0-272%¹)</p> <p>Zielerreichungsfaktor jährlicher Bonus 4-jährige Aktienkursentwicklung Relativer Performancefaktor (Indexvergleich)</p> <p> Nachhaltigkeitsprüfung² (100% bis 0) </p>
100%	6 691 3 414	

Weitere Elemente

Aktieneigeninvestment	<p>Aktieneigeninvestment</p> <ul style="list-style-type: none"> • VV: 2 x Grundvergütung • VM: 1 x Grundvergütung <p>Aktienexponierung gesamt, inklusive LTI bei voller Laufzeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VV: 8 x Grundvergütung • VM: 7 x Grundvergütung
Altersvorsorge (Pensionsbeiträge)	<ul style="list-style-type: none"> • 15% der Zielvergütung (50% der Grundvergütung) • VV: 1 003 Tsd €, VM: 512 Tsd €
Abfindung	<ul style="list-style-type: none"> • Abfindungsbegrenzung ≤ 2 x Zielvergütung exklusive Pensionsbeiträge
Malus Clawback	<p>Anwendbar auf die gesamte variable Vergütung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Malus: bis zu 100% • Clawback: bis zu 3 Jahren
Cap	<p>Vergütungsobergrenze inklusive Pensionsbeiträge:</p> <ul style="list-style-type: none"> • VV: 11 750 Tsd €, VM: 6 000 Tsd €

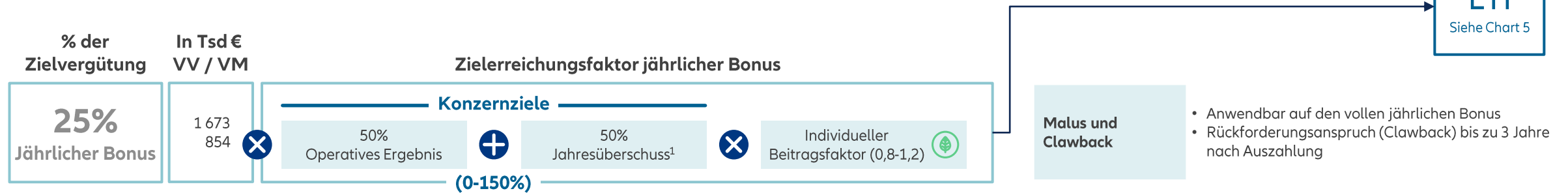
VV = Vorstandsvorsitzender, VM = ordentliches Vorstandsmitglied.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien.

1) Das Cap von 11 750 Tsd € bzw. 6 000 Tsd € einschließlich Pensionsbeiträgen begrenzt die LTI-Auszahlung auf maximal 272 % des Ziel-Zuteilungswertes.

2) Überprüfung der Zielerreichung auf Nachhaltigkeit auf Basis finanzieller, ökologischer und sozialer Kriterien.

2. Jährlicher Bonus



1) Auf Anteilseigner entfallend

Finanzielle Ziele

- Das **operative Ergebnis** reflektiert das laufende Kerngeschäft.
- Der **Jahresüberschuss** ist die Basis für die Dividendenauszahlung und die Eigenkapitalrendite.
- Beide KPIs sind bedeutende Steuerungsgrößen.
- Für den Jahresüberschuss 2023 hat der Aufsichtsrat einen **Zielkorridor** anstelle eines Zielpunktes festgelegt, der 100% Zielerfüllung entspricht. Ursächlich ist die Umstellung auf IFRS 9. Die Vorgehensweise wird im Geschäftsbericht Allianz SE 2023, S. 150, detailliert beschrieben.
- Die Minimum-, Ziel- und Maximalwerte für die finanziellen Konzernziele werden ex post im Vergütungsbericht offengelegt.

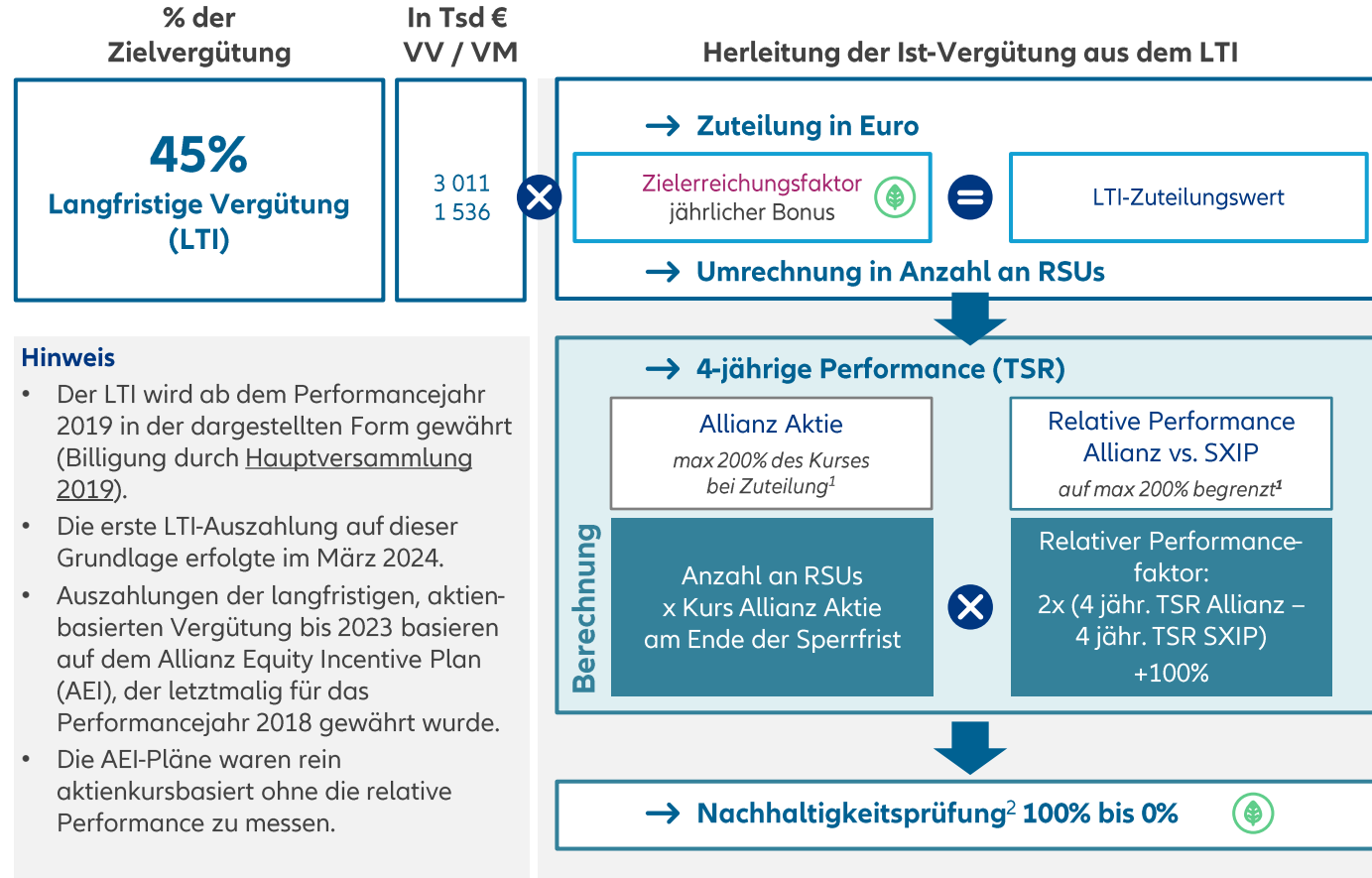
1 Individuelles Strategieziel

2 Individuelle Ressortziele

3 Nachhaltigkeitsziele

Detaillierte Ziele und individualisierte
Offenlegung des IBF je Vorstandsmitglied im Vergütungsbericht

3. Langfristige Vergütung (LTI)



Hinweis

- Der LTI wird ab dem Performancejahr 2019 in der dargestellten Form gewährt (Billigung durch Hauptversammlung 2019).
- Die erste LTI-Auszahlung auf dieser Grundlage erfolgte im März 2024.
- Auszahlungen der langfristigen, aktienbasierten Vergütung bis 2023 basieren auf dem Allianz Equity Incentive Plan (AEI), der letztmalig für das Performancejahr 2018 gewährt wurde.
- Die AEI-Pläne waren rein aktienkursbasiert ohne die relative Performance zu messen.

Gewährung und Timeline

- Gewährung als **virtuelle Aktien** (Restricted Stock Units; RSUs), Auszahlung in bar.
- Die Zuteilung ist abhängig vom Zielerreichungsfaktor aus dem jährlichen Bonus und erfolgt in dem auf die Leistungsperiode folgenden Jahr. Beispiel: für die Leistungsperiode **2023** Gewährung im März 2024.
- Die **Anzahl** der zugeteilten RSUs entspricht dem LTI-Zuteilungswert geteilt durch den Zuteilungswert einer RSU zum Zeitpunkt der Gewährung (Aktienkurs minus Barwert der erwarteten Dividenden während der Sperrfrist).
- Auf die Zuteilung folgt eine **Sperrfrist von 4 Jahren**. Beispiel: für im März 2024 gewährte RSUs endet die Sperrfrist im **März 2028**.

Relative Performance

- Allianz TSR wird mit dem TSR des **STOXX Europe 600 Insurance (SXIP)**³ verglichen.
- Die Out-/Underperformance über 4 Jahre (in %-p) wird **zweifach gewichtet**, um die Bedeutung des Vergleichs mit den Wettbewerbern zu unterstreichen.
- 1 %-p **Outperformance** (4 Jahre) führt zu einem Index TSR-Faktor von 102%.
- 1 %-p **Underperformance** (4 Jahre) führt zu einem Index TSR-Faktor von 98%.
- $\geq 50\%$ -p Underperformance (4 Jahre) führen zum **Verfall der RSUs** (Faktor 0%). Bei 50%-p Outperformance (4 Jahre) wird das **Maximum** erreicht (Faktor 200%)¹
- Die Parameter für die Berechnung werden im Vergütungsbericht **offengelegt** (ex post).

Malus und Clawback

- Anwendbar auf den vollen LTI.
- Rückforderungsanspruch (Clawback) bis zu 3 Jahre nach Auszahlung.

1) Die Vergütungsobergrenze von 11 750 Tsd € bzw. 6 000 Tsd € begrenzt die LTI-Auszahlung auf maximal 272%.

2) Der Begriff "Nachhaltigkeitsprüfung" versteht sich im weiteren Sinne und adressiert die Wirksamkeit der Arbeit des Vorstands am Ende der 4-jährigen Performanceperiode. Er umfasst sowohl finanzielle Aspekte – z.B. Bilanzstärke – als auch nichtfinanzielle, also Nachhaltigkeitsziele im engeren Sinne von ökologischen und sozialen Aspekten und der Unternehmensführung (ESG) – z.B. Dekarbonisierungsziele.

3) Werte im SXIP: 32, Gewicht der Allianz zum 31.12.2023: 18%.

4. Nachhaltigkeitsziele

Nachhaltigkeitsziele sind sowohl Teil der kurzfristigen als auch der langfristigen Vergütung:

	In Tsd € VV / VM	Komponenten
30% Grundvergütung	2 007 1 024	• Fix
25% Jährlicher Bonus	1 673 854	<p>Zielerreichungsfaktor (0-150%)</p> <p>Konzernergebnis (50% operatives Ergebnis, 50% Jahresüberschuss) Individueller Beitragsfaktor (0,8-1,2) </p>
45% Langfristige Vergütung (LTI), aufgeschoben	3 011 1 536	<p>LTI-Auszahlungsfaktor (0-272%)</p> <p>Zielerreichungsfaktor jährlicher Bonus 4-jährige Aktienkursentwicklung Relativer Performancefaktor (Indexvergleich) </p> <p>Nachhaltigkeitsprüfung² (100% bis 0) </p>
100%	6 691 3 414	

Jährlicher Bonus

- Der individuelle Beitragsfaktor enthält neben individuellen Strategie- und Ressortzielen umfassende Nachhaltigkeitsziele

LTI

- Der Zielerreichungsfaktor des jährlichen Bonus bestimmt die LTI-Zuteilung
- Nachhaltigkeitsprüfung vor Auszahlung des LTI hinsichtlich finanzieller und nichtfinanzieller Ziele

Nachhaltigkeitsziele im Rahmen des individuellen Beitragsfaktors

E nvironmental / Klimaziele

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







S oziales

- **Kundenzufriedenheit:** Entwicklung des digital Net Promoter Score.
- **Mitarbeiterzufriedenheit:** Entwicklung der Allianz Engagement Survey einschließlich Inclusive Meritocracy Index, Work Well Index Plus.

G overnance

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

5. Wie werden die wesentlichen Anforderungen erfüllt?

 In Übereinstimmung mit den Zielen der Aktionäre	<ul style="list-style-type: none"> • Nahezu 50% der Zielvergütung aktienbasiert + signifikantes Aktieneigeninvestment • Malus und Clawback gelten für die volle variable Vergütung
 Leistungsabhängig	<ul style="list-style-type: none"> • Vergleich der relativen Performance gegenüber Wettbewerbern • Keine Auszahlung des LTI im Falle einer deutlichen Underperformance
 Nachhaltig	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete und quantitative "E"- und "S"-Ziele • Nachhaltigkeitsprüfung des LTI nach Ablauf der Sperrfrist hinsichtlich finanzieller und nichtfinanzieller Ziele
 Einfach	<ul style="list-style-type: none"> • 3 Kernkomponenten der Vergütung • Bewertung gegen öffentlich bekannte, nachvollziehbare KPIs
 Angemessen	<ul style="list-style-type: none"> • Horizontale und vertikale Ausrichtung, die regelmäßig überprüft wird • Explizite Obergrenzen (sog. Caps) für die Gesamtvergütung
 Transparent	<ul style="list-style-type: none"> • Veröffentlichung der Zielerreichung inkl. der Kalibrierung (ex post) • Veröffentlichung des individuellen Beitragsfaktors für jedes Mitglied des Vorstands mit ausführlicher Erläuterung

Weitere Informationen auf allianz.com

Alle Informationen zum Vergütungssystem des Vorstands

Vergütungsbericht als separates Dokument
Website zur Vergütung des Vorstands

[Link](#)
www.allianz.com/verguetung



Vergütung

Vergütung des Vorstands

Die Vergütung des Vorstands der Allianz SE ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und steht im Einklang mit den Aktionärsinteressen. Sie ist darüber hinaus so ausgestaltet, dass sie im Vergleich zu unseren Wettbewerbern angemessen und wettbewerbsfähig ist. Die Vergütung wird im Geschäftsbericht für jedes Mitglied des Vorstands individuell ausgewiesen.

Mehr zum Vorstand

Überblick über den Vorstand

www.allianz.com/vorstand

Vorstand

Lernen Sie die Mitglieder des Vorstands der Allianz SE kennen und erfahren Sie mehr über ihre Aufgaben.

Oliver Bäte
Vorstandsvorsitzender der Allianz SE (2023)
→ [MEHR DETAILS](#)

Sima Bashkova
Insurance Western & Southern Europe, Allianz Direct, Allianz Partners

Claire-Marie Coste-Lepoutre
Finance, Risk, Actuarial, Legal, Compliance (2023)

Dr. Barbara Karuth-Zelle
Operations, IT and Organization (2023)

Dr. Klaus-Peter Röhler
Insurance German-Speaking Countries, Central Europe, Global Re

Allianz Gruppe auf einen Blick

Geschäftsbericht der Allianz Gruppe
Allianz Fact Sheet

www.allianz.com/geschaeftsbericht
www.allianz.com/factsheet



Allianz
Fact Sheet

Über uns: Die Allianz Gruppe stellt zu den weltweit führenden Versicherern und Kapitalgebern und betreibt mit 147 Millionen Policen und über 100 Millionen Kunden weltweit die größte Versicherungsgesellschaft der Welt. Die Allianz Gruppe ist ein globaler Konzern mit 147 Millionen Kunden, 2023 umfasste die Allianz Gruppe über 100 Millionen Policen für die Bereiche Lebensversicherung, Sachversicherung und Unfallversicherung und umfasst ein operatives Ergebnis von 14,7 Milliarden Euro. Der Unternehmenswert der Allianz SE lag bei 147 Milliarden Euro.

Operatives Ergebnis 2023: 14,7 Mrd. EUR
Operatives Ergebnis 2022: 14,7 Mrd. EUR
Operatives Ergebnis 2021: 14,7 Mrd. EUR

Ergebnis 2023: 14,7 Mrd. EUR
Ergebnis 2022: 14,7 Mrd. EUR
Ergebnis 2021: 14,7 Mrd. EUR

Ergebnis 2023: 14,7 Mrd. EUR
Ergebnis 2022: 14,7 Mrd. EUR
Ergebnis 2021: 14,7 Mrd. EUR

www.allianz.com