

Vergütungsbericht

der Allianz Global Corporate &
Specialty SE

2014

Gemäß § 4 Absatz 8 Versicherungs-Vergütungsverordnung (VersVergV) haben bedeutende Unternehmen im Sinne von § 1 Absatz 2 dieser Verordnung in geeigneter Form einen jährlichen Vergütungsbericht zu veröffentlichen, der insbesondere Angaben zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungsstrukturen einschließlich des Anteils der variablen Vergütung enthält. Diese Anforderungen beziehen sich gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 VersVergV auf Geschäftsleiter bedeutender Unternehmen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben (sogenannte Risikoträger).¹

Die Allianz Global Corporate & Specialty SE (im Folgenden „Gesellschaft“) hat sich als bedeutendes Unternehmen im Sinne der VersVergV eingestuft. Als Risikoträger hat die Gesellschaft neben den Mitgliedern des Vorstands nach Maßgabe der VersVergV einzelne Führungskräfte des oberen Managements festgestellt.

Nachfolgend werden die Grundsätze, die Struktur und die nähere Ausgestaltung der Vergütungsregelungen für Vorstandsmitglieder (gültig seit 01. Januar 2010) und Risikoträger (gültig seit 01. Januar 2011) der Gesellschaft beschrieben.

Vergütungspolitik

Die Vergütungsregelungen sind an marktgerechten und wettbewerbsfähigen Bedingungen ausgerichtet. In die Ausgestaltung fließt die Geschäftsentwicklung der Gesellschaft unter Berücksichtigung ihrer Nachhaltigkeit und des Vergleichs zum Wettbewerbsumfeld ein. Die Vergütungsstruktur zielt darauf ab, leistungsfähige Mitglieder für das oberste und obere Management zu gewinnen und eine nachhaltige und wertorientierte Unternehmensführung zu gewährleisten und zu fördern.

Die Zusammensetzung und das Verhältnis der fixen zur variablen Vergütung variieren je nach Umfang der Verantwortung, die die Mitglieder des obersten und oberen Managements in ihrer jeweiligen Funktion wahrnehmen (dem Grading-System nach). Je stärker die Ergebnisse der Allianz Global Corporate & Specialty SE oder eines Geschäftsbereichs beeinflusst werden können, desto höher ist in der Regel der Anteil der variablen Vergütung und die Gewichtung des langfristigen Leistungsanteils. Für die Vorstandsmitglieder liegt der angestrebte Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung bei 65 Prozent, für die Risikoträger bei 50 bis 40 Prozent.

Die variable Vergütung ist so konzipiert, dass sie in unterschiedlichen Ergebnisszenarien und einem sich verändernden Geschäftsumfeld eine nachhaltige Geschäftsentwicklung unterstützt. Die Zusammensetzung, die Gewichtung, und die Auszahlungszeitpunkte sind so geregelt, dass Chancen und Risiken in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen.

Die Vergütungsstrukturen sind generell so ausgestaltet, dass unangemessene Risikobereitschaft verhindert wird. Durch Begrenzung für alle variablen Vergütungsbestandteile wird sichergestellt, dass unangemessene Leistungsanreize vermieden werden, die das Eingehen großer Risiken fördern könnten. Wesentliche Teile der Vergütung sind zeitlich aufgeschoben, so dass die Höhe der Vergütung auch von der

¹ Im Sinne einer besseren Lesbarkeit werden im Vergütungsbericht durchgängig die Begriffe „Geschäftsleiter“, „Mitarbeiter“ und „Risikoträger“ verwendet. Damit sind selbstverständlich auch Geschäftsleiterinnen, Mitarbeiterinnen und Risikoträgerinnen gemeint.

Nachhaltigkeit kurzfristige erzielter Erfolge abhängt. Die Höhe der variablen Vergütung ist an die Erreichung der jeweiligen Jahres- bzw. Mehrjahres-Ziele der Gesellschaft gekoppelt und basiert auf einem durchgängigen systematischen Zielvereinbarungsprozess, in dem alle Vorstandsmitglieder und Risikoträger einbezogen sind. Zentraler Orientierungspunkt der Zielvereinbarungen sind die Ziele der Allianz Global Corporate & Specialty SE. Dieser sich jährlich wiederholende Prozess führt zu einem klaren Verständnis darüber, was im Interesse einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung von den Vorstandsmitgliedern und Risikoträgern erwartet wird. Zielvereinbarungen messen quantitative, finanzielle und operative Ergebnisse. Darüber hinaus wird die Erfüllung qualitativer Maßnahmen und Initiativen, die eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft fördern, und speziell formulierte Verhaltensziele berücksichtigt.

Die Struktur der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde aufgrund gesetzlicher Anforderungen, die auf dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütungen (VorstAG) vom 31. Juli 2009 beruhen, mit Wirkung zum 01. Januar 2010 angepasst.

Die Vorstandsvergütung besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen. Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst fixe Bezüge und Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus drei Komponenten, nämlich Jahresbonus, Drei-Jahre-Bonus und einer aktienbezogenen Vergütung. Hinzu kommen Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

Fixe Bezüge

Die Grundvergütung der Vorstandsmitglieder ist ein fester Betrag, der in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird. Ihre Höhe wird zum einen von der übertragenen Funktion und Verantwortung bestimmt, zum anderen von den externen Marktbedingungen beeinflusst.

Nebenleistungen

Vorstandsmitglieder erhalten zusätzlich bestimmte Nebenleistungen. Diese umfassen im Wesentlichen Beiträge für Unfall- und Haftpflichtversicherungen und die Bereitstellung eines Dienstwagens oder einer Dienstwagenpauschale. Gegebenenfalls werden Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung gewährt. Diese Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern zu versteuern. Nebenleistungen sind nicht leistungsabhängig.

Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

Die verschiedenen Bestandteile der erfolgsabhängigen Vergütung sind in einem im Allianz Konzern geltenden Modell, dem Allianz Sustained Performance Plan (ASPP), beschrieben. Durch den ASPP sollen nachhaltige Unternehmensleistungen dadurch gefördert werden, dass die variable Vergütung der Teilnehmer an das Erreichen nachhaltiger quantitativer und qualitativer Ziele geknüpft wird.

Der ASPP besteht im Bereich der Vorstandsvergütung aus drei gleich gewichteten Komponenten:

- Jahresbonus: eine leistungsbezogene Barzahlung, die von der Zielerreichung im jeweiligen Geschäftsjahr abhängt.
- Drei-Jahre-Bonus: eine leistungsbezogene Barzahlung, die die Zielerreichung über einen Zeitraum von drei Jahren abbildet.
- Aktienbezogene Vergütung: eine leistungsbezogene Vergütung in Form von virtuellen Aktien, sogenannten „Restricted Stock Units“ (RSU). Die Erreichung jährlicher Ziele bildet die Basis für den Zuteilungswert. Für die RSU besteht eine Haltefrist von vier Jahren ab Zuteilung. Ab Ablauf der Haltefrist erhalten die ASPP-Teilnehmer pro RSU den Gegenwert einer Aktie der Allianz SE. Hierdurch partizipieren die Teilnehmer an der durch die Börsenkursentwicklung ausgedrückten langfristigen Performance der Allianz Gruppe in einem Vier-Jahres-Zeitraum.

Die verschiedenen Komponenten der erfolgsabhängigen Vergütung gewährleisten eine angemessene Balance zwischen kurz- und mittelfristigen Zielen, längerfristigem Erfolg und nachhaltiger Unternehmenswertsteigerung. Die variable Vergütung sorgt für ein ausgewogenes Verhältnis von Risiken und Chancen und ist so konzipiert, dass sie auch in unterschiedlichen Ergebnisszenarien und einem sich ändernden Geschäftsumfeld effektiv funktioniert. Verschiedene Leistungsniveaus schlagen sich in der Vergütung nieder, so dass die Vergütung bei sehr guter Leistung höher und bei schlechter Leistung geringer ausfällt.

Die jährliche Zielerreichung ist ausschlaggebend für die Höhe des jährlichen Bonus. Sie bildet auch die Basis für die jährliche indikative Dotierung des Drei-Jahre-Bonus und die jährliche Zuteilung der RSU. Die tatsächlichen Auszahlungen des Drei-Jahre-Bonus und der aktienbezogenen Vergütung sind jedoch von der nachhaltigen Entwicklung über einen längeren Leistungszeitraum abhängig.

Die Leistungsziele für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder werden jährlich vom Aufsichtsrat festgesetzt. In der jährlichen Zielvereinbarung werden die quantitativen und qualitativen Ziele für das jeweils nächste Geschäftsjahr sowie alle drei Jahre die Ziele für die mittelfristige Leistungsperiode festgelegt.

Die Auszahlungshöhe beim Jahresbonus hängt von der quantitativen und qualitativen Zielerreichung innerhalb des jeweiligen Geschäftsjahres ab. Der Drei-Jahre-Bonus berücksichtigt, die nachhaltige Zielerreichung über den dreijährigen Leistungszeitraum sowie das Ergebnis einer qualitativen Nachhaltigkeitsprüfung. Kriterien der Nachhaltigkeitsprüfung sind insbesondere der Vergleich von tatsächlichem und erwartetem Wachstum, die Entwicklung der Profitabilität, der Vergleich mit wesentlichen Wettbewerbern, der Eintritt außergewöhnlicher Ereignisse, das Eigenkapital gemessen am internen Risikokapitalmodell, und zusätzliche Nachhaltigkeitskriterien.

Die maximale Zielerreichung für die variablen Vergütungsbestandteile ist einheitlich auf 165 Prozent begrenzt. Der Aufsichtsrat kann in der Bewertung der Zielerreichung die variable Vergütung dementsprechend innerhalb einer Spanne von Null Prozent bis 165 Prozent der Zielvergütung festlegen. Darüber hinaus ist der

mögliche Wertzuwachs der RSU auf maximal 200 Prozent des Zuteilungskurses begrenzt.

Betriebliche Altersvorsorge

Seit dem 01. Januar 2005 nehmen Vorstandsmitglieder an einem beitragsorientierten Altersvorsorgesystem teil. Vor 2005 sahen die Pensionsverträge für Vorstandsmitglieder die Zusage eines Festbetrags vor, der nicht an die Entwicklung der fixen oder variablen Vergütung gekoppelt war. Die aus diesem Plan sich ergebenden Anwartschaften wurden zum Jahresende 2004 festgeschrieben. Darüber hinaus sind Vorstände Mitglieder der Pensionskasse (Allianz Versorgungskasse VVaG) und der rückgedeckten Unterstützungskasse (Allianz Pensionsverein eV). Diese umfassen die betriebliche Altersvorsorge für Grundgehälter bis zur Beitragsbemessungsgrenze der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Beiträge der Gesellschaft für den aktuellen Pensionsplan sind von der Dauer der Vorstandstätigkeit abhängig und werden in einem Fonds mit einer garantierten jährlichen Mindestverzinsung angelegt. Bei Renteneintritt wird das angesammelte Kapital in Rentenleistungen umgewandelt. Eine zusätzliche Risikoprämie von 5 Prozent des regulären Pensionsbeitrags wird für die Abdeckung des Todesfalls-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrisikos gezahlt. Die Altersrente beginnt frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

Nicht in Deutschland geführte Vorstände nehmen an entsprechenden betrieblichen Altersversorgungsprogrammen von lokalen Gesellschaften im AGCS Verbund teil (Schweiz, USA).

Vergütung in 2014

Die gezahlte Gesamtvergütung des Vorstands der Allianz Global Corporate & Specialty SE für 2014 (einschließlich im Geschäftsjahr gewährter aktienbasierter Vergütungen und die vorläufige jährliche Rückstellung für den Drei-Jahre-Bonus für 2014) beträgt 13.161 Tausend Euro. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung betrug 64 Prozent..

Die Struktur der Vergütung der Risikoträger

Risikoträger im Sinne der VersVergV sind Mitarbeiter, deren Funktion einen wesentlichen Einfluß auf das Gesamtrisikoprofil des Unternehmens hat. Für Risikoträger gelten ähnliche Vergütungsgrundsätze wie für Mitglieder des Vorstands. Risikoträger unterhalb der Vorstandsebene sind jedoch unmittelbarer für spezifische Geschäftsbereiche verantwortlich.

Das für die Risikoträger geltende Vergütungssystem weist im Vergleich zum oben beschriebenen Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands folgende Unterschiede auf:

Die erfolgsabhängige (variable) Vergütung besteht nicht aus drei, sondern aus zwei gleich gewichteten Komponenten, nämlich dem Jahresbonus und der aktienbezogenen Vergütung. Einen Drei-Jahre-Bonus erhalten die Risikoträger nicht.

Die aktienbezogene Vergütung der Risikoträger enthält eine zusätzliche Nachhaltigkeitskomponente. Diese sieht vor, dass ein Anteil von 50 Prozent des Zuteilungswerts bei Ablauf der Sperrfrist von der Gesellschaft angepasst werden kann, wenn der durchschnittlich Erfüllungsgrad der individuellen Jahresziele des Risikoträgers während der vierjährigen Sperrfrist unter 75 Prozent liegt.

Risikoträger sind auch berechtigt, zu bevorzugten Konditionen Mitarbeiteraktien zu kaufen. Ferner bietet die Gesellschaft Pensionspläne und Entgeltumwandlungspläne an, die die Teilnehmer darin unterstützen, Kapital für ihre Altersversorgung anzusparen.

Abgesehen von den aufgezeigten Unterschieden, entspricht das Vergütungssystem der Risikoträger dem der Vorstandsmitglieder.

Zur Sicherstellung des Schutzes personenbezogener Daten erfolgen keine Angaben zu Vergütungsdaten der Risikoträger.