

Vergütungsbericht

der Allianz
Deutschland AG

2016

Gemäß § 4 Absatz 8 Versicherungsvergütungsverordnung (VersVergV) haben bedeutende Unternehmen im Sinne von § 1 Absatz 3 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 sowie auf solche Mitarbeiter dieser Unternehmen, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben (sogenannte Risikoträger).¹

Die Allianz Deutschland AG (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 und Risikoträger 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. Je stärker die Ergebnisse der Allianz Deutschland AG, einer einzelnen Gesellschaft der Gruppe der Allianz Deutschland AG 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 (ohne Nebenleistungen) bei 65 Prozent, für die übrigen Risikoträger bei mindestens 40 Prozent.

Die variable Vergütung ist so konzipiert, dass sie in unterschiedlichen Ergebnissenzenarien 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 Begrenzungen 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 Nachhaltigkeit kurzfristig 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 den alle Vorstandsmitglieder und Risikoträger einbezogen sind.

Zentraler Orientierungspunkt der Zielvereinbarungen sind die Ziele der Gesellschaften der Gruppe der Allianz Deutschland AG. Jedes Einzelunternehmen leitet aus

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

diesen Zielen die konkreten Ziele für seine Einheiten ab. Dieser sich jährlich wiederholende Prozess führt zu einem klaren Verständnis darüber, was im Interesse einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung von Vorstandsmitgliedern und Risikoträgern erwartet wird. In den Zielvereinbarungen werden inhaltliche Ziele (Was-Ziele) und verhaltensbezogene Ziele (Wie-Ziele) festgelegt. Neben den erzielten Leistungen wird damit das Verhalten bewertet, um die Unternehmensziele zu erreichen mit dem Zweck, eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Darüber hinaus werden übergreifende quantitative Unternehmensziele definiert.

Struktur der Vorstandsvergütung

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-Jahres-Bonus und aktienbezogene Vergütung. Hinzu kommen Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge.

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 die Bereitstellung eines Dienstwagens sowie die Einbeziehung als versicherte Personen in bestimmte Gruppenversicherungspolice, insbesondere in eine Gruppen-Unfallversicherung. Diese Nebenleistungen sind von den Vorstandsmitgliedern zu versteuern. Gegebenenfalls werden Reisespesen für nicht ortsansässige Vorstandsmitglieder gewährt. 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-Jahres-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 4 Jahren ab Zuteilung. Nach 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 finanziellen Zielen, längerfristigem Erfolg und nachhaltiger Unternehmenswertsteigerung. Die variable Vergütung sorgt für ein ausgewogenes Verhältnis von Risiko 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-Jahres-Bonus und die jährliche Zuteilung der RSU. Die tatsächlichen Auszahlungen des Drei-Jahres-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-Jahres-Bonus

berücksichtigt die nachhaltige Zielerreichung über den dreijährigen Leistungszeitraum sowie das Ergebnis einer qualitativen Nachhaltigkeitsprüfung. Kriterien der Nachhaltigkeitsprüfung sind insbesondere Wachstum, Profitabilitätsentwicklung und der Vergleich mit den Wettbewerbern.

Die maximale Zielerreichung für die variablen Vergütungsbestandteile ist grundsätzlich einheitlich auf 165 Prozent begrenzt. Der Aufsichtsrat kann in der Bewertung der Zielerreichung die variable Vergütung dementsprechend innerhalb einer Spanne von 0 Prozent bis 165 Prozent der Zielvergütung festlegen. Darüber hinaus ist der mögliche Wertzuwachs der RSU auf maximal 200 Prozent des Zuteilungskurses begrenzt.

Betriebliche Altersvorsorge und vergleichbare Leistungen

Zur Gewährung von wettbewerbsfähigen und kosteneffizienten Vorsorgeleistungen (Altersrente, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente, Hinterbliebenenleistungen) werden die entsprechenden Beiträge zum aktuellen Pensionsplan „Meine Allianz Pension“ in einen Fonds investiert und treuhänderisch gesichert. Dabei wird die Höhe der Beitragszahlungen garantiert, eine zusätzliche Zinsgarantie besteht jedoch nicht. Bei Renteneintritt wird das angesammelte Kapital ausgezahlt oder in eine lebenslange Rentenleistung umgewandelt.

Der Aufsichtsrat entscheidet unter Berücksichtigung des angestrebten Versorgungsniveaus jedes Jahr neu, ob und in welcher Höhe ein Budget zur Beitragsdotierung zur Verfügung gestellt wird. Das Budget beinhaltet eine zusätzliche Risikoprämie für die Abdeckung des Todesfall-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrisikos.

Die Altersleistung beginnt frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres. Hiervon ausgenommen ist eine medizinisch bedingte Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit. In diesen Fällen wird der Rentenanspruch früher fällig und ggf. durch eine Risikoabsicherung erhöht. Im Todesfall erhalten Hinterbliebene eine Einmalzahlung, die in eine lebenslange Rentenzahlung umgewandelt werden kann. Wird das Mandat aus anderen Gründen vor Erreichen der Altersgrenze beendet, bleibt gegebenenfalls eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft bestehen.

Für Vorstandsmitglieder, die vor dem 1.1.1958 geboren sind und die vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2014 Anwartschaften aus dem früheren beitragsorientierten Pensionsplan erworben haben, besteht eine jährliche garantierte Mindestverzinsung von 2,75 Prozent und die Alterspension beginnt frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Ebenso bleibt eine Absicherung des Todesfall-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsrisikos erhalten.

Vor 2005 erhielten die Vorstandsmitglieder eine Festbetragszusage, die nicht an die Entwicklung der Grundvergütung gekoppelt war. Diese Anwartschaften wurden zum Jahresende 2004 festgeschrieben.

Darüber hinaus waren die meisten Vorstände Mitglied der Allianz Versorgungskasse VVaG (AVK) und versorgungsberechtigt im Allianz Pensionsvereins e.V. (APV), die beitragsorientierte Pensionszusagen bereitstellen. Beide Pläne wurden zum 1. Januar 2015 für Neueintritte geschlossen.

Vergütung in 2016

Die Gesamtbezüge des Vorstands der Gesellschaft (einschließlich im Geschäftsjahr gewährter aktienbasierter Vergütungen) betragen im Geschäftsjahr 2016 9.989 Tausend Euro, die der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen 432 Tausend Euro. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung (einschließlich Nebenleistungen) betrug 67 Prozent.

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 oder Produktgruppen verantwortlich. Daher ist ihre Vergütung entsprechend enger an das jeweilige operative Geschäftsfeld geknüpft.

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-Jahres-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 durchschnittliche 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.

Impressum

Allianz Deutschland AG Königinstraße
28, 80802 München
Telefon +49 89 3800-0
www.allianzdeutschland.de