



# Allianz People Fact Book 2020

We care for tomorrow



# VORWORT

Liebe KollegInnen,

2020 – ein Jahr, das anders verlaufen ist, als wir uns alle vorgestellt haben. Die Corona-Pandemie hat uns vor noch nie dagewesene Herausforderungen gestellt und die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten, stark beeinträchtigt. Trotz dieser Herausforderungen haben wir als Allianz nicht nur robuste Finanzergebnisse erzielt, sondern auch eine auf großartige Weise unsere Widerstandsfähigkeit demonstriert. Dies war nur dank unserer MitarbeiterInnen möglich. Unsere Allianz Kollegen weltweit haben sich der Situation gestellt und die Krise als Chance und als „ein“ Unternehmen angenommen. Sie haben unser Geschäft am Laufen gehalten, wobei unsere Kunden während der gesamten Zeit im Mittelpunkt ihrer Aktivitäten standen.

Die Pandemie ist ein weiterer Beweis dafür, dass unsere MitarbeiterInnen unser wichtigstes Kapital sind. Und es ist unsere Aufgabe als Arbeitgeber, in Übereinstimmung mit unserer Employer Value Proposition „We care for tomorrow“, dafür zu sorgen, ihnen das bestmögliche Umfeld bereitzustellen, damit diese ihr Bestes geben können. Das bedeutet, die Lehren aus dieser Krise zu ziehen und zu nutzen. Auf der Grundlage dieser Lehren hat die Allianz das New Work Model als Rahmen und Leitfaden für unsere zukünftige Arbeitsweise entwickelt. Als Teil dieses Modells bieten wir unseren MitarbeiterInnen mehr Flexibilität.

Das bedeutet auch, dass wir unsere MitarbeiterInnen mit den richtigen Weiterbildungsmaßnahmen fortlaufend auf die Zukunft vorbereiten müssen. In einer Welt des schnellen technologischen Wandels, der zunehmenden Digitalisierung, in der ständig neue Fähigkeiten benötigt und neue Rollen benötigt werden und neue Rollen entstehen, müssen unsere MitarbeiterInnen ihre Fähigkeiten kontinuierlich bewerten und weiterentwickeln, um ihre Karriere in die richtige Richtung zu lenken. Unsere AllianzU-Lernplattform wird hier eine Schlüsselrolle

spielen. Das bedeutet, dass wir uns um die (mentale) Gesundheit unserer MitarbeiterInnen kümmern müssen, indem wir unseren KollegInnen Werkzeuge, Richtlinien und Programme zur Verfügung stellen, die das Wohlbefinden aller am Arbeitsplatz fördern. Bei der Allianz haben wir zum Beispiel weltweit Mitarbeiter-Hilfsprogramme implementiert und „Well together“ eingeführt, eine globale Gesundheits-App, die unsere Gesundheit und unser Wohlbefinden unterstützt.

Das bedeutet auch, dass wir Vielfalt und Inklusion weiter fördern müssen. Hier haben wir im vergangenen Jahr wieder große Fortschritte gemacht, was sich an unserem 7. Platz im Refinitiv Global Diversity & Inclusion Index zeigt, aber auch durch die Unterzeichnung der UN Women's Empowerment Principles (WEPs), der UN „Free & Equal“ LGBTI Standards of Conduct und The Valuable500, einer globalen Bewegung, die sich dafür einsetzt, das Thema Behinderung auf die Agenda der Unternehmensführung zu setzen. Und mit unserer Zusage, die Equal Pay Gap bis Ende 2021 zu schließen, demonstrieren wir erneut unser Engagement für die Förderung einer Kultur des Respekts und der Gleichberechtigung.

Mehr zu diesen und weiteren Schwerpunktthemen sowie interessante Kennzahlen finden Sie in unserem People Fact Book 2020. Bevor ich Ihnen viel Spaß beim Lesen wünsche, möchte ich die Gelegenheit nutzen, unseren MitarbeiterInnen bei der Allianz noch einmal für ihre großartige Leistung im vergangenen Jahr trotz der – immer noch – schwierigen Umstände zu danken.

Sie haben einen unglaublichen Job gemacht.

Stefan Britz  
Chief Human Resources Officer, Allianz SE



# INHALT

<b>01 Überblick</b>	<b>4</b>
Finanzergebnisse	5
Mitarbeiter	6
Mitarbeiter – Kern- und Nichtkerngeschäft	7
Kennzahlen auf einen Blick	8
Anzahl Mitarbeiter pro Land	9
<b>02 Personalstruktur &amp; Vielfalt</b>	<b>10</b>
Fakten, Fokus und Ausblick für 2021	11
Kennzahlen	12
<b>03 Work Well @ Allianz</b>	<b>21</b>
Fakten, Fokus und Ausblick für 2021	22
Kennzahlen	23
<b>04 AllianzU</b>	<b>27</b>
Fakten, Fokus und Ausblick für 2021	28
Kennzahlen	29
<b>05 Reward &amp; Performance, Global Mobility</b>	<b>33</b>
Fakten, Fokus und Ausblick für 2021	34
Kennzahlen	35
<b>06 People Attraction &amp; Talent Management</b>	<b>38</b>
Fakten, Fokus und Ausblick für 2021	39
Kennzahlen	40
<b>07 Mitarbeiterengagement</b>	<b>45</b>
Fakten, Fokus und Ausblick für 2021	46
Kennzahlen	47
<b>08 Anhang</b>	<b>53</b>
Glossar	54
Disclaimer	56

Mit der Bezeichnung Mitarbeiter beziehen wir uns im Folgenden auf unsere Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter.



# 01 ÜBERBLICK

Mit mehr als 100 Millionen<sup>1</sup> Privat- und Geschäftskunden weltweit und mehr als 150.000 Mitarbeitern gehört die Allianz zu den größten Versicherern, Investoren und Anbietern von Assistenzprodukten weltweit.



Allianz Mexico, Mexico City

## Die Highlights



**150.269**  
Mitarbeiter



**51 %**  
Frauen



**40,6**  
Durchschnittsalter in Jahren



**140,5**  
Mrd. Umsatz



**10,8**  
Mrd. operativer Gewinn

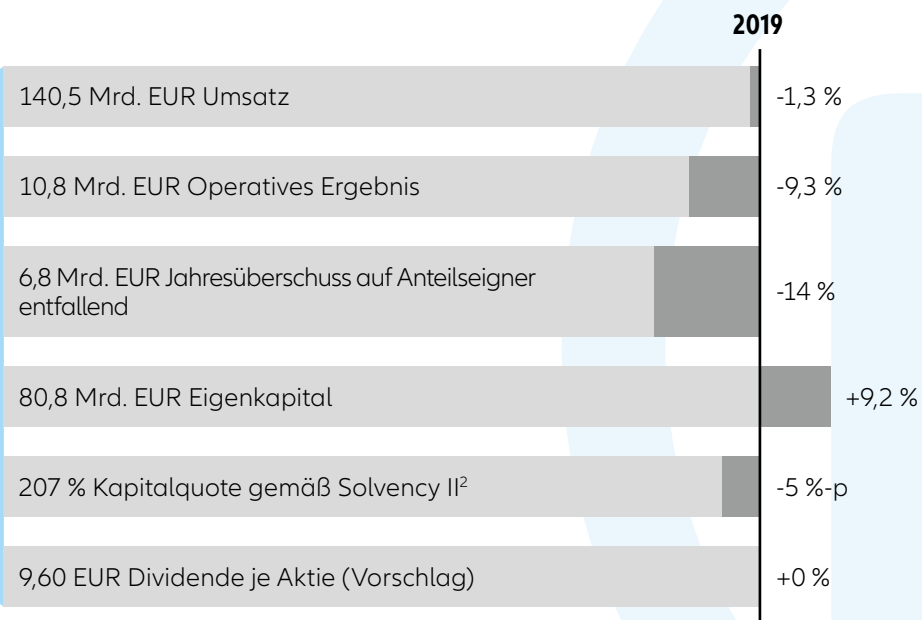
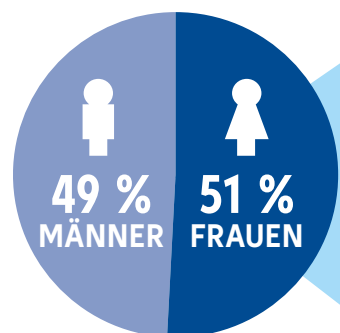
1) Inkl. Allianz-Kunden von nicht-konsolidierten Gesellschaften

# ALLIANZ MIT EINEM STARKEN ENDSPURT IN 2020

Stand 31. Dezember 2020

GESAMTZAHL DER MITARBEITER<sup>1</sup>

150.269

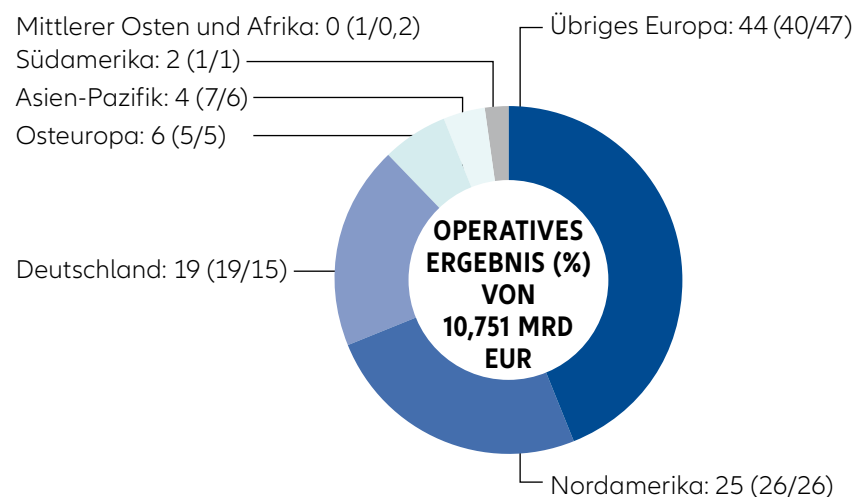
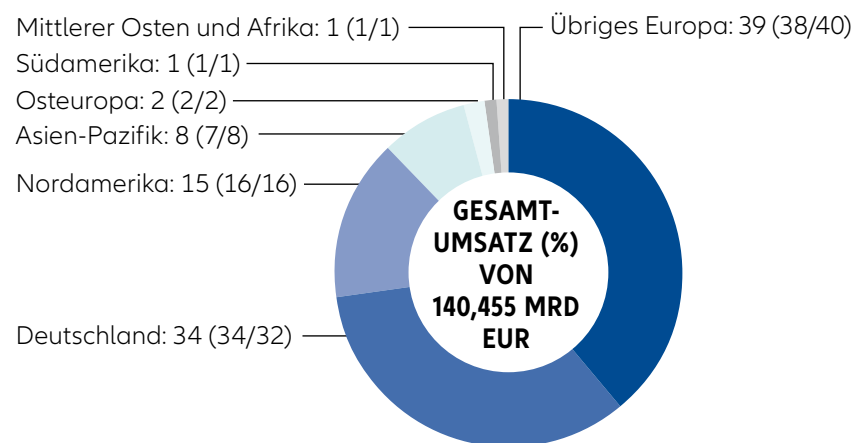
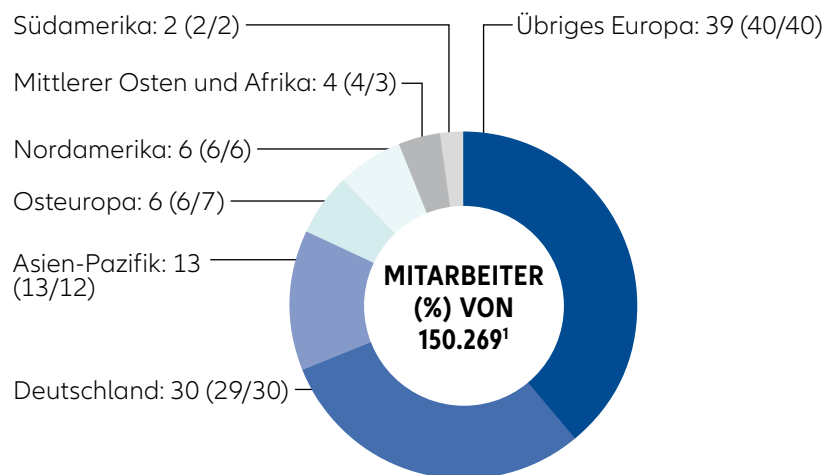


1) Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag aller verbundenen Unternehmen (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft).

2) Konzerndiversifizierte Risikokapitalzahlen auf Basis eines Konfidenzniveaus von 99,5 %.

# ALLIANZ BESCHÄFTIGTE ENDE 2020 INSGESAMT 150.269 MITARBEITER

Stand 31. Dezember 2020 (31. Dezember 2019/31. Dezember 2018)



1) Zahlen basierend auf allen Allianz-Gesellschaften (Kern- und Nicht-Kerngeschäft). Regionale Verteilung der Mitarbeiter gemäß dem Hauptsitz der jeweiligen Gesellschaft.

# 148.929 MITARBEITER SIND IN UNSEREM KERNGESCHÄFT TÄTIG

Stand 31. Dezember 2020 (31. Dezember 2019)

## GESAMTZAHL DER MITARBEITER

**150.269 (147.268)**

= Gesamtzahl aller Mitarbeiter mit einem Arbeitsvertrag aller verbundenen Unternehmen (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft).



## ANZAHL DER MITARBEITER IM KERNGESCHÄFT

**148.929 (143.642)**

= Anzahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft der Allianz. Ausgeschlossen sind vollkonsolidierte Unternehmen, die als reine Finanzinvestitionen, gemeinnützige Organisationen z. B. Stiftungen gelten sowie Unternehmen, die zur Veräußerung klassifiziert sind.

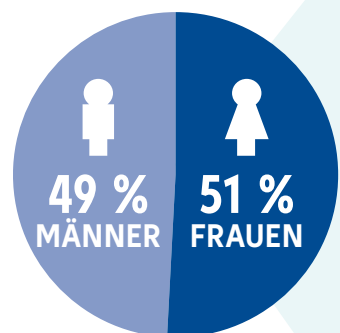
Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Zahlen in diesem Bericht auf die Zahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft der Allianz.

# MITARBEITERKENNZAHLEN DER ALLIANZ GRUPPE AUF EINEN BLICK

Stand 31. Dezember 2020

ANZAHL DER MITARBEITER IM KERNGESCHÄFT

**148.929**



Allianz Mitarbeiter	2018	2019	2020
Gesamtzahl der Mitarbeiter (Kern- und Nichtkerngeschäft)	97 %	97 %	<b>97 %</b>
Führungskräfte <sup>1</sup>	13 %	13 %	<b>13 %</b>
Teilzeitmitarbeiter	13 %	13 %	<b>13 %</b>
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	92 %	92 %	<b>93 %</b>
Trainees	3 %	2 %	<b>2 %</b>
Entsendungen (in andere Länder)	391	363	<b>397</b>
Durchschnittsalter	40,6	40,6	<b>40,6</b>
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10,8	10,8	<b>10,7</b>
Fluktuationsrate	17 %	16 %	<b>13 %</b>
Anzahl der Krankheitstage pro Mitarbeiter	8,4	8,1	<b>6,9</b>
Anteil der Mitarbeiter, die an mindestens einem Training teilgenommen haben	70 %	75 %	<b>79 %</b>
Umsatz pro Mitarbeiter <sup>2</sup> (in TSD EUR)	1.009,8	1.047,5	<b>1.023,1</b>
Operativer Gewinn <sup>2</sup> (in TSD EUR)	89,0	87,2	<b>78,3</b>
Gesamtpersonalkosten (in MIO EUR)	11.768	12.422	<b>12.509</b>
Personalkosten pro Mitarbeiter <sup>3</sup> (in TSD EUR)	83,8	86,9	<b>84,1</b>
Verhältnis von Umsatz zu Personalkosten	11,1	11,5	<b>11,2</b>

1) Mitarbeiter, der funktionell für anderes Personal verantwortlich ist, unabhängig von der Ebene, z. B. Bereichs-, Abteilungs- und Teamleiter.

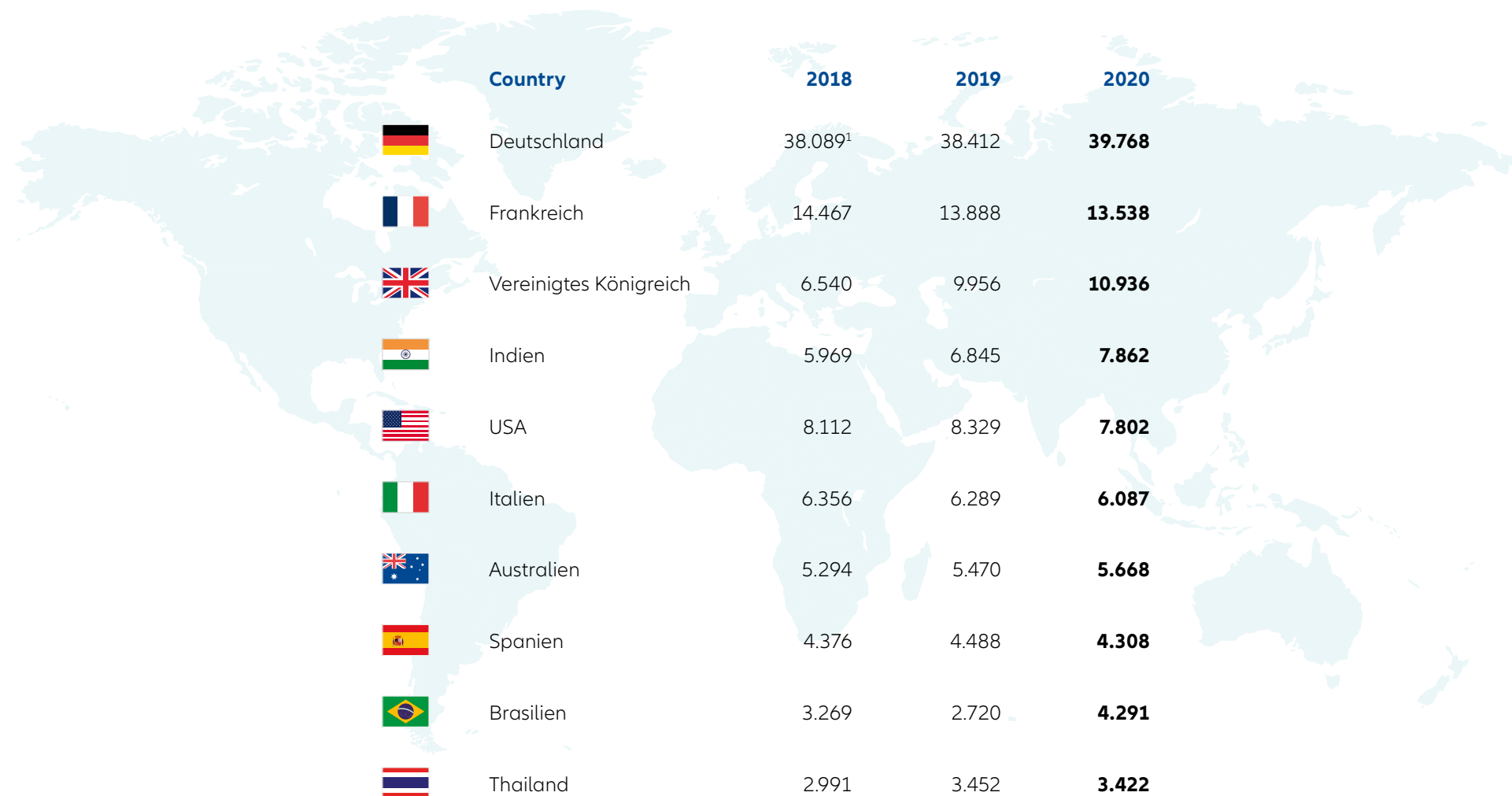
2) Basierend auf durchschnittlicher FTE.

3) Basierend auf durchschnittlicher Gesamtzahl der Mitarbeiter (Kern- und Nicht-Kerngeschäft).



# DIE 10 GRÖSSTEN LÄNDER NACH ANZAHL DER MITARBEITER

Basierend auf dem Personalbestand von Kern- und Nicht-Kernunternehmen



1) Korrigierte Zahl der im Geschäftsbericht 2018 veröffentlichten Daten.

# 02 PERSONALSTRUKTUR & VIELFALT

Wir sind stolz darauf, ein auf Vielfalt ausgelegtes Unternehmen zu sein. Wir glauben, dass dies wesentlich zu unserem Erfolg und unserer Innovationsfähigkeit beiträgt. Unsere weltweite Belegschaft setzt sich aus Menschen verschiedenster Herkunft und Hintergründe zusammen – sei es Geschlecht, Ethnizität, Alter, Religion, Bildungsgrad, sexuelle Orientierung, verschiedene Einschränkungen oder Nationalitäten.



Allianz Australia, Sydney

We continuously live up to our commitment to fostering Diversity and Inclusion (D&I) and promoting a culture of respect and equality. With our recently introduced D&I strategy “Inclusive.21”, we aim to further drive D&I for our employees and customers and remain steadfast in making Allianz a truly inclusive place to work.

Renate Wagner  
Member of the Allianz SE Board of Management and Chairperson of the Global Inclusion Council



## Die Highlights



### 38 %

weibliche Führungskräfte



### 71

verschiedene Nationalitäten in der Münchner Hauptverwaltung

## 2020 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten<sup>1</sup>

Allianz UK  
**#29 in Inclusive Top 50 UK Employers' Index**  
Inclusive Companies

Allianz Australia  
**Bronze status in Workplace Equality Index for LGBT Inclusion**  
Pride in Diversity

Allianz Germany  
**4 of 5 stars in Best employers for women**  
Brigitte

Allianz Italy  
**Certified Top Employer for Women in Insurance**  
Top Employer Institute

1) Only few selected awards listed

## FAKTEN

- Im Jahr 2020 bekräftigte der Allianz SE-Vorstand erneut die zentrale Bedeutung von Diversität & Inklusion (D&I) für die Allianz, indem er Inclusive.21, unsere neue D&I-Strategie, entwickelte und verabschiedete. Sie baut auf drei Säulen: Mitarbeiter, Kunden und Marke & Reputation.
- Die Allianz unterzeichnete die UN Women Empowerment Prinzipien und den LGBT Code of Conduct sowie die Selbstverpflichtung The Valuable500. Damit bekräftigen wir öffentlich unser starkes Engagement für Chancengleichheit unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung oder unterschiedlichen Fähigkeiten.
- Unsere globalen Kampagnen zum Internationalen Frauen- und Männertag, zum Internationalen Coming-Out-Tag und zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen unterstrichen unser klares Bekenntnis zu Inklusion.

## IM FOKUS

2020 stand im Zeichen von #BlackLivesMatter und der Covid-19-Pandemie mit ihren unverhältnismäßigen Auswirkungen auf Schwarze, sowohl in Bezug auf finanzielle Verluste als auch auf die Sterblichkeitsrate. Allianz Life, unsere Einheit in den USA, unterstützte rasch die Bewegung sowie die People of Color in unserer Mitarbeiter-Community und Gesellschaft.

Das Allianz Life Führungsteam prangerte schnell und öffentlich die Handlungen an, die zum Tod von Herrn Floyd führten, und schuf Kanäle für die Mitarbeiter, um sich zu äußern, zuzuhören und die Emotionen als Reaktion auf die Geschehnisse an diesem Tag zu verarbeiten. Infolgedessen haben wir zusätzliche online Lernpläne und Trainings für unser Führungsteam und alle Mitarbeiter erstellt, die kulturelles Bewusstsein, kulturelle Intelligenz und unbewusste Vorurteile in den Mittelpunkt stellen. Wir förderten auch ehrenamtliche Tätigkeiten in unseren Gemeinden und erklärten den „Juneteenth“ (19. Juni, Gedenktag zur Erinnerung an die Befreiung der afroamerikanischen Bevölkerung in den USA) zum bezahlten Feiertag für unsere Mitarbeiter.

Die Prinzipien unserer Initiative konzentrieren sich darauf, Wege zu finden und es zu ermöglichen, die systemischen Vorurteile und Barrieren, die in unserer Gemeinschaft existieren, abzubauen. Inklusion ist das Herzstück unseres Wertes des gegenseitigen Respekts und wir verpflichten uns, unsere Gemeinschaft zu einem inklusiven Ort für alle zu machen.

**Cecilia Stanton Adams**  
Chief Diversity and Inclusion Officer at  
Allianz Life Insurance Company  
of Nordamerika



## AUSBLICK 2021





Im Jahr 2021 werden wir den Stimmen unserer Mitarbeiter weiter Gehör verschaffen, indem wir drei neue globale Netzwerke mit den Schwerpunkten Generationen, ethnische Zugehörigkeit und Inklusion von Menschen mit Behinderung einführen, die die bestehenden globalen Netzwerke zu Gender und LGBT ergänzen. Wir werden daran arbeiten, die Netzwerke weiterzuentwickeln, indem wir die Überschneidungen ihrer jeweiligen Fokusthemen nutzen.

Mit drei Frauen im Allianz SE Vorstand sind wir stolz auf unsere kontinuierlichen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter. In 2021 werden wir unser D&I-Engagement fortsetzen, etwa durch öffentliche und noch ehrgeizigere Ziele für von Frauen in Führungspositionen und Talentpools, durch ein globales Sponsoringprogramm für Frauen und durch die weitere Umsetzung unseres Projekts zu Lohngleichheit.

# 51 % ALLER ALLIANZ MITARBEITER SIND FRAUEN

## Weibliche und männliche Mitarbeiter nach Regionen (in %)

 Weibliche Mitarbeiter in % aller Mitarbeiter  
 Männliche Mitarbeiter in % aller Mitarbeiter

### ALLIANZ GROUP



### ÜBRIGES EUROPA



### SÜDAMERIKA



### DEUTSCHLAND



### MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



### ASIEN-PAZIFIK



### OSTEUROPA



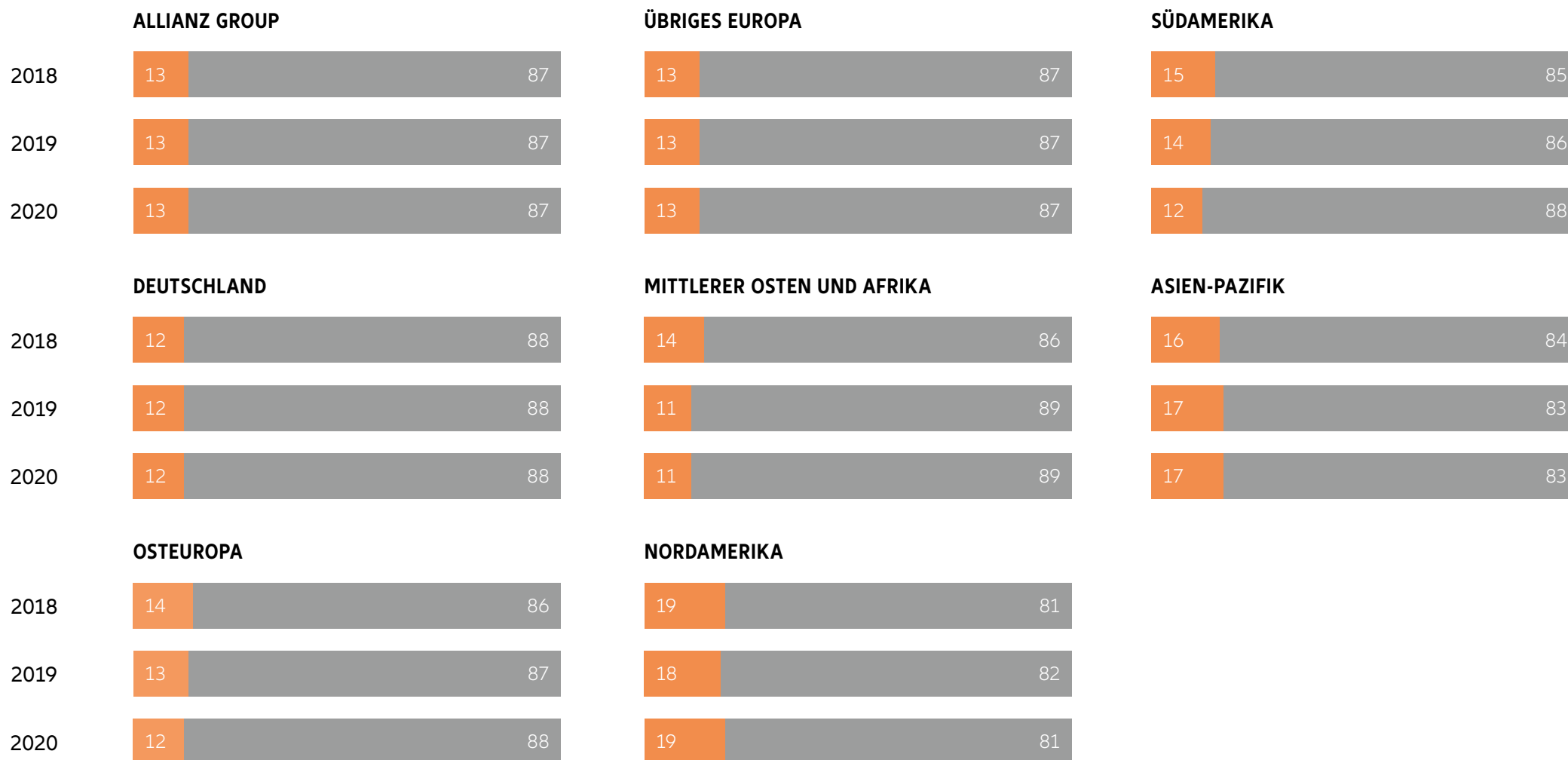
### NORDAMERIKA



# EINE ALLIANZ FÜHRUNGSKRAFT IST IM SCHNITT FÜR 7 MITARBEITER VERANTWORTLICH



## Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

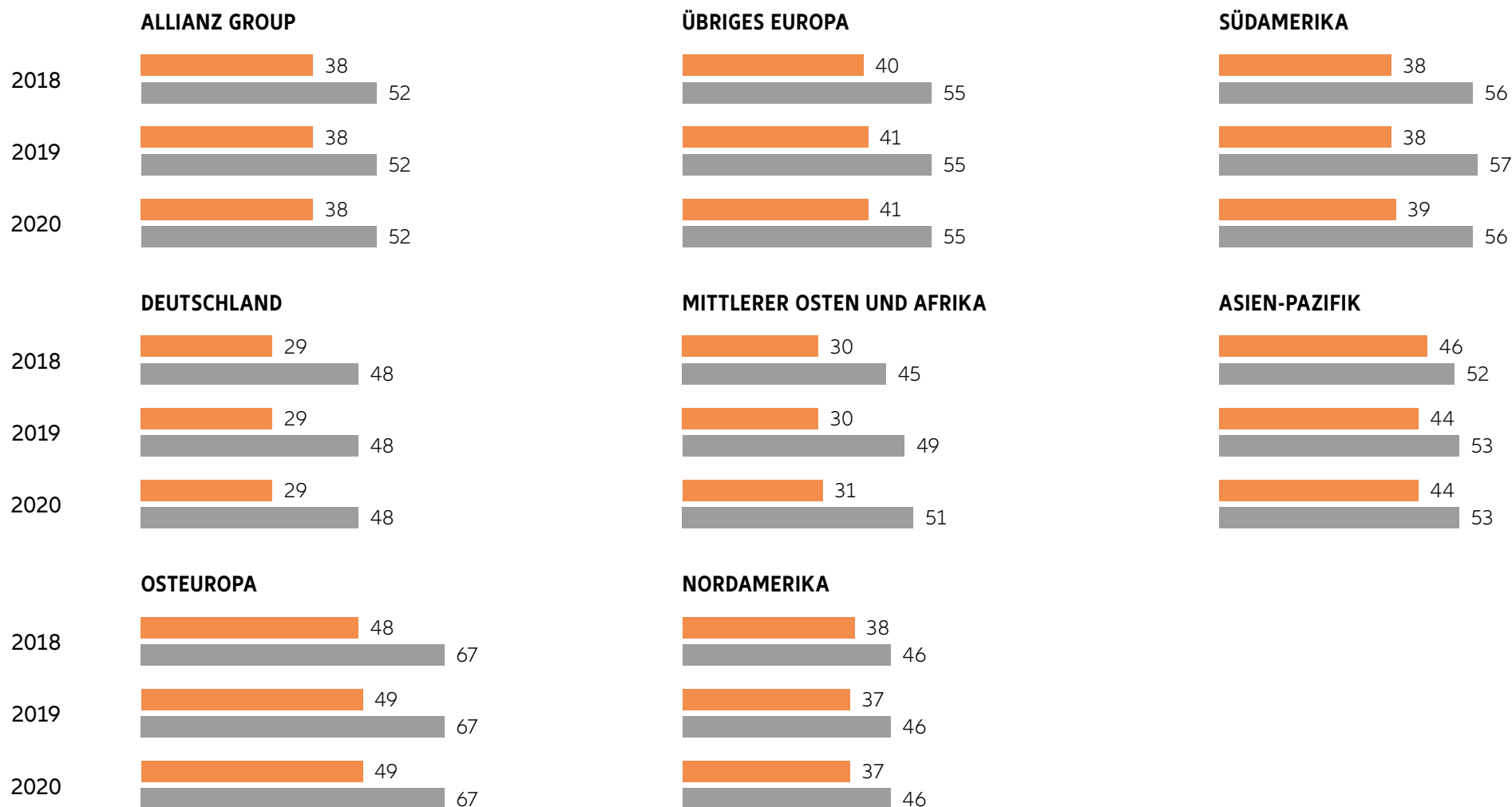
- Anteil Führungskräfte auf der Gehaltsliste (in %)
- Anteil Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) auf der Gehaltsliste (in %)



# 38 % ALLER ALLIANZ FÜHRUNGSKRÄFTE SIND FRAUEN

## Weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

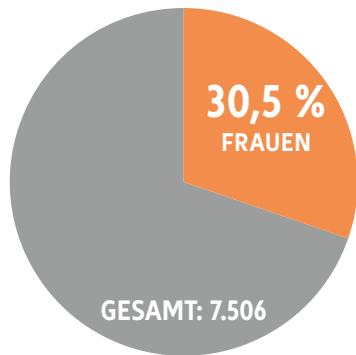
 Weibliche Führungskräfte in % aller Führungskräfte  
 Weibliche Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) in % aller Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



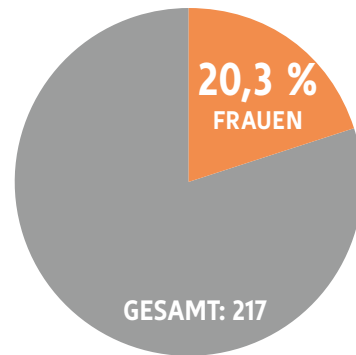
# DIVERSITY IN DER FÜHRUNGSEBENE

## Weibliche und männliche Top-Führungskräfte

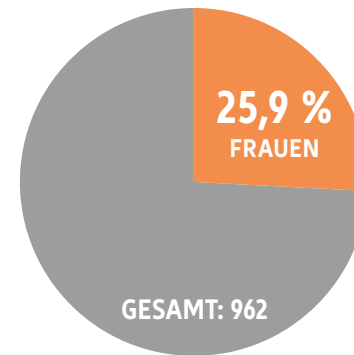
ALLIANZ GROUP



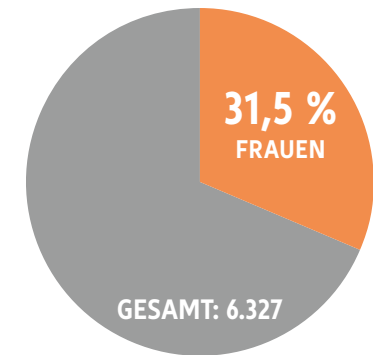
ALLIANZ GLOBAL EXECUTIVES



ALLIANZ SENIOR EXECUTIVES



ALLIANZ EXECUTIVES



## KEY FACT



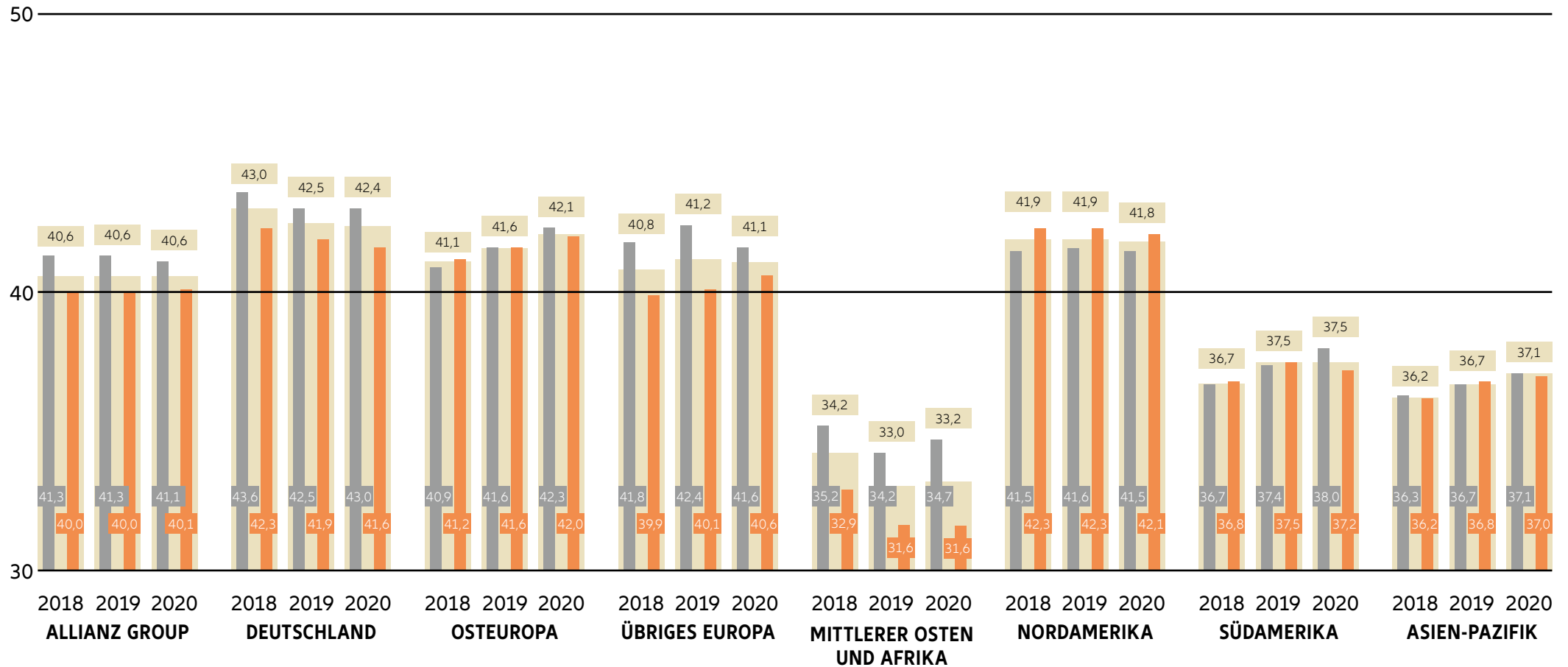
**59**

verschiedene Nationalitäten unter unseren Führungskräften (über alle Level)

# UNSERE MITARBEITER IN DEN SCHWELLENLÄNDERN SIND IM DURCHSCHNITT JÜNGER ALS IN DEN ENTWICKELTEN MÄRKTEN

Durchschnittsalter Stand 31. Dezember 2020

■ Männer 
 ■ Frauen 
 ■ Alle Mitarbeiter auf der Gehaltsliste





# DER GRÖSSTE ANTEIL DER ALLIANZ MITARBEITER IST ZWISCHEN 25 UND 34 JAHRE ALT

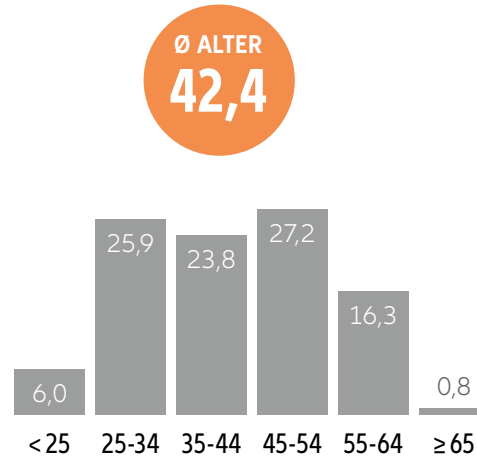
		2018		2019		2020	
< 25	Gesamt	9.900	7,2 %	9.675	7,0 %	<b>9.066</b>	<b>6,3 %</b>
	Männer	4.314	3,1 %	4.284	3,1 %	<b>3.910</b>	<b>2,7 %</b>
	Frauen	5.586	4,1 %	5.391	3,9 %	<b>5.156</b>	<b>3,6 %</b>
25-34	Gesamt	38.565	28,0 %	39.096	28,2 %	<b>41.379</b>	<b>28,8 %</b>
	Männer	18.533	13,5 %	18.696	13,5 %	<b>19.790</b>	<b>13,8 %</b>
	Frauen	20.032	14,5 %	20.400	14,7 %	<b>21.589</b>	<b>15,0 %</b>
35-44	Gesamt	37.064	26,9 %	37.518	27,0 %	<b>39.551</b>	<b>27,5 %</b>
	Männer	18.210	13,2 %	18.530	13,4 %	<b>19.583</b>	<b>13,6 %</b>
	Frauen	18.854	13,7 %	18.988	13,7 %	<b>19.968</b>	<b>13,9 %</b>
45-54	Gesamt	33.557	24,4 %	33.376	23,9 %	<b>33.907</b>	<b>23,6 %</b>
	Männer	16.956	12,3 %	16.731	12,0 %	<b>16.861</b>	<b>11,7 %</b>
	Frauen	16.601	12,1 %	16.645	11,9 %	<b>17.046</b>	<b>11,9 %</b>
55-64	Gesamt	17.813	12,9 %	18.472	13,3 %	<b>18.796</b>	<b>13,1 %</b>
	Männer	9.733	7,1 %	10.101	7,3 %	<b>10.259</b>	<b>7,1 %</b>
	Frauen	8.080	5,9 %	8.371	6,0 %	<b>8.537</b>	<b>5,9 %</b>
≥ 65	Gesamt	789	0,6 %	796	0,6 %	<b>1.006</b>	<b>0,7 %</b>
	Männer	444	0,3 %	428	0,3 %	<b>661</b>	<b>0,5 %</b>
	Frauen	345	0,3 %	368	0,3 %	<b>345</b>	<b>0,2 %</b>

# 35 % UNSERER MITARBEITER SIND UNTER 35 JAHRE ALT

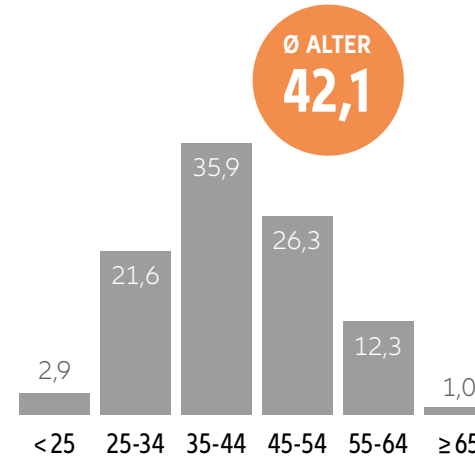
Altersgruppen 2020 (in %)



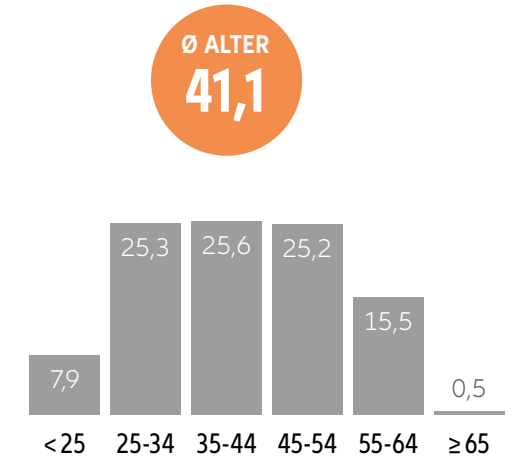
**ALLIANZ GROUP**



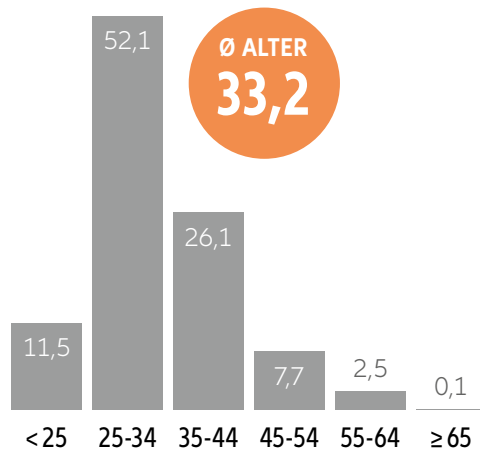
**DEUTSCHLAND**



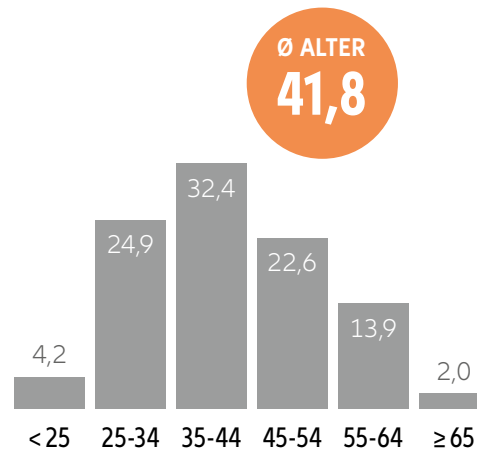
**OSTEUROPA**



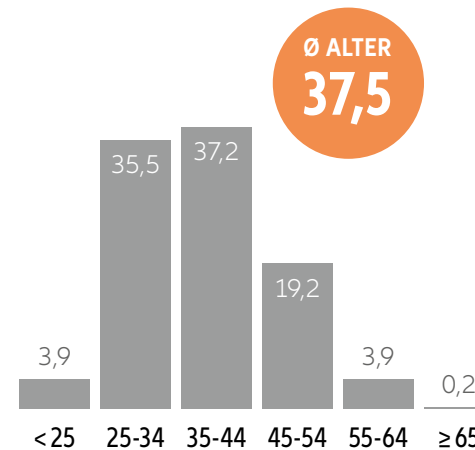
**ÜBRIGES EUROPA**



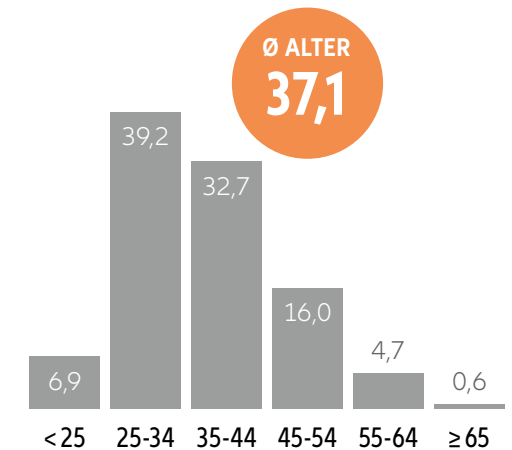
**MITTLERER OSTEN UND AFRIKA**



**NORDAMERIKA**



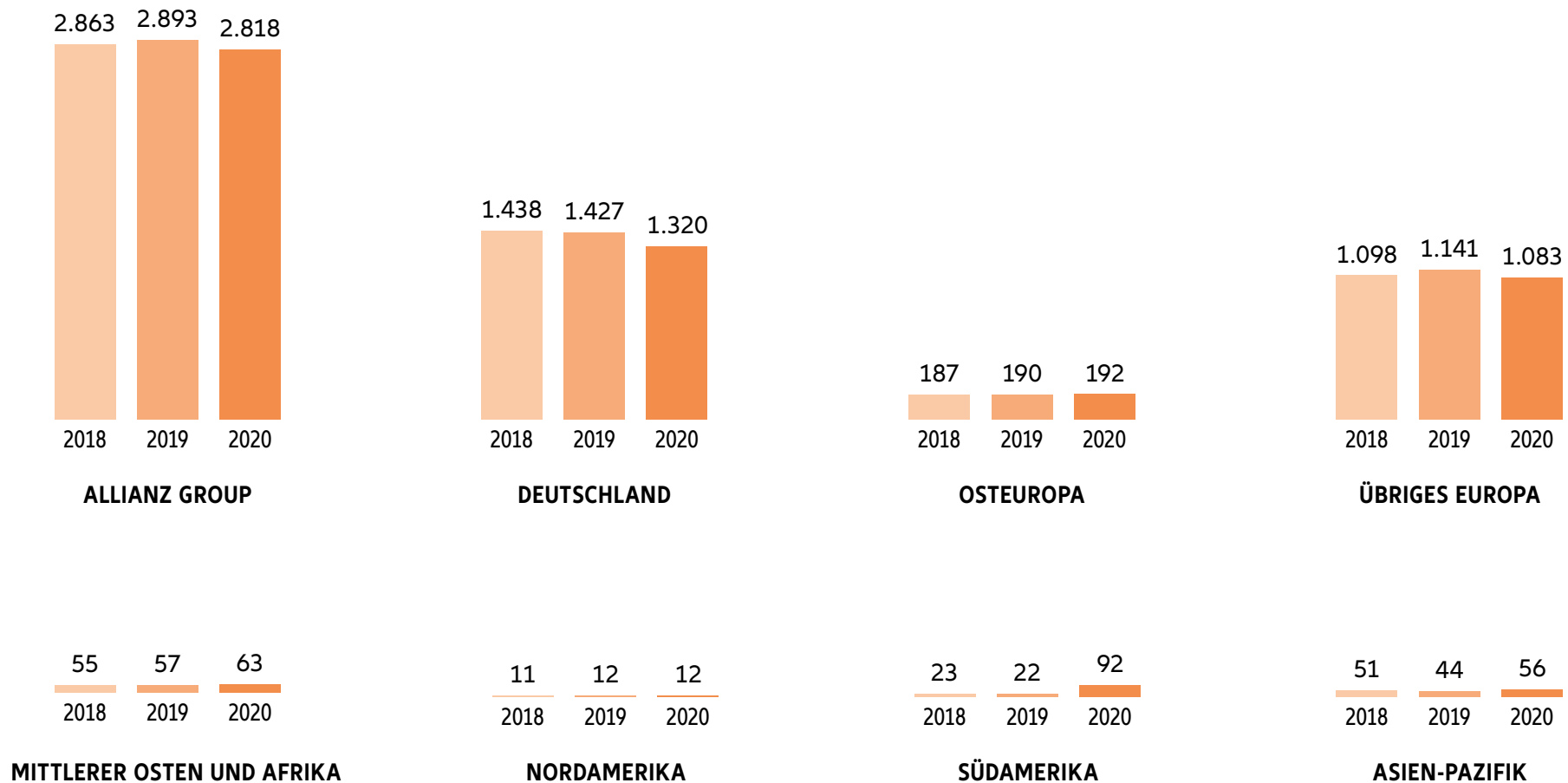
**SÜDAMERIKA**



**ASIEN-PAZIFIK**

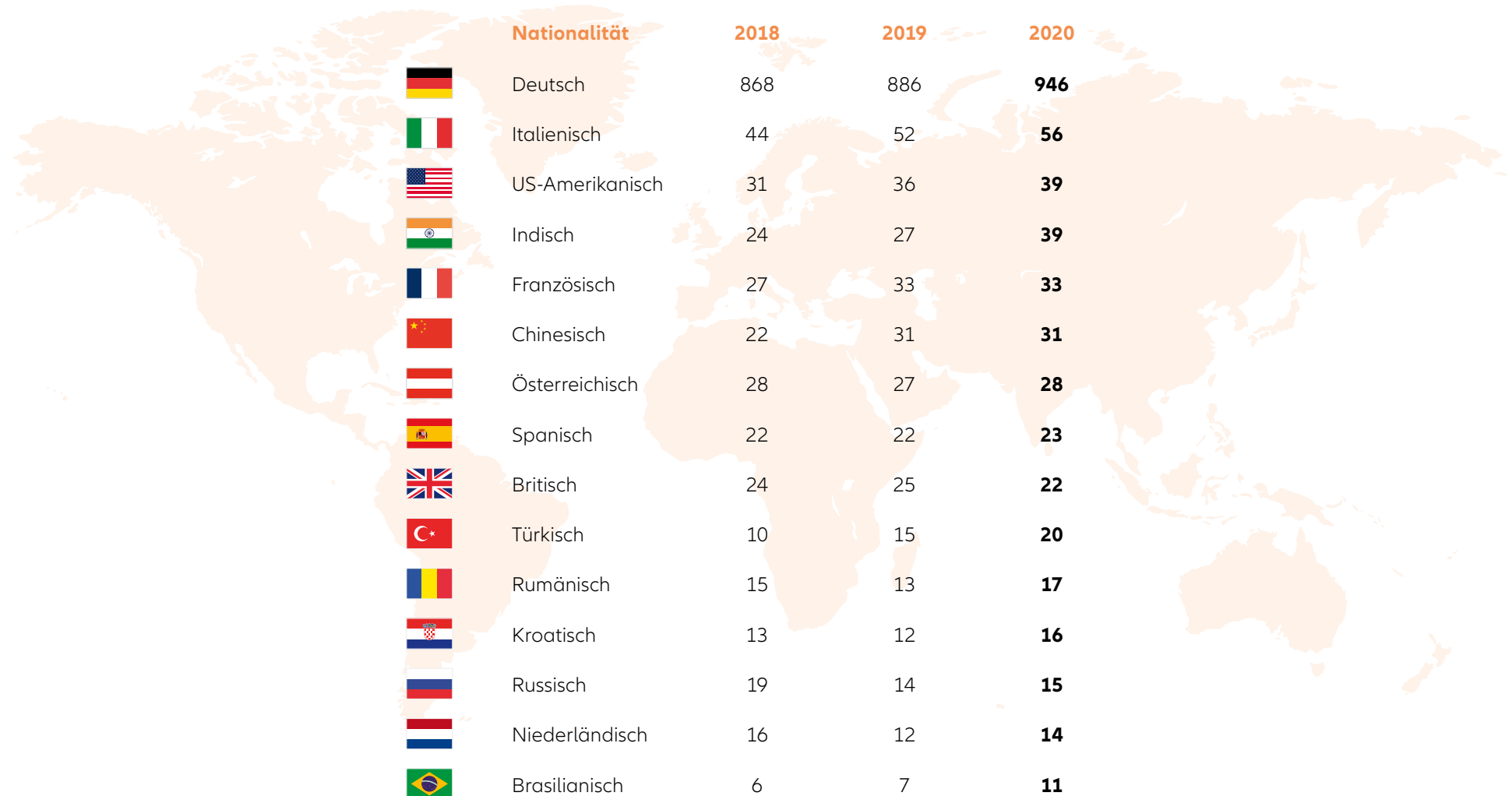
# 47 % ALLER ALLIANZ MITARBEITER MIT BEHINDERUNG SIND 2020 BEI UNTERNEHMEN IN DEUTSCHLAND BESCHÄFTIGT

Anzahl der Mitarbeiter mit Behinderung in den Allianz Gesellschaften nach Region



# 71 NATIONALITÄTEN SIND IN DER ALLIANZ SE HAUPTVERWALTUNG IN MÜNCHEN VERTRETEN

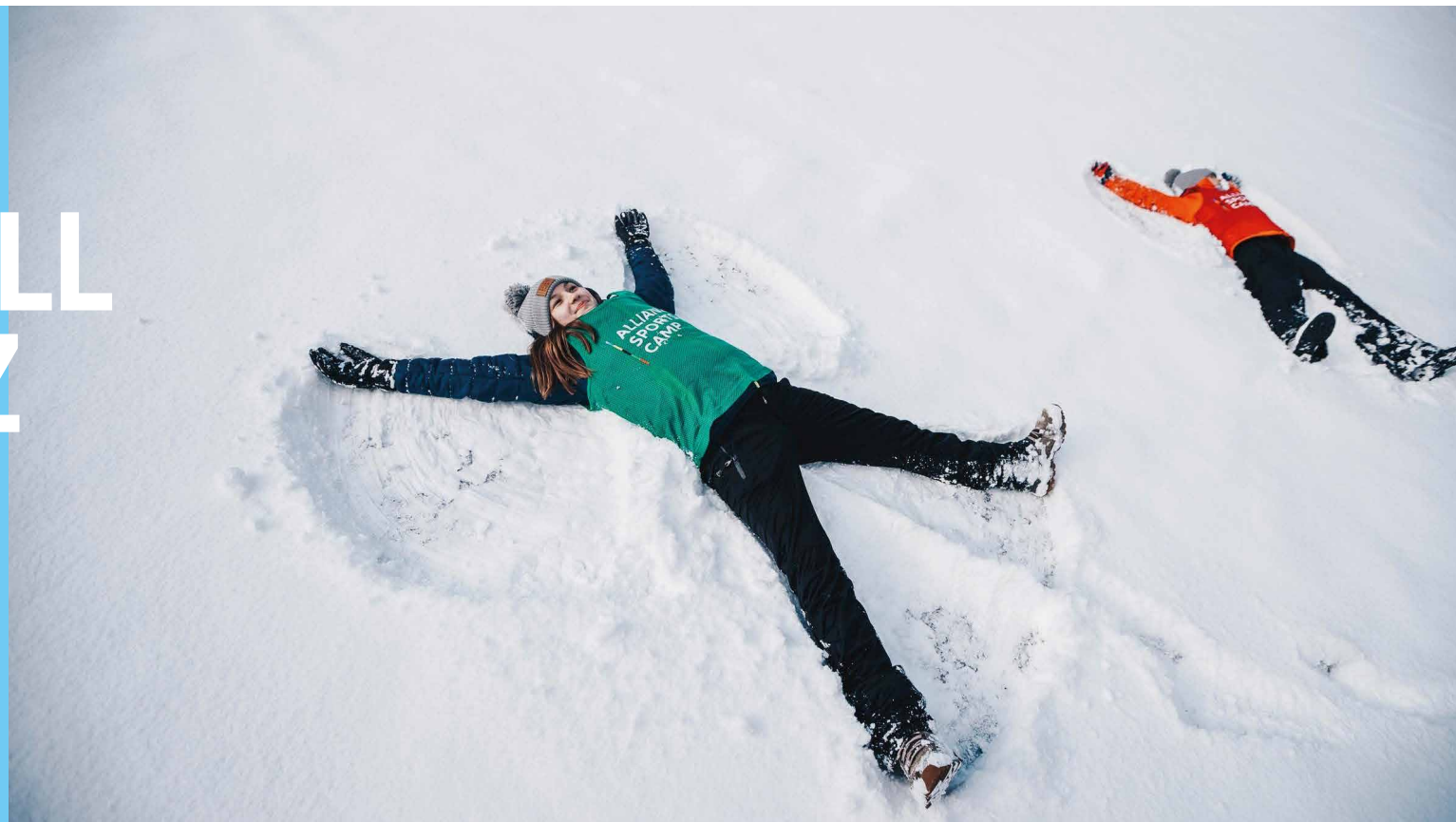
## Die häufigsten Nationalitäten in der Allianz SE<sup>1</sup>



1) Ausgenommen Allianz SE Singapur und Casablanca Branch.

# 03 WORK WELL @ ALLIANZ

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist mit das Wichtigste für unseren Erfolg. Wir fördern Gesundheit am Arbeitsplatz und bieten eine Reihe von Initiativen, die dafür sorgen, dass unser Arbeitsumfeld der Gesundheit zuträglich ist.



Allianz Kids Sports Camp, Munich

## Die Highlights



# 70 %

Work Well Index (WWI+)



# 79 %

weibliche Mitarbeiter in Teilzeit



# 6,9

Kranktage im Durchschnitt

## 2020 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten<sup>1</sup>

Allianz Russia  
"Best Well-being program" for  
the project "Work Well teams"  
Crystal Pyramid 2020 Award

Allianz Technology India  
Certified as Great Place to Work  
Great Place to Work® Institute, India

Allianz Taiwan Life Insurance  
Taiwan i Sport Enterprise Certification  
Taiwan i Sport/Sports Administration of the  
Ministry of Education

Allianz SE  
EUPD Corporate Health Award  
Excellent Corporate Health  
Management

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet

## FAKTEN

- Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sind besonders während der Covid-19-Pandemie sehr wichtig. Durch die Einführung des Work Well-Programms verbessern wir kontinuierlich die Arbeitsbedingungen, um arbeitsbedingten Stress abzubauen.
- Seit dem Start des Work Well-Programms in 2015 haben die größten Ländereinheiten je mindestens 8 der 11 Minimum Actions umgesetzt, um die Hauptursachen des arbeitsbedingten Stresses zu reduzieren.
- Der Work Well Index plus (WWi+) ist unser globaler Indikator für arbeitsbedingten Stress und wird jährlich gemessen. Der diesjährige WWi+ erreichte 70 % (2019: 66 %) und erfüllt bereits unsere globalen Ambitionen für 2021 (66 %).

## IM FOKUS

Im Jahr 2020 lag der Schwerpunkt auf psychischer Gesundheit und Wohlbefinden. Dies wurde durch die Global Health Days Initiative gefördert – eine virtuelle Veranstaltung, die allen Mitarbeitern der Allianz weltweit angeboten wird. Während des ganzen Jahres wurden bestimmte Tage der Gesundheit und dem Wohlbefinden gewidmet, ganz im Sinne von „Einer Allianz“.

Die Initiative wurde am 23. Juni, dem Internationalen Olympischen Tag, gestartet, indem wir den Globalen Gesundheitstag bei der Allianz gefeiert haben und die bevorstehende Partnerschaft mit den Olympischen und Paralympischen Bewegungen im Jahr 2021 gewürdigt haben. Virtuelle Zumba-Tanzkurse und inspirierende Gespräche mit Paralympischen Athleten begeisterten Mitarbeiter aus allen Unternehmensbereichen weltweit.

Am 8. Oktober haben wir uns bei der Allianz auf die globale psychische Gesundheit konzentriert. Kollegen aus aller Welt nahmen an virtuellen aktiven Mentaltrainings und Podiumsdiskussionen teil und erhielten von Kollegen und Fachleuten inspirierende Einblicke in die Bedeutung der psychischen Gesundheit.

Zusammen mit der Global Mindfulness Community, die von unserem Kollegen Christoph Müller-Höcker von Allianz Technology initiiert wurde, haben wir uns darüber hinaus auf Achtsamkeit konzentriert. Dabei wurden allen Mitarbeitern mehrere Achtsamkeits-Teaser-Sessions, Schulungen und tägliche Achtsamkeitsmomente angeboten, um ihre Resilienz zu stärken, das Wohlbefinden zu steigern und persönliches Wachstum durch Achtsamkeitspraktiken zu fördern. Die regelmäßige Kommunikation unseres Vorstands der Allianz SE über psychische Gesundheit hat die Bedeutung dieses Themas hervorgehoben.

Christoph Müller-Höcker  
Global Head of Organizational Change  
Allianz Technology



## AUSBLICK 2021



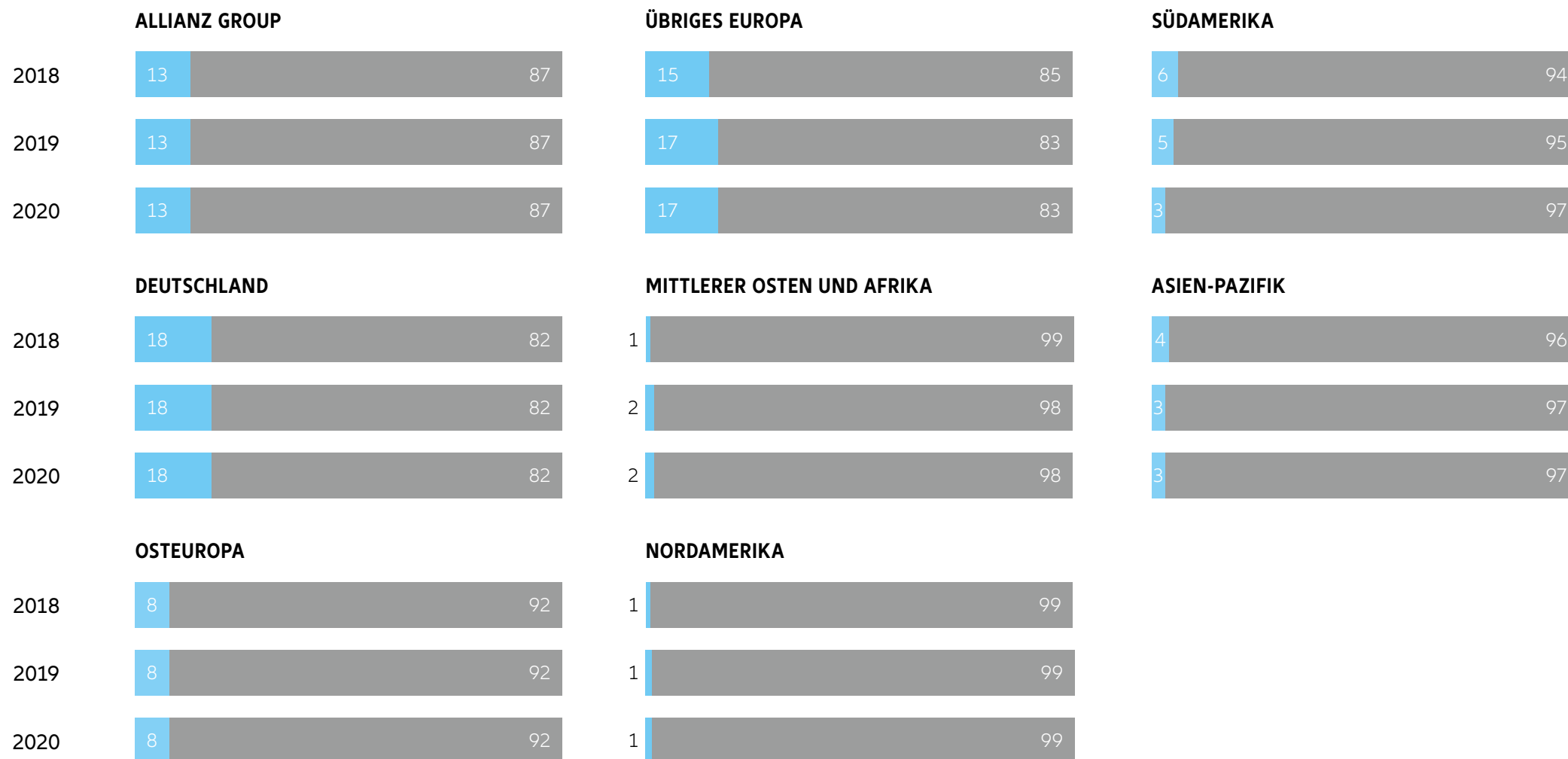
### MITARBEITERFEEDBACK UMSETZEN – GESUNDHEIT IN AKTION

Basierend auf dem Feedback der Mitarbeiter wird das Work Well-Programm zu einem globalen Programm für psychische Gesundheit weiterentwickelt, um Trends in Bezug auf Gesundheit und Wohlbefinden im Unternehmen zu antizipieren. Die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ist unser oberstes Ziel. Daher wurde ein konsistenter Rahmen für alle unsere Tochtergesellschaften auf der ganzen Welt geschaffen, der die drei Dimensionen Mentale und Physische Resilienz, Motivation und Engagement und Arbeitseffektivität umfasst. Wir planen die Umsetzung funktionaler Richtlinien, um ein globales Engagement für unsere Gesundheits- und Wohlfühl-Initiativen sicherzustellen. Ausgewählte Schwerpunktthemen werden jedes Jahr durch globale Aktivitäten gefördert, um die oben beschriebenen Themen zu unterstützen.

# 18 % DER ALLIANZ MITARBEITER IN DEUTSCHLAND ARBEITEN TEILZEIT



## Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

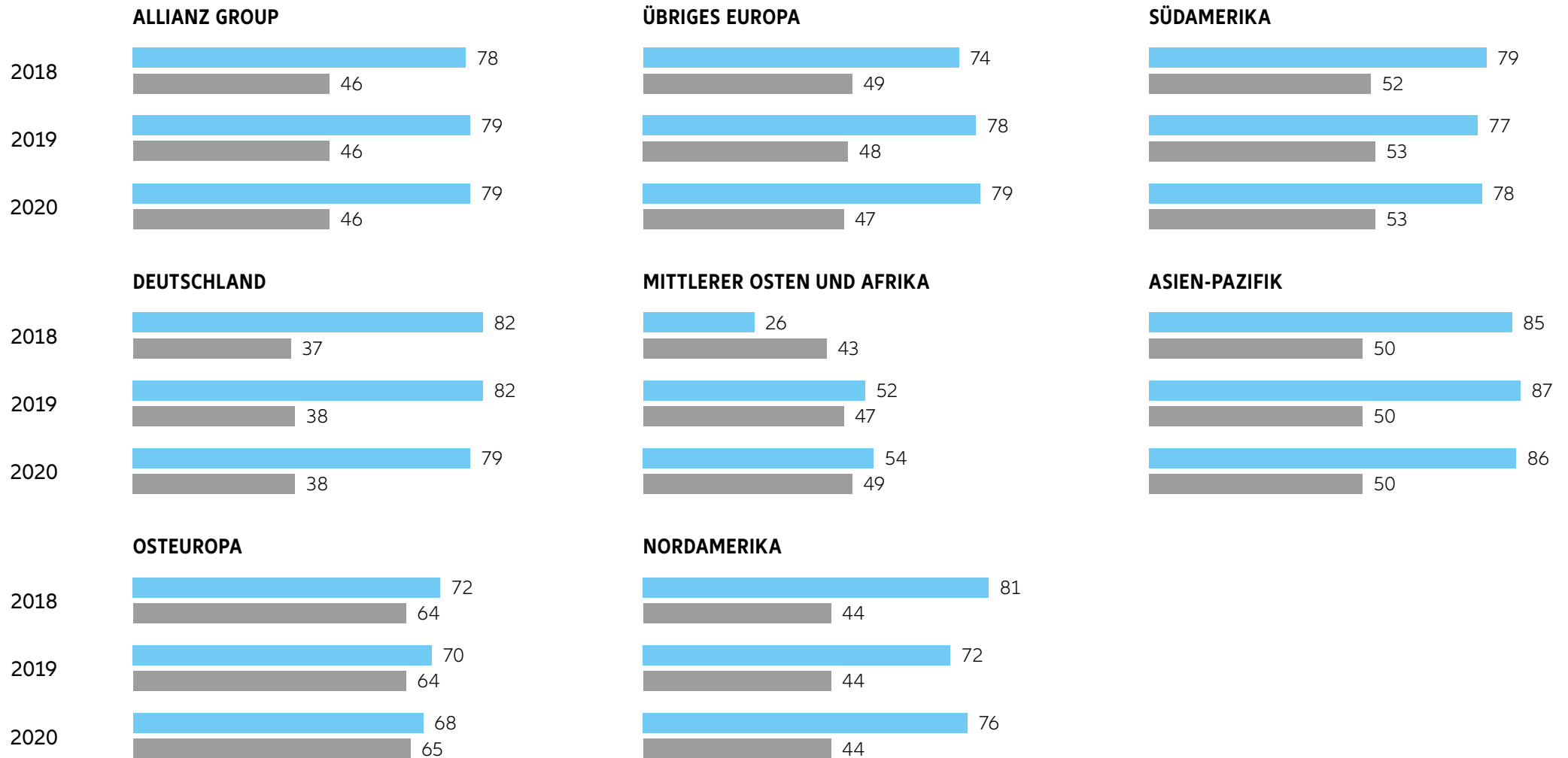
- Anteil Teilzeitmitarbeiter von Mitarbeitern auf der Gehaltsliste (in %)
- Anteil Vollzeitmitarbeiter von Mitarbeitern auf der Gehaltsliste (in %)



# 79 % ALLER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN IN DEUTSCHLAND SIND FRAUEN

## Weibliche Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

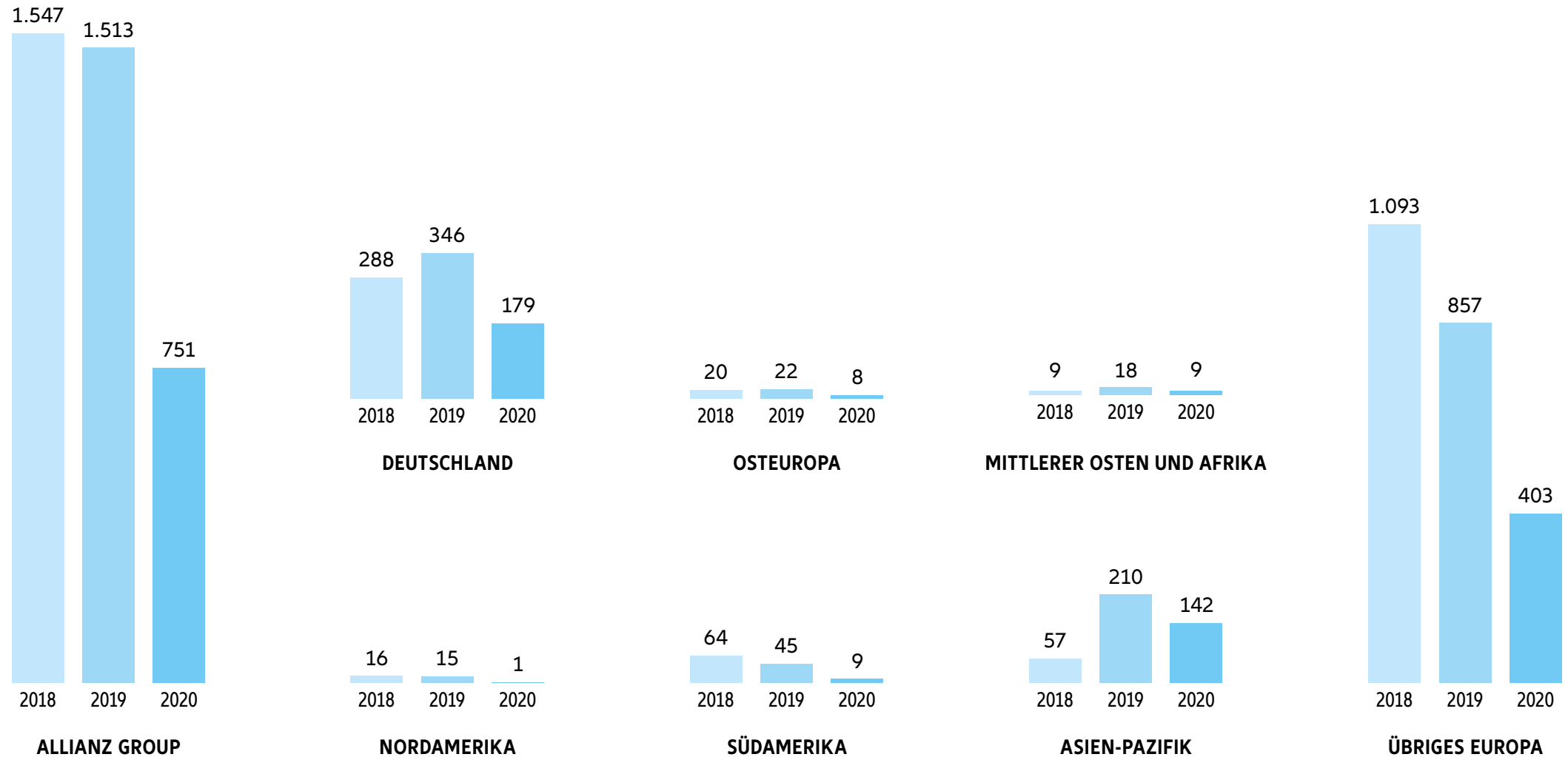
 Weibliche Teilzeitmitarbeiter in % aller Teilzeitmitarbeiter  
 Weibliche Vollzeitmitarbeiter in % aller Vollzeitmitarbeiter





# 50 % WENIGER ARBEITUNFÄLLE IN 2020

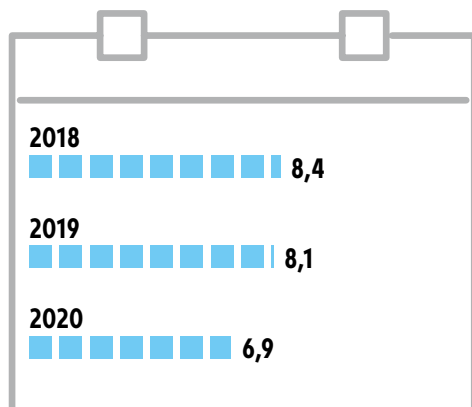
## Anzahl an Arbeitsunfällen nach Regionen



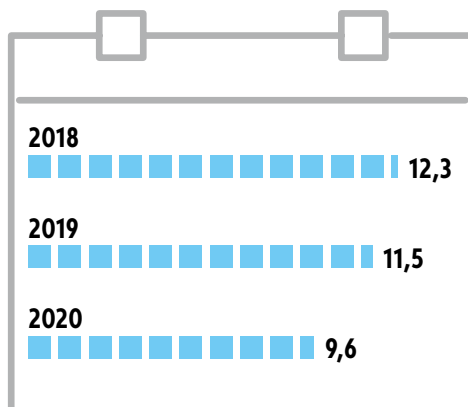
# ALLIANZ MITARBEITER WAREN DURCHSCHNITTLICH 6,9 TAGE KRANK

## Krankheitstage pro Mitarbeiter nach Regionen

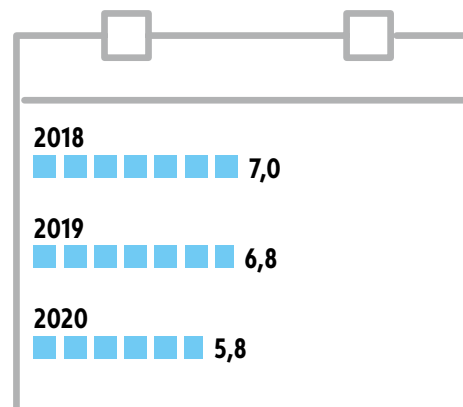
### ALLIANZ GROUP



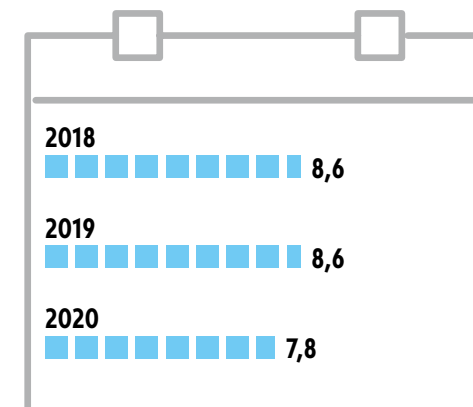
### DEUTSCHLAND



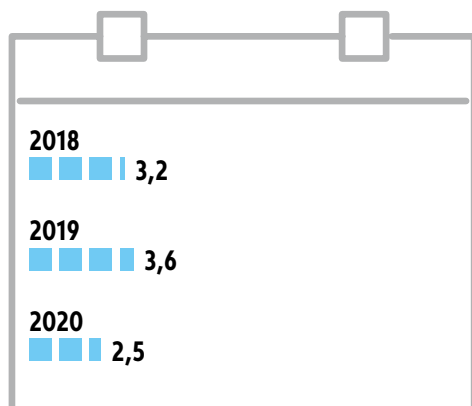
### OSTEUROPA



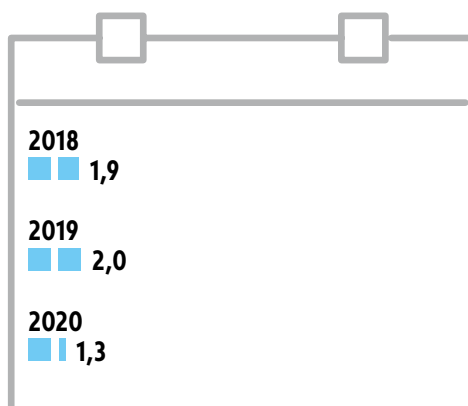
### ÜBRIGES EUROPA



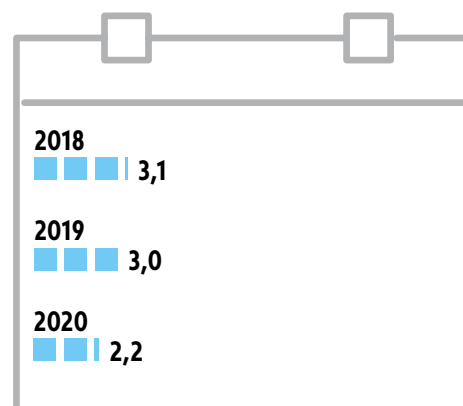
### MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



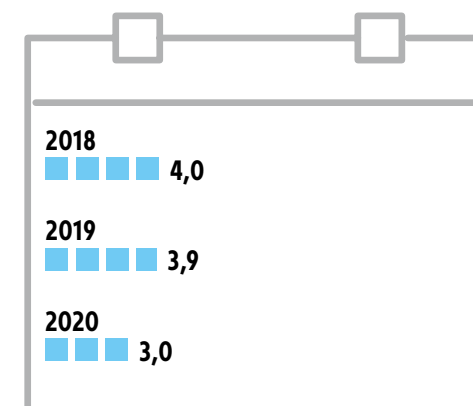
### NORDAMERIKA



### SÜDAMERIKA



### ASIEN-PAZIFIK



# 04 ALLIANZ U

Wir stellen sicher, dass sich unsere Mitarbeiter beruflich kontinuierlich weiterbilden können und dass sie ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Das hilft uns dabei, stets agil und reaktionsfähig zu bleiben.

Die Vision hinter AllianzU (Allianz University) ist es, jedem Mitglied unserer Belegschaft Zugang zum richtigen Bildungsprogramm zu geben, um seine persönliche Weiterentwicklung fortlaufend zu ermöglichen.



Euler Hermes, Paris

## Die Highlights



### 79 %

aller Mitarbeiter besuchten  
mindestens ein Training



### 2,7

Tage Training pro Mitarbeiter



### 48 %

aller Mitarbeiter auf  
LinkedIn Learning registriert

## 2020 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten<sup>1</sup>



**Allianz US Life**  
#25  
Training Magazine Top 100

**Allianz Germany**  
e-learning Award 2020  
(category: social learning)  
eLearning Journal

**Allianz Germany**  
e-learning Award  
2020 (category: LCMS)  
eLearning Journal

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet

## FAKTEN

- AllianzU hat die erste globale soziale Lernplattform, die AllianzU Lernplattform (powered by Degreed), implementiert. Diese Plattform ermöglicht eine vereinfachte Benutzererfahrung für unsere Mitarbeiter, die nach Möglichkeiten suchen, sich weiterzuentwickeln. Die Plattform ist mit den Ergebnissen der Strategischen Personalplanung verknüpft und zielt darauf ab, die Mitarbeiter dabei zu unterstützen, sich in den für die Zukunft benötigten digitalen Fähigkeiten aus- und weiterzubilden. Bislang steht die Plattform über 72.000 Mitarbeitern zur Verfügung und wird bis Ende 2021 auf alle Mitarbeiter ausgeweitet.
- #lead, die erste gruppenweite Initiative der Allianz zur Führungskräfteentwicklung, wurde 2020 ins Leben gerufen, um Führungskräfte mit der richtigen Denkweise und den Werkzeugen auszustatten, um unser Unternehmen in die Zukunft führen. Im Rahmen von #lead wird der Allianz Leadership Passport verliehen als Lizenz, Führungskraft bei der Allianz zu sein. Mehr als 18.000 Führungskräfte, unabhängig von Stufe, Erfahrung oder Standort, werden sich auf eine Lernreise begeben, um ihren Pass bis Ende 2021 zu erlangen. Auch danach setzen die Führungskräfte ihr Lernen über die AllianzU Lernplattform fort und bilden sich alle zwei Jahre mit ca 100 Lernstunden weiter.
- Im Jahr 2020 waren 48 % aller Allianzmitarbeiter (mehr als 68.000) auf LinkedIn Learning registriert. Unsere Mitarbeiter absolvierten über 192.000 Lernstunden und der durchschnittliche Teilnehmer verbrachte fast 6 Stunden auf LinkedIn Learning. Die Allianz liegt über den höchsten LinkedIn Learning Benchmarks in den Kategorien Aktivierung und Lernstunden. 4 der 10 beliebtesten Kurse im Jahr 2020 unterstützen die Mitarbeiter bei der Arbeit zu Hause und dem Zeitmanagement während der Pandemie.

## IM FOKUS

Bei Allianz Australia sind unsere Mitarbeiter unser größtes Kapital, und Investitionen in ihre Entwicklung sind einer der wichtigsten Faktoren für Engagement, Bindung und Produktivität. Unsere strategische Personalplanung und das Enterprise Capability Framework konzentrieren sich auf die Entwicklung von Kern-, Zukunfts- und Führungskompetenzen. Basierend auf den in der Zukunft gefragten Fähigkeiten haben wir unsere Talent-Segmente rund um die Zukunftskompetenzen Digital, Technical, Personal und Professional aufgebaut. Darüber hinaus haben wir Unternehmenskompetenzen sowie kritische Geschäftsbereich-Kenntnisse identifiziert und entwickeln einen Lehrplan, um die richtigen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter in den nächsten 1-3 Jahren konsequent zu entwickeln.

Durch die AllianzU-Plattform, powered by Degreed, sind wir in der Lage, unseren Mitarbeitern ein integriertes Lernerlebnis zu bieten – ein Ort für das Lernen, der sowohl selbstgesteuertes Lernen als auch Lernen im Arbeitsfluss ermöglicht. In Zusammenarbeit mit wichtigen Stakeholdern haben wir mit AllianzU und Degreed eine Reihe von Kompetenzlösungen entwickelt. Wir haben kundenorientierte Lernpfade und Lösungen für „Managing Risk and Compliance Everyday“, „Adapt and Thrive Leadership“, „Diversity and Inclusion“ und unser neues Onboarding entwickelt, die alle dazu beitragen, die Leistung unserer Organisation zu verbessern und unseren geschäftlichen Wandel zu unterstützen.



**Melinda Bance**  
General Manager  
Learning & Development  
Allianz Australia

## AUSBLICK 2021



Im Jahr 2021 strebt AllianzU danach, eine Kultur des lebenslangen Lernens für unsere Mitarbeiter aufzubauen. Da sich die Welt um uns herum schnell verändert, werden unsere Expertengemeinschaft, unsere Lerntechnologien und unsere Angebote den Mitarbeitern helfen, sich anzupassen und in ihrer Karriere voranzukommen. Die neue Social-Learning-Plattform der Allianz wird weltweit weiter wachsen und es den Mitarbeitern ermöglichen, sich in den für die Zukunft benötigten digitalen Fähigkeiten weiterzubilden und zu verbessern. Wir fordern unsere Führungskräfte weltweit auf, sich durch die Teilnahme am #lead Leadership Development Programm kontinuierlich weiterzubilden und sich für eine stärkenbasierte, inklusive Führungskultur einzusetzen.

# Globale Entwicklungsprogramme für Führungskräfte<sup>1</sup>

## Teilnehmer

Programm	Gesamt	Männer	Frauen	NPS <sup>2</sup>	Länder
<b>2018</b>					
Renewal Agenda Accelerators	20	12	8	k.a.	9
Strategy Campus (AMI Campus)	124	77	47	69 % <sup>3</sup>	27
Allianz Leadership Development Program	30	18	12	70 %	15
Allianz Management Program	69	46	23	81 %	16
<b>Gesamt</b>	<b>243</b>	<b>153</b>	<b>90</b>		
<b>2019</b>					
Renewal Agenda Accelerators	21	8	13	k.a.	12
Strategy Campus (AMI Campus)	161	117	44	91 % <sup>3</sup>	29
Allianz Leadership Development Program	29	16	13	93 %	17
Allianz Management Program	33	17	16	76 %	10
<b>Gesamt</b>	<b>244</b>	<b>158</b>	<b>86</b>		
<b>2020</b>					
Renewal Agenda Accelerators	23	17	6	k.a.	10
#lead empower (formerly Allianz Leadership Development Program)	36	22	14	k.a. <sup>5</sup>	20
Allianz Management Program	64	46	18	70 %	17
<b>Gesamt<sup>4</sup></b>	<b>123</b>	<b>85</b>	<b>38</b>		

- 1) Für detaillierte Programmbeschreibung bitte Glossar beachten.
- 2) NPS – Net Promoter Score.
- 3) Bezieht sich auf den durchschnittlichen NPS der Strategy Campus (AMI Campus) Programme.
- 4) Alle Strategy Campus Programme wurden aufgrund von Covid-19 2020 abgesagt.
- 5) NPS nicht verfügbar, da das Programm 2021 noch weiterläuft.

# DIGITALES LERNEN BEI DER ALLIANZ U

Bei der Allianz Fachwissen für die Zukunft entwickeln

## LinkedIn Learning

**68.500**  
registrierte Nutzer

48,1 % der Mitarbeiter



Durchschnittlich

**6 Stunden**

pro Lerner im Jahr 2020

Äquivalent zu  
**25,315**  
Schulungstagen, die  
allein mit LinkedIn  
Learning durch-  
geführt wurden



**20 %**  
der Kurse  
wurden über  
mobile  
Endgeräte  
besucht

## AllianzU Plattform

Für über

**50 %**

der Allianz Mitarbeiter  
in 2020 eingeführt

Über

**300.000**

Punkte<sup>1</sup> verzeichnet

1) Die Punkte umfassen alle Learning Aktivitäten in Degreed und integrierten Systemen wie SuccessFactors LMS und LinkedIn Learning, die möglicherweise auch an anderer Stelle. berichtet werden.

**147.030**

Inhalte auf der  
AllianzU  
Plattform  
angesehen



Top Skills nach Interesse der  
Mitarbeiter:

- Führung
- Veränderungsmanagement
- Kommunikation
- Datenanalyse
- Agil

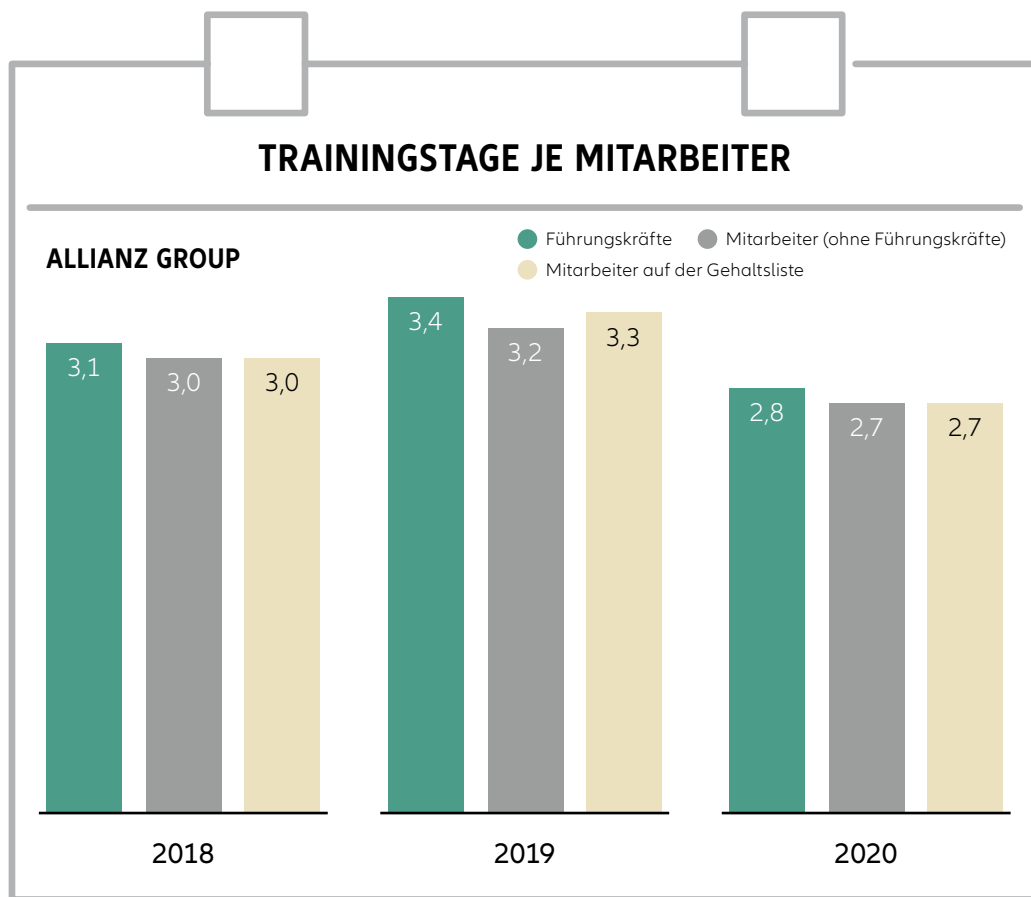


Die Allianz liegt über dem **75.**  
Perzentil-Benchmark für  
Lernstunden pro Monat  
und Kontoaktivierung



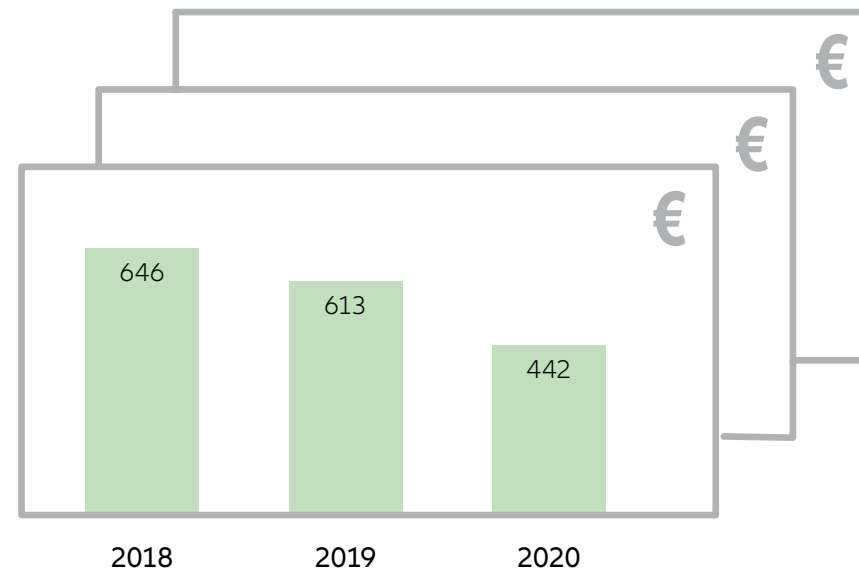
# ENTWICKLUNG DER TRAININGSAUSGABEN IM JAHR 2020

Trainingstage je Mitarbeiter und Trainingsausgaben je Mitarbeiter



### TRAININGSAUSGABEN JE MITARBEITER (EUR)

ALLIANZ GROUP



# 2020 NAHMEN 79 % DER ALLIANZ MITARBEITER AN WENIGSTENS EINEM TRAINING TEIL

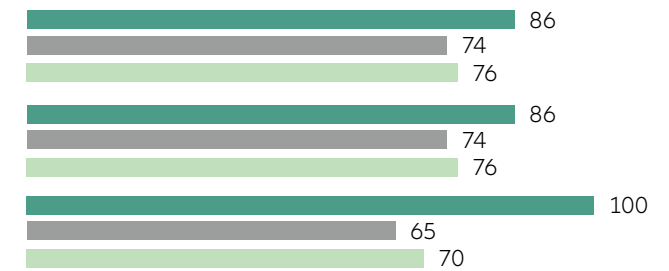
## ALLIANZ GROUP



## ÜBRIGES EUROPA



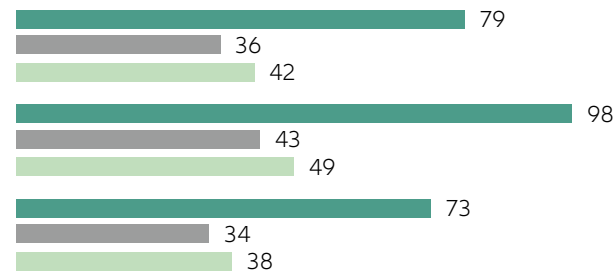
## SÜDAMERIKA



## DEUTSCHLAND



## MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



## ASIEN-PAZIFIK



## OSTEUROPA



## NORDAMERIKA



● Führungskräfte, die an mindestens einem Training teilgenommen haben, in % aller Führungskräfte.

● Mitarbeiter (ohne Führungskräfte), die an mindestens einem Training teilgenommen haben, in % aller Mitarbeiter (ohne Führungskräfte).

● Mitarbeiter, die an mindestens einem Training teilgenommen haben, in % aller Mitarbeiter auf der Gehaltsliste.



# 05 REWARD & PERFORMANCE, GM

Die Allianz fördert ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen und Leistung gleichermaßen zählen. Unsere Vergütungsstruktur erlaubt Anreize für Ideen zur nachhaltigen Wertsteigerung und basiert auf Grundprinzipien, wie zum Beispiel Fairness und Transparenz.



Allianz Malaysia, Kuala Lumpur

## Die Highlights



### 12,5

Personalkosten (Mrd. EUR)



### 11,1 %

Anteil der Mitarbeiter in %  
unter den Aktionären

## 2020 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten<sup>1</sup>



Allianz Taiwan  
**Top Insurance Workplace 2020**  
Insurance Business Asia

Allianz Italy and Genialloyd  
**Top Job-Best Employers 2021**  
German Quality and Finance Institute (ITQF)

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet

## FAKTEN

- Mehr als ein Viertel unserer teilnahmeberechtigten Mitarbeiter investierten in den globalen Mitarbeiteraktienplan 2020, so dass nun mehr als 77.000 Mitarbeiter (fast 52 %) Allianz-Aktionäre sind. Die Länder mit den höchsten Beteiligungsquoten (> 40 %) im Jahr 2020 waren Taiwan, Dänemark, Deutschland, Singapur und Südafrika.
- Global Mobility unterstützt internationale Einsätze für Mitarbeiter aller Levels weltweit. Normalerweise sind zu jedem Zeitpunkt etwa 300 Mitarbeiter im Ausland auf Entsendung und jedes Jahr beginnen mehr als 120 neue Entsendungen.

## IM FOKUS

Entgeltgleichheit nimmt Fahrt auf:

- Als globales Unternehmen möchten wir eine vielfältige Belegschaft, in der Menschen gleiche Chancen haben
- Öffentlichkeit, Presse und Aufsichtsbehörden konzentrieren sich zunehmend auf das Thema Entgeltgleichheit
- Entgeltgleichheit gewinnt auch in Indizes an Bedeutung

Im Jahr 2020 haben wir das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle auf breiter Ebene analysiert. Es beschreibt den Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen bei gleicher/ähnlicher oder gleichwertiger Arbeit.

Die Ergebnisse zeigen, dass Entgeltgleichheit bereits stark in der Allianz Kultur verankert ist und viele Allianz Einheiten bereits einen hohen Standard in Sachen Entgeltgleichheit erreicht haben.

Aber wir wollen noch mehr erreichen: Die Allianz hat sich verpflichtet, alle ungerechtfertigten Einkommensunterschiede bis spätestens Anfang 2022 zu schließen.

Die Allianz Deutschland ist noch einen Schritt weiter gegangen. Sie hat sich erfolgreich einem unabhängigen Audit unterzogen und wurde als Organisation zertifiziert, die sich für die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz einsetzt, wobei die Entgeltgleichheit eines der Hauptthemen war.

„Der Zertifizierungsprozess war eine gewinnbringende Erfahrung für uns als Team. Durch das externe Benchmarking haben wir gelernt, wo unsere Stärken liegen, aber auch, wo wir von Best Practices anderer Unternehmen lernen können. Das bot uns reichlich Inspiration und Motivation für unser Ziel, der beste Arbeitgeber in Deutschland zu sein.“

**Kathrin Janicke**  
GHR German Desk  
Head of Reward & Performance  
Allianz SE



## AUSBLICK 2021



Im Jahr 2021 plant die Allianz ein globales externes Audit und eine globale Zertifizierung zur Gleichstellung von Mann und Frau: Hierbei werden Entgeltgleichheit und Effektivität von Richtlinien und Praktiken zur Sicherstellung chancengleicher Karriereverläufe für Männer und Frauen gemessen und bewertet. Ausserdem wird analysiert, inwieweit Männer und Frauen gleichermaßen als Nachfolger für Führungsrollen berücksichtigt sind.

Im Jahr 2021 wird das Global Mobility Team das aktuelle Assignment Management Tool zu einem Workflow Management Tool aufwerten und als Marktpionier ein Assignee Portal einführen. Dies ermöglicht es dem Team, den Mitarbeitern relevante Informationen und eine abteilungsübergreifende, durchgängige Transparenz der Prozessschritte und Aktivitäten während der gesamten Entsendungsreise zu bieten.

# DIE ALLIANZ GRUPPE ZAHLTE INSGESAMT 12,5 MRD EUR FÜR IHRE MITARBEITER WELTWEIT<sup>1</sup>

## Personalkosten (in Mio EUR)

	2018	2019	2020	Δ19/20
Löhne und Gehälter	9.213	9.787	9.942	1,6 %
– erfolgsbezogene Anteile	28 %	29 %	27 %	-2,0 %
Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Sozialleistungen	1.352	1.435	1.439	0,3 %
Ausgaben für Renten und sonstige Altersvorsorgeleistungen	1.203	1.200	1.129	-5,9 %
<b>Gesamt</b>	<b>11.768</b>	<b>12.422</b>	<b>12.509</b>	<b>0,7 %</b>





1) Diese Zahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft).





# DIE ALLIANZ INVESTIERT IN INTERNATIONALE PERSONALENTWICKLUNG

## Top 10 Entsendungs- und Gastländer<sup>1</sup>

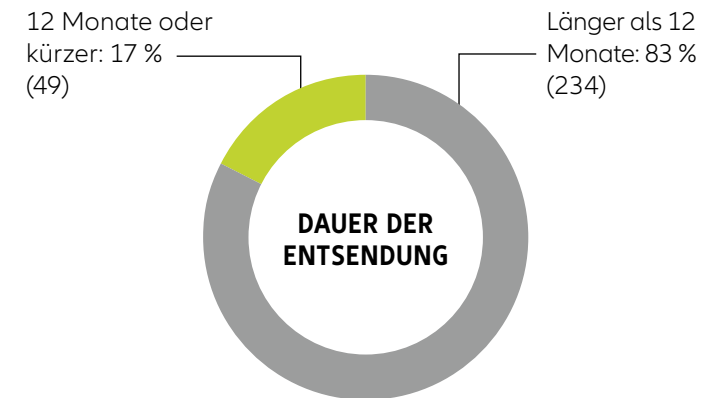
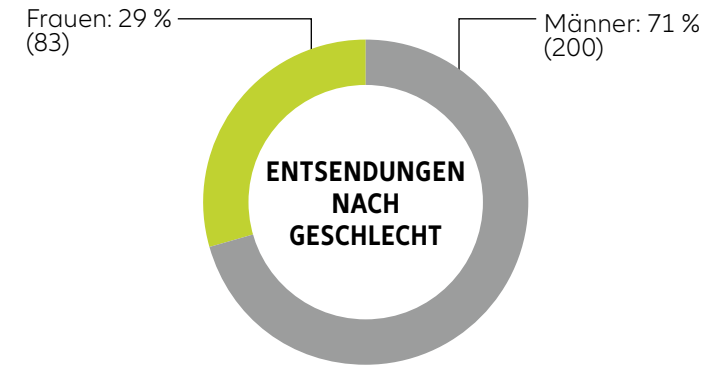
### Top 10 Entsendungsländer in 2020

	Deutschland	139
	Indien	30
	Frankreich	25
	Vereinigtes Königreich	16
	USA	13
	Singapur	13
	Australien	10
	Spanien	6
	Schweiz	6
	Niederlande	5

### Top 10 Gastländer in 2020

	Deutschland	82
	Singapur	26
	USA	22
	Frankreich	18
	Vereinigtes Königreich	13
	Thailand	8
	Österreich	7
	Hong Kong	7
	Irland	7
	Australien	6

## Entsendungen (in andere Länder) in 2020



1) Anzahl der Entsendungen (in andere Länder) in den Top 10 Entsendungs- und Gastländern. Für detaillierte Definition von Entsendung (in andere Länder) bitte Glossar beachten.

# IN 2020 KONNTEN MITARBEITER IN 40 LÄNDERN ALLIANZ SE AKTIEN KAUFEN

## Mitarbeiteraktienkaufplan (ESPP)

	2018	2019	2020
Anspruchsberechtigte Mitarbeiter	102.825	114.808	<b>117.914</b>
Zahl der Länder	30	41	<b>40</b>
Annahmequote	12 %	14 %	<b>26 %</b>

Allianz Mitarbeiter <sup>1</sup>	2018	2019	2020
in % der Aktionäre	2,3	3,3	<b>11,1</b>

- Für jede 3 Euro, die die Mitarbeiter investieren, fügt die Allianz einen weiteren Euro hinzu, was zu einem Rabatt von 25 % führt.
- Der Referenzpreis betrug 167,76 EUR.
- Die Aktien haben eine Haltefrist von 3 Jahren.
- Die Anzahl der Aktien, die den Mitarbeitern im Rahmen des neuen ESPP-Plans zugeteilt wurden, betrug 673.598.
- Darüber hinaus wurde unseren Mitarbeitern weltweit eine Gratisaktie (oder der Gegenwert in bar) angeboten – ein „Dankeschön“ für ihre Unterstützung bei der Erreichung unserer Produktivitätsziele.

1) Teilnahme über Global ESPP und Gratisaktienprogramm ab 2018+.

# 06 PEOPLE ATTRACTION & TALENT MANAGEMENT



Allianz Mexico, Mexico City

Bei der Allianz kümmern wir uns um das Morgen. Wir kümmern uns um unsere Mitarbeiter, ihre Ambitionen, Träume und Herausforderungen.

Gemeinsam können wir ein Umfeld schaffen in dem sich jeder befähigt fühlt und das Vertrauen hat, zu erforschen, zu wachsen und eine bessere Zukunft für unsere Kunden und die Welt um uns herum. Kommen Sie zu uns und lassen Sie uns gemeinsam für morgen sorgen.

## Die Highlights



**13,2 %**  
Einstellungsrate



**19.564**  
neue Mitarbeiter wurden  
2020 eingestellt



**37 %**  
der neu eingestellten  
Manager sind Frauen

## 2020 Awards across Allianz Entities<sup>1</sup>

Allianz Group  
**1<sup>st</sup> – World's Most Attractive Employer within the insurance industry**  
Universum

Allianz Spain  
**Certified as Top Employer**  
Top Employer Institute

Allianz Group  
**Top 25 Best Places To Work For**  
Glassdoor.com (German edition)

Allianz Life US  
**Top 15 Workplaces**  
Star Tribune

Allianz Germany  
**Top Nationaler Arbeitgeber**  
FOCUS

Allianz Services India  
**100 Best Companies for Women in India**  
Avtar and Working Mothers

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet

## FAKTEN

### PEOPLE ATTRACTION

- Rund 1,3 Millionen „unique users“ auf careers.allianz.com schauten sich ca. 240.000 Stellenanzeigen der Allianz an.
- Die Allianz erhielt vergangenes Jahr rund 220.000 Bewerbungen über das globale Bewerbungstool.
- 11 % aller Neueinstellungen 2020 fanden im IT-Bereich statt.

### TALENT MANAGEMENT

- Mehr als 30 OEs unterstützten die „Develop Your Talent, Secure Your Future“ Kampagne, welche seit dem Start im Juli mehr als **10.000 Besuche** auf der Webseite erzielte.
- Um interne Mobilität und Karriereentwicklung zu fördern, unterstützte das Talent Brokerage Team, welches Allianz Talente mit offenen Führungspositionen in Verbindung bringt, bei mehr als 200 Rekrutierungsanfragen und 65 Nachfolgeplanungen.

## IM FOKUS

Die Kampagne „Develop Your Talent, Secure Your Future“ wurde ins Leben gerufen, um das Bewusstsein für die Bedeutung der persönlichen und beruflichen Entwicklung zu fördern, sei es auf der aktuellen Stelle, in einem neuen Aufgabengebiet oder zur Sicherung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit in der Zukunft.

Die Intranetseite „Your Development Journey @ Allianz“ geht hierbei auch näher auf Experten- und Projektmanagement-Karriereoptionen ein. Sie enthält Tools zur Karriereorientierung und Selbstreflexion, Entwicklungsinstrumente, die einen Einblick in die Planung der persönlichen Entwicklung geben, und Möglichkeiten zur Erkundung von Chancen, die für die Suche nach neuen Karriereoptionen genutzt werden können. Darüber hinaus sind Anleitungen und Videos verfügbar, die Mitarbeiter durch den Prozess der Aktualisierung ihres persönlichen Entwicklungsplans und ihrer CV Informationen in SuccessFactors führen. Zusammengefasst handelt es sich um einen One-Stop-Shop für Mitarbeiter, die Unterstützung auf ihrer Entwicklungsreise suchen, sei es als Manager, Experte oder Projektleiter.

Constantin Hildebrand  
Head of Talent Strategy  
Allianz SE



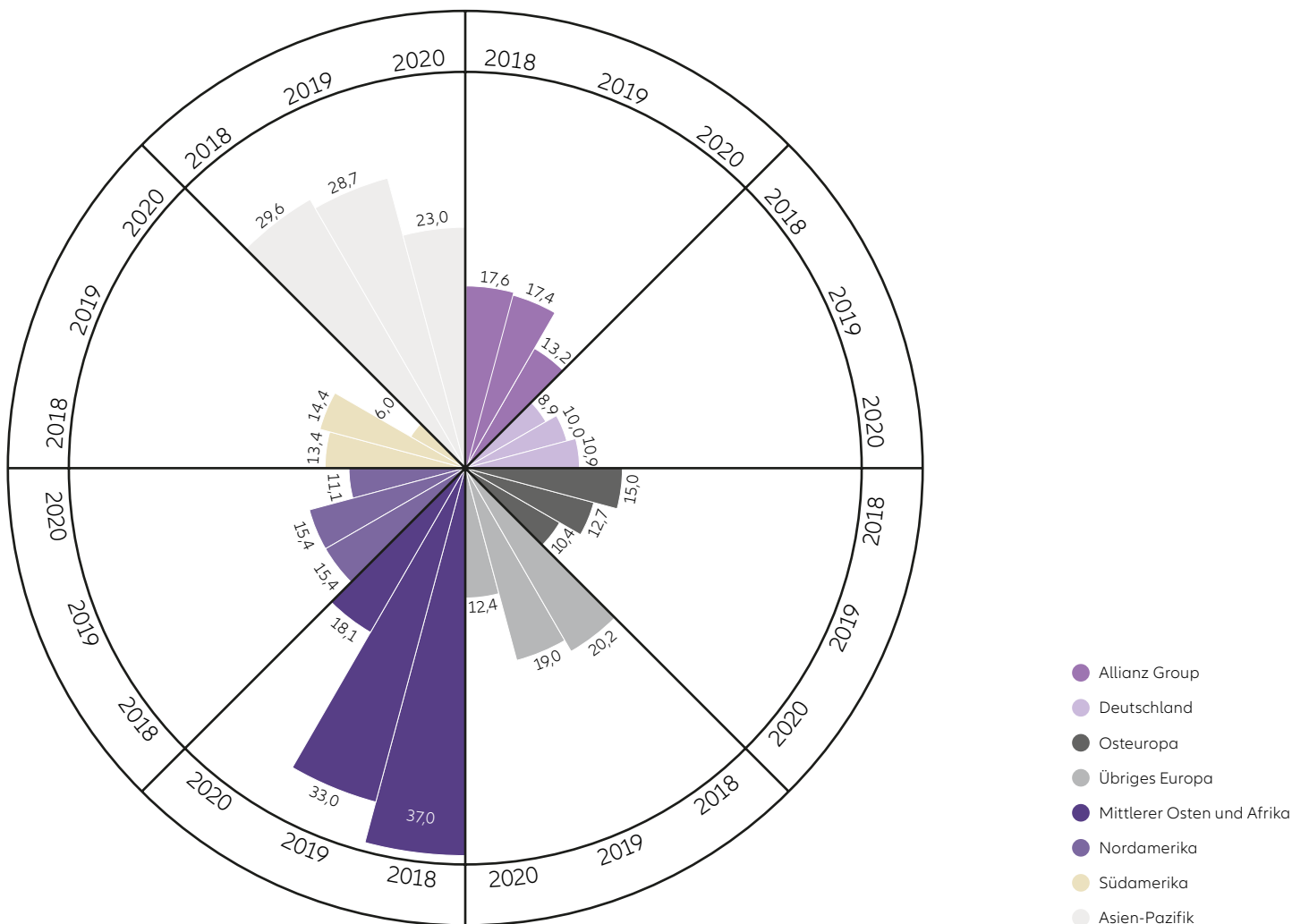
## AUSBLICK 2021



Die Allianz stärkt weiterhin ihre Arbeitgebermarke und verbessert die Erfahrung der Bewerber im Jahr 2021 durch eine kandidatenorientierte Kommunikation auf careers.allianz.com und in den sozialen Medien, die auf den Hauptstärken der Allianz basiert, z. B. Diversität und Inklusion, Gesundheit und interne Karriereentwicklungsmöglichkeiten. Darüber hinaus wird die neue Arbeitgebermarkenpositionierung „We care for tomorrow“ auf allen Kanälen ausgerollt, inklusive Storytelling-Initiativen. Außerdem vereinfacht die Allianz den Rekrutierungsprozess mit einer völlig neuen Karriere-Webseite und Online-Bewerbungssystem.

# ASIEN-PAZIFIK HATTE DIE HÖCHSTE EINSTELLUNGSRATE IN 2020

Einstellungsrate (in %)





# DIE ALLIANZ STELLTE 2020<sup>1</sup> INSGESAMT 19.564 MITARBEITER EIN

## Einstellungsrate (in %)

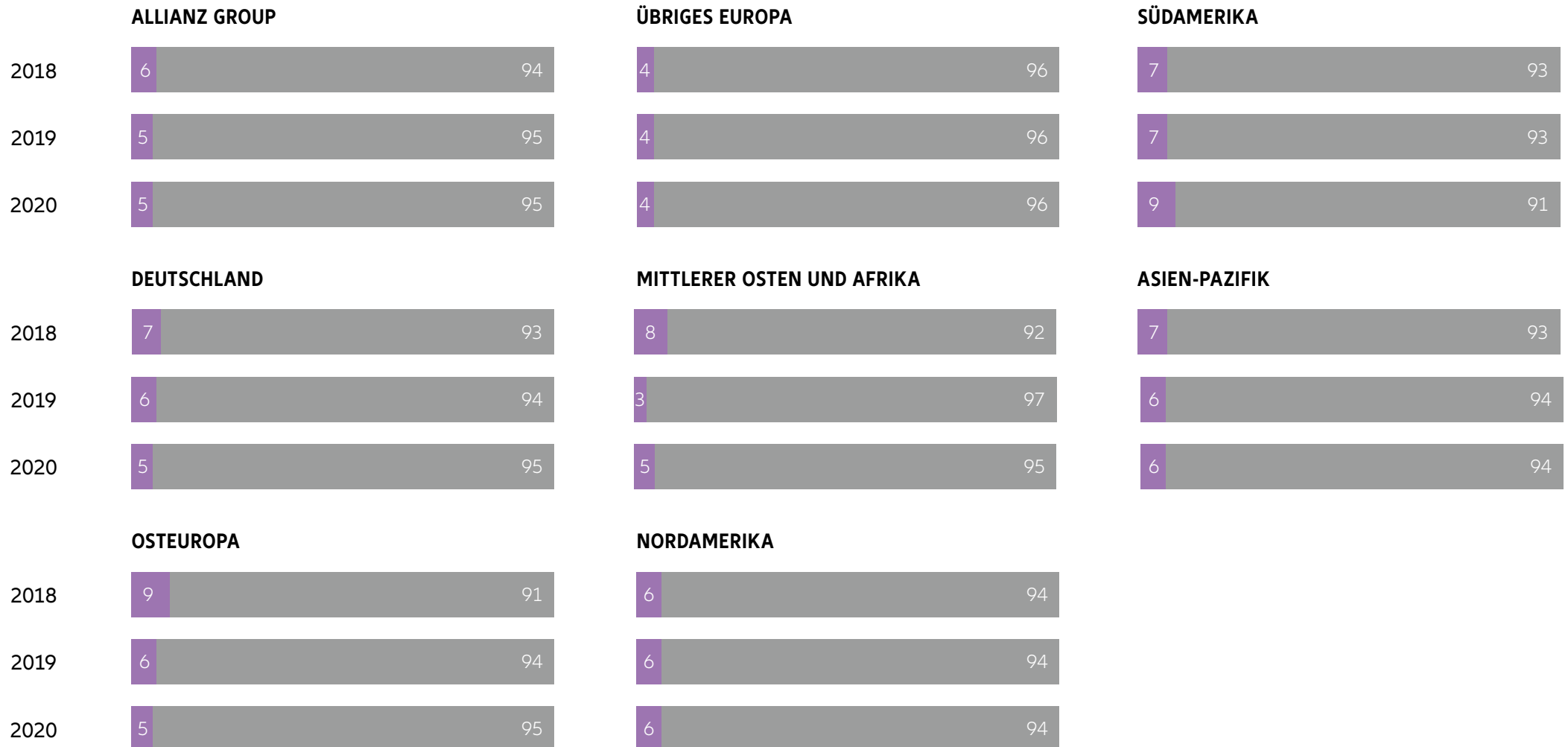
	Einstellungen in % aller Einstellungen			Einstellungen in % aller Einstellungen			Einstellungen in % aller Einstellungen		
	Mitarbeiter	Intern	Extern	Mitarbeiter	Intern	Extern	Mitarbeiter	Intern	Extern
	<b>2018</b>			<b>2019</b>			<b>2020</b>		
<b>Allianz Group</b>	<b>24.702</b>	<b>7</b>	<b>93</b>	<b>24.829</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	<b>19.564</b>	<b>7</b>	<b>93</b>
Deutschland	3.688	19	81	4.254	18	82	4.795	15	85
Osteuropa	1.476	12	88	1.153	4	96	884	5	95
Übriges Europa	11.637	5	95	10.801	4	96	7.267	5	95
Mittlerer Osten und Afrika	1.356	4	96	1.798	3	97	1.066	10	90
Nordamerika	1.300	4	96	1.284	1	99	959	1	99
Südamerika	356	1	99	362	0	100	194	3	97
Asien-Pazifik	4.889	3	97	5.177	2	98	4.399	2	98

1) Zahl der eingestellten Mitarbeiter bezieht sich nur auf Neueinstellungen. Mitarbeiter, die im Rahmen von Fusionen oder Übernahmen hinzugekommen sind und Mitarbeiter, die innerhalb der selben Allianz Gesellschaft gewechselt haben, sind nicht mitgezählt.

# DIE EINSTELLUNGSRATE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE-POSITIONEN BLEIBT AUF KONZERNEBENE STABIL



## Eingestellte Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

- Eingestellte Führungskräfte in % aller Einstellungen
- Eingestellte Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) in % aller Einstellungen



# 37 % DER 2020 EINGESTELLTEN FÜHRUNGSKRÄFTE SIND FRAUEN

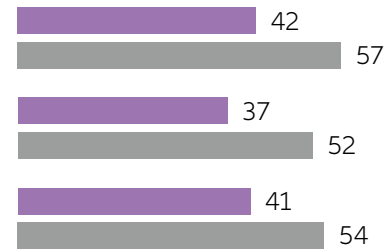
## Eingestellte weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

-  Eingestellte weibliche Führungskräfte in % aller eingestellten Führungskräfte
-  Eingestellte weibliche Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) in % aller eingestellten Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)

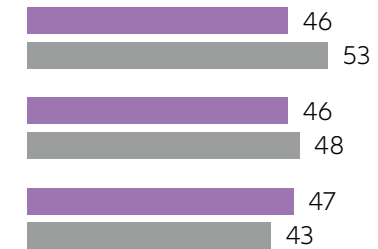
### ALLIANZ GROUP



### ÜBRIGES EUROPA



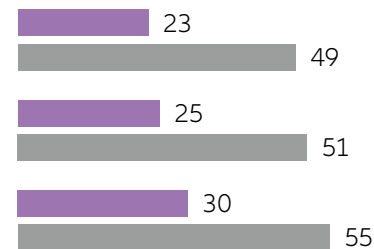
### SÜDAMERIKA



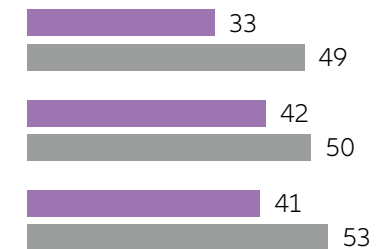
### DEUTSCHLAND



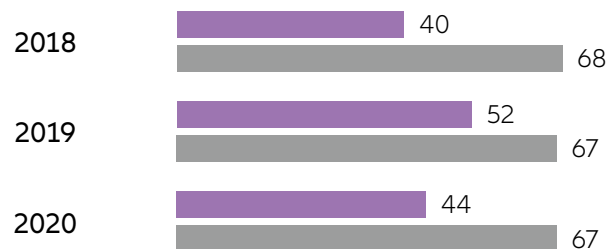
### MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



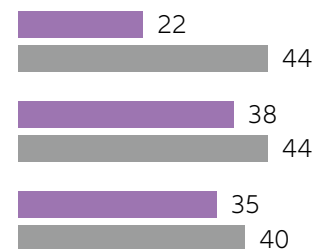
### ASIEN-PAZIFIK



### OSTEUROPA



### NORDAMERIKA



# REKRUTIERUNGSRATE FÜR TOP-FÜHRUNGSKRÄFTE

Einstellungsquote (in % der Gesamteinstellungen)

	Einstellungen in % aller Einstellungen			Einstellungen in % aller Einstellungen			Einstellungen in % aller Einstellungen		
	Gesamt	Intern	Extern	Gesamt	Intern	Extern	Gesamt	Intern	Extern
	<b>2018</b>			<b>2019</b>			<b>2020</b>		
<b>Total Allianz Group Executives</b>	<b>604</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>557</b>	<b>43</b>	<b>57</b>	<b>599</b>	<b>38</b>	<b>62</b>
Allianz Global Executives	28	68	32	21	71	29	26	73	27
Allianz Senior Executives	75	51	49	89	66	34	82	59	41
Allianz Executives	501	41	59	447	38	62	491	33	67

# 07 MITARBEITER-ENGAGEMENT

Mitarbeiterengagement ist essentiell für den Geschäftserfolg auf lange Sicht und ebenso für unser Bemühen, ein kundenfokussiertes Unternehmen zu werden.

Während der letzten Jahre ist der Allianz Engagement Survey – die jährliche Allianz-Mitarbeiterbefragung – die wichtigste Plattform für Feedback und die Förderung unserer Leistungskultur geworden.



Allianz Nigeria, Lagos

## Die Highlights



### 78 %

Employee Engagement Index (EEI)



### 6,4 %

Fluktuationsrate in Deutschland



### 10,7 Jahre

Betriebszugehörigkeit pro Mitarbeiter

## 2020 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten<sup>1</sup>



Allianz Taiwan Life  
Best Companies to work for  
HR in Asia

US Life  
Great Place to Work  
Great Place to Work Institute

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet

## FAKTEN

- Weltweit wurden 123.505 Mitarbeiter in 67 OEs zur Teilnahme am AES 2020 eingeladen (9.088 mehr als in 2019).
- Die Teilnahme liegt weiterhin bei sehr hohen 85 % (112.193 Mitarbeiter), mit einem Anstieg von mehr als 10.000 zusätzlichen Teilnehmern im Vergleich zu 2019 (+1 %-Punkt).
- Der Inclusive Meritocracy Index (IMIX), unser Kernindex zur Messung des kulturellen Wandels, hat mit 78 % seinen bisher höchsten Wert erreicht (+5 %-Punkte). Die zwei weiteren Kernindices erhöhten sich ebenso. WWi+ auf 70 % (+4 %-Punkte) und EEI auf 78 % (+6 %-Punkte).

## IM FOKUS

Allianz Partners arbeitet unermüdlich daran, ein sicheres, inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Ziel ist es, dass jeder seine Einzigartigkeit zum Ausdruck bringen kann, sich geschätzt fühlt, fair und respektvoll behandelt wird, gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen und die Kraft hat, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Fürsorge ist Teil unserer DNA. Im Jahr 2020 boten wir unseren Mitarbeitern Zugang zu Lösungen für Gesundheit und Wohlbefinden, um die Mitarbeiter in ihrem Berufsalltag zu unterstützen. Die folgenden Lösungen wurden für unsere Mitarbeiter entwickelt, damit sie besser mit der Pandemie umgehen und sich an sie anpassen können:

**Remote Working Toolkit** (physisch) und **Keep in Touch Program** (emotional), beide bieten Ressourcen, Tipps & Tricks, Lernpfade und Wohlfühlprogramme für Mitarbeiter und Manager während der Pandemie.

Das **People Care Programm** zielt darauf ab, eine integrative Coaching- und Mentoring-Kultur zu bieten, die Selbstbewusstsein und Selbstentwicklung fördert und eine sichere Umgebung schafft.

Das **Global Recognition Programm** gibt Mitarbeitern und Teams die Möglichkeit, ihre Leistungen zu zeigen.

**Unleash** ist ein Entwicklungsprogramm zur Förderung von Mitarbeitern, für das man sich selbst nominieren kann, und das darauf abzielt, aufstrebende zukünftige Führungskräfte frühzeitig zu identifizieren und zu entwickeln.

## AUSBLICK 2021



Im Jahr 2021 möchten wir unsere Employee Listening Strategie weiter ausbauen, indem wir den jährlichen Allianz Engagement Survey (AES) durch lokale Pulsbefragungen ergänzen und den Follow-up-Prozess durch den Austausch von Best Practices und der engen Zusammenarbeit mit unserem globalen AES-Koordinatorinnenetzwerk optimieren. Gemeinsam mit unserem externen Anbieter und allen Allianz Einheiten möchten wir ein Umfeld schaffen, in dem unsere lokalen Unternehmen das kontinuierliche Feedback zum Mitarbeiterengagement verstärkt für tiefere Erkenntnisse und entsprechende Maßnahmen nutzen.

**Barbara Busi**  
Global Employee Experience and  
Engagement Manager  
Allianz Partners



# DER EMPLOYEE ENGAGEMENT INDEX HAT SICH IN DEN LETZTEN JAHREN KONTINUIERLICH ERHÖHT

Beteiligungsquote, Employee Engagement Index, Effektivität des Managements und Top-Management & Strategie (in %)

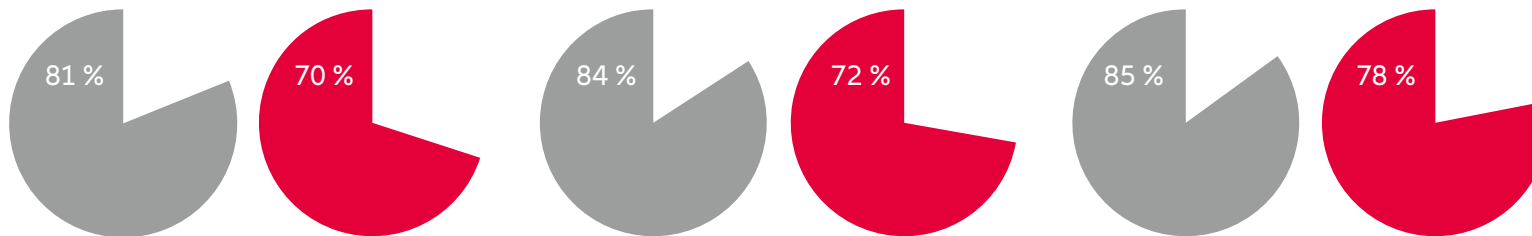
## ALLIANZ GROUP

2018

2019

2020

● Beteiligungsquote  
● Employee Engagement Index (EEI)



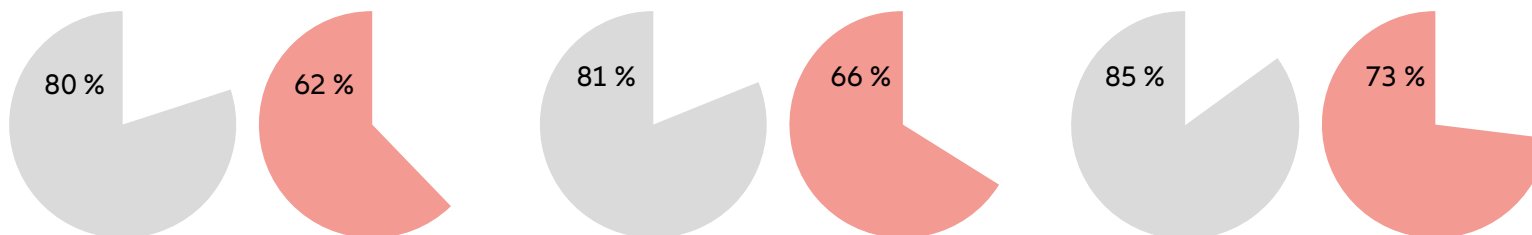
## TOP-MANAGEMENT & STRATEGIE UND EFFEKTIVITÄT DES MANAGEMENTS<sup>1)</sup>

2018

2019

2020

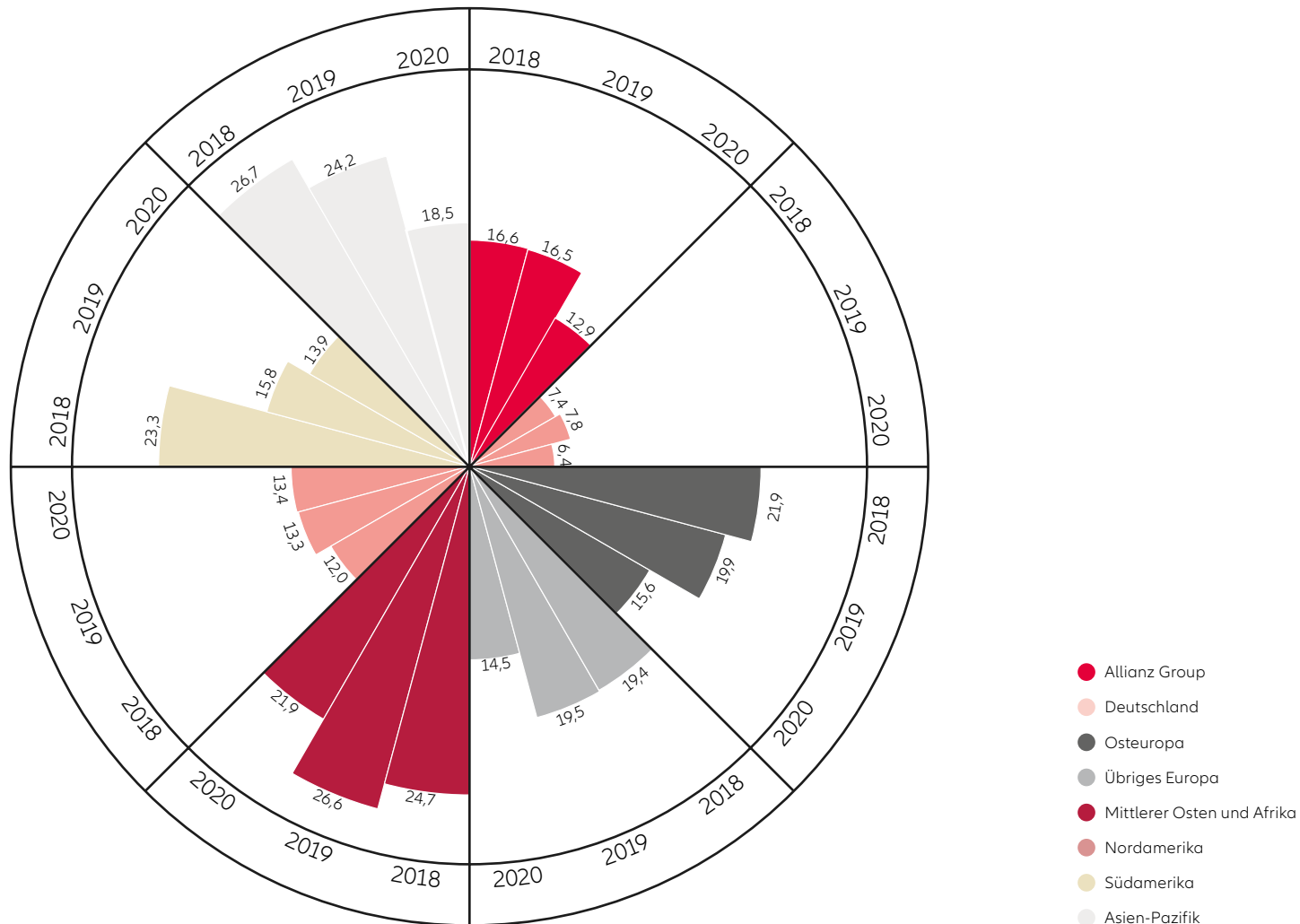
● Effektivität des Managements  
● Top-Management & Strategie



1) Dimensionen berechnet auf Basis der Allianz Engagement Mitarbeiterbefragung (weitere Details im Anhang).

# DEUTSCHLAND HAT DIE NIEDRIGSTE FLUKTUATIONSRATE

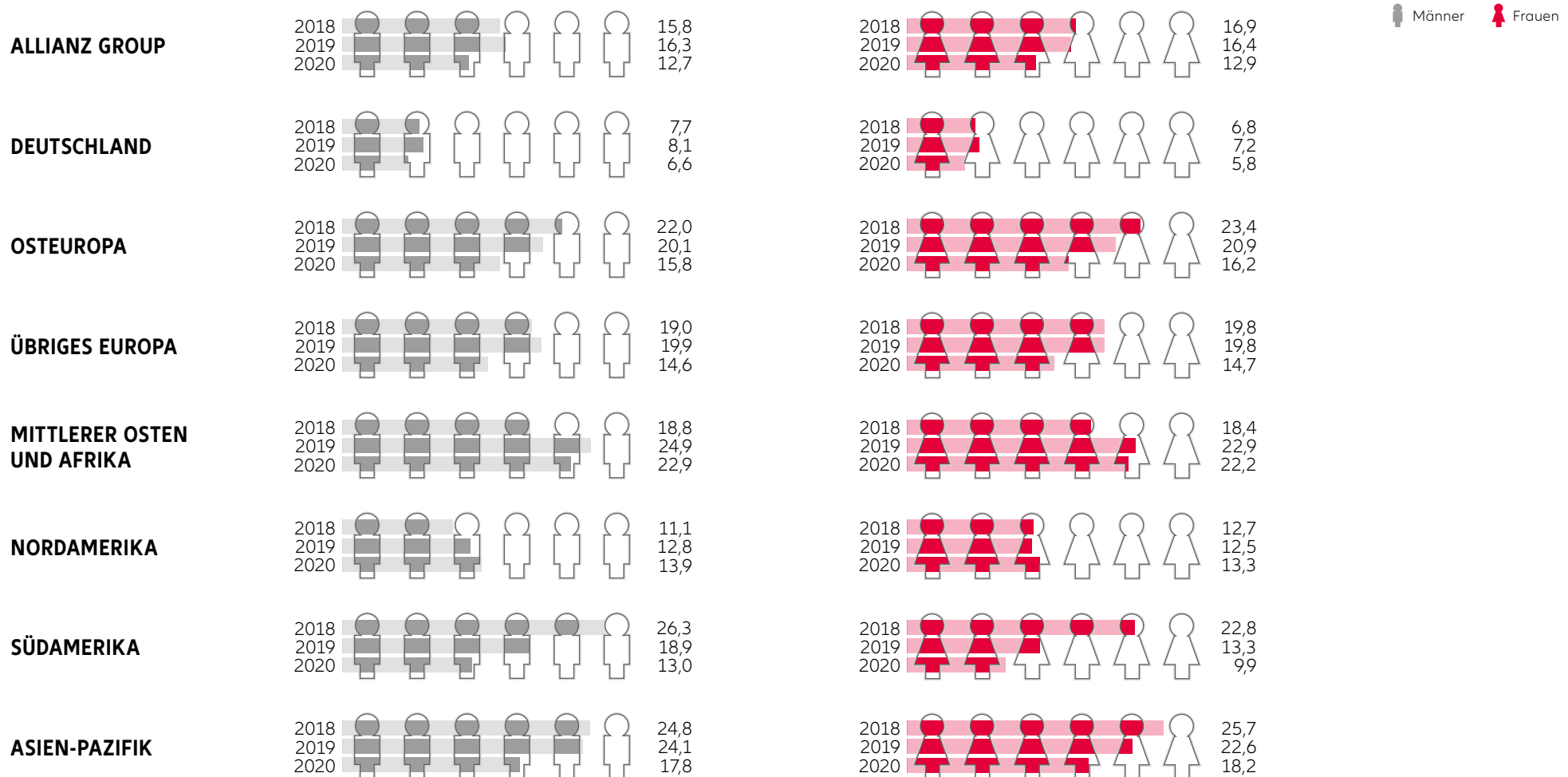
Fluktuationsrate (in %)





# GRÖSSTE LÜCKE BEI DER FLUKTUATION ZWISCHEN DEN GESCHlechTERN BEOBACHTET FÜR SÜDAMERIKA

## Mitarbeiterfluktuationsrate nach Regionen (in %)

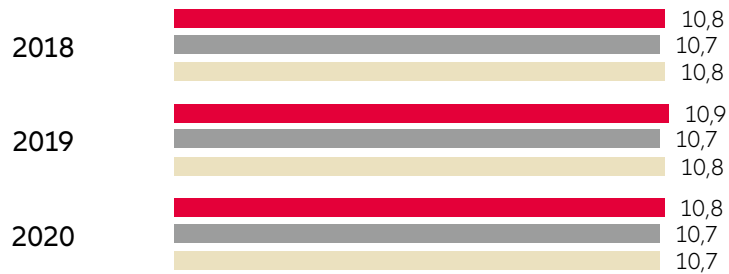


# IN EUROPA VERBLEIBEN DIE MITARBEITER IM DURCHSCHNITT LÄNGER IM UNTERNEHMEN

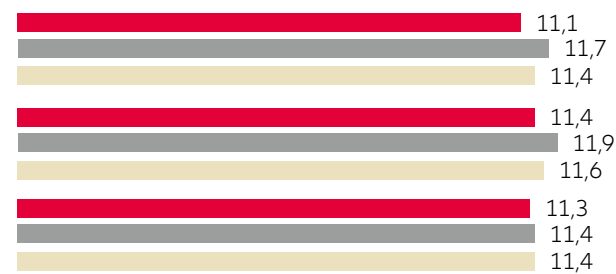
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

■ Männer
 ■ Frauen
 ■ Alle Mitarbeiter auf der Gehaltsliste

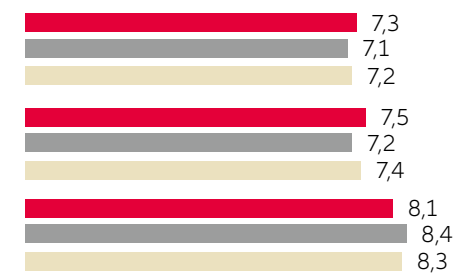
## ALLIANZ GROUP



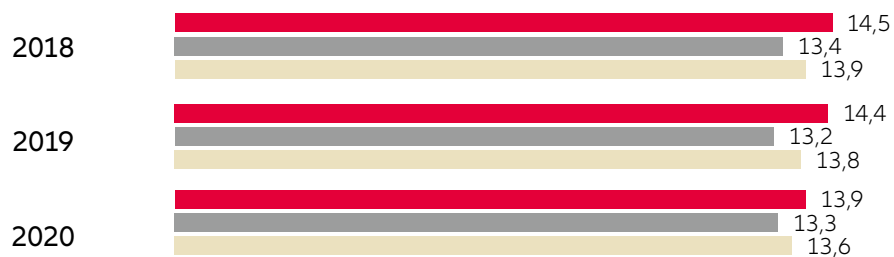
## ÜBRIGES EUROPA



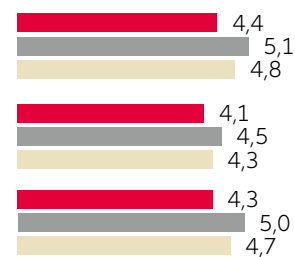
## SÜDAMERIKA



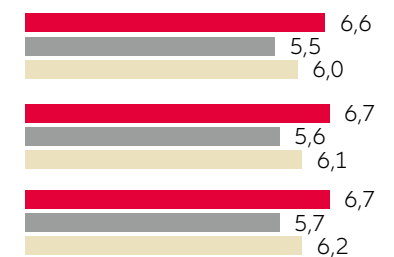
## DEUTSCHLAND



## MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



## ASIEN-PAZIFIK



## OSTEUROPA



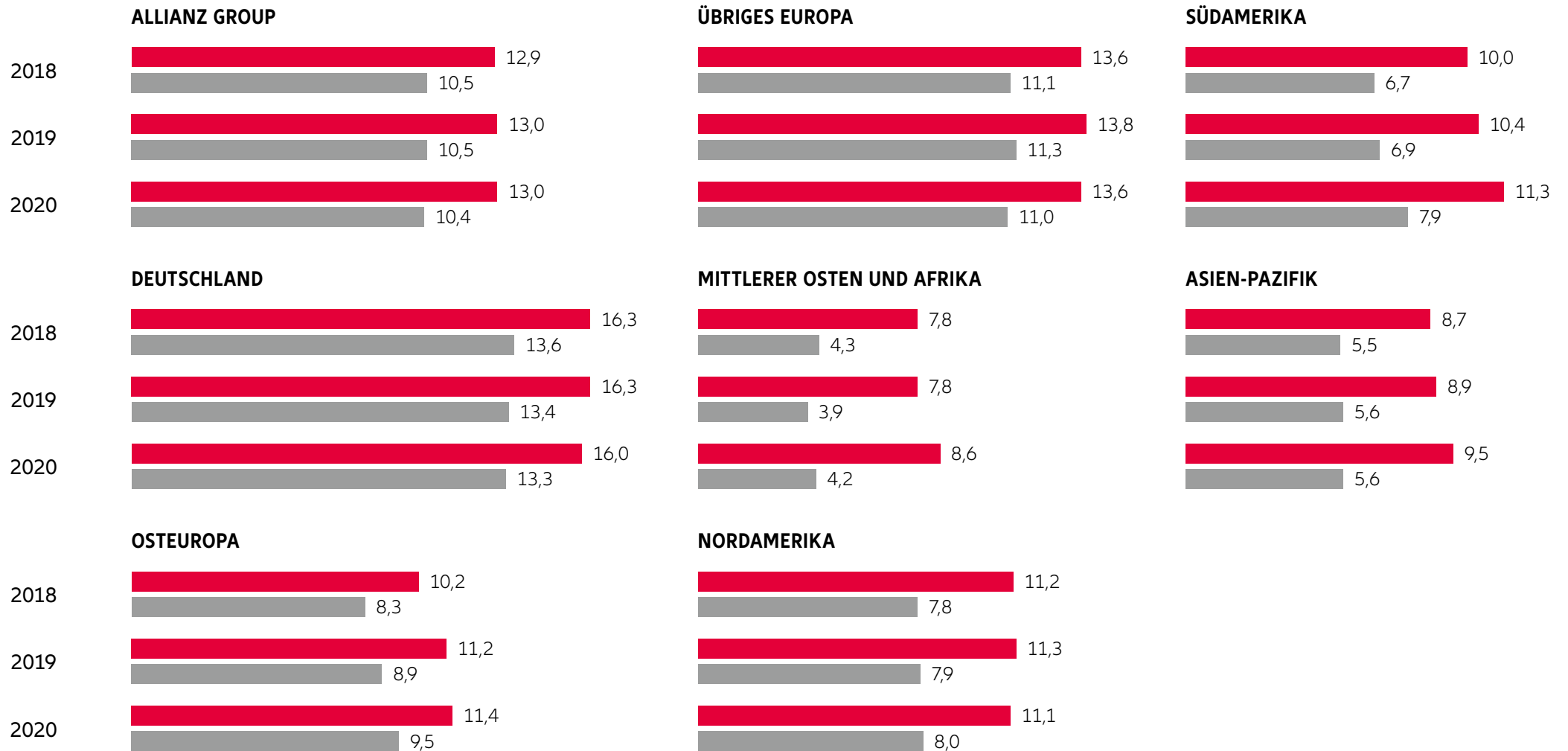
## NORDAMERIKA



# FÜHRUNGSKRÄFTE IN DEUTSCHLAND HABEN DIE LÄNGSTE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

● Führungskräfte ● Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



# FLUKTUATIONSRATE UNTER TOP-FÜHRUNGSKRÄFTEN

Fluktuationsrate<sup>1</sup> und freiwillige Fluktuationsrate<sup>1</sup> (in %)

	Fluktuationsrate in %	Freiwillige Fluktuationsrate in %	Fluktuationsrate in %	Freiwillige Fluktuationsrate in %	Fluktuationsrate in %	Freiwillige Fluktuationsrate in %
	2018		2019		2020	
<b>Total Allianz Group Executives</b>	<b>0,39</b>	<b>0,22</b>	<b>0,40</b>	<b>0,21</b>	<b>0,40</b>	<b>0,18</b>
Allianz Global Executives	0,01	0,01	0,01	0,00	0,01	0,01
Allianz Senior Executives	0,04	0,02	0,05	0,02	0,05	0,02
Allianz Executives	0,34	0,19	0,34	0,19	0,34	0,16

1) Fluktuationsrate und freiwillige Fluktuationsrate berechnet auf Basis der Gesamtbelegschaft.



# GLOSSAR

## Allianz Excellence Program

Das Allianz Excellence Program ist unser Entwicklungsprogramm für die oberste Führungsebene. Mit dem Vorstandsvorsitzenden als Paten arbeiten die Top Talente der Gruppe an strategischen Themen und ihrer persönlichen Weiterentwicklung.

## Allianz Executives (Junior Management positions)

Anzahl der Mitarbeiter, die eine eingestufte Position als Allianz Executives (AE, Grade 13-15) innehaben, basierend auf der Methode des Allianz Grading System (AGS).

## Allianz Global Executives (Top Management positions)

Anzahl der Mitarbeiter mit der Einstufung Allianz Global Executives (AGE, Grade 18-22) basierend auf der Methode des Allianz Grading System (AGS).

## Allianz Leadership Development Program

Das Allianz Leadership Development Program ist ein von einem Vorstandsmitglied unterstütztes Überleitungsprogramm, das Führungskräfte mit Fähigkeiten und Kenntnissen ausstattet, um ihre Führungsleistung zu verbessern und ihren nächsten Karriereschritt in der Allianz Gruppe effektiv zu planen.

## Allianz Management Program

Das Allianz Management Program dient der Führungskräfteentwicklung bestehend aus zwei Modulen mit dem Schwerpunkt auf Selbstführung und Veränderung. Es wendet sich an Potentialträger mit nachgewiesener Führungserfahrung.

## Allianz Senior Executives (Senior Management positions)

Anzahl der Mitarbeiter mit der Einstufung Allianz Global Executives (AGE, Grade 16-17) basierend auf der Methode des Allianz Grading System (AGS).

## Betriebszugehörigkeit

Beschäftigungsdauer in Jahren innerhalb der Allianz Gesellschaften, beginnend mit dem Tag des ersten Eintritts in eine Allianz Gesellschaft.

## Dividende

Der Teil des Unternehmensgewinns, der an die Aktionäre ausgeschüttet wird.

## Eigenkapital

Eigenkapital ohne Anteile anderer Gesellschafter.

## Einstellungsrate

Gesamtzahl der Einstellungen geteilt durch die jährliche durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter. Eingestellte Trainees sind nicht berücksichtigt.

## Entsendungen (in andere Länder)

Anzahl der Mitarbeiter, die für eine bestimmte Zeit im Ausland (Gastland) arbeiten und die Absicht haben, nach Ablauf des Entsendungszeitraums zur entsendenden Gesellschaft im Entsendungsland zurück zu kehren.

## Externe Einstellungen

Gesamtzahl der Mitarbeiter, die von außerhalb der Allianz Gruppe eingestellt worden sind.

## Fluktuationsrate

Anzahl der aus der Allianz Gruppe ausscheidenden Mitarbeiter geteilt durch die jährliche durchschnittliche Mitarbeiteranzahl.

## Freiwillige Fluktuationsrate

Anzahl der Mitarbeiter, die den Allianz Konzern im Rahmen eines vom Mitarbeiter initiierten, einvernehmlichen Aufhebungsvertrags verlassen haben, dividiert durch die Anzahl der Mitarbeiter im Jahresdurchschnitt.

## Trainingskosten

Effektive Ausgaben für Training pro Mitarbeiter, exkl. damit verbundene Kosten (z. B. Reisekosten) und weitere Kosten (z. B. Kosten für Innendienst Akademie).

## Trainingstage

Anzahl der Tage pro Mitarbeiter, die für Weiterbildungszwecke verwendet wurden. Trainings mit einer Dauer von weniger als 3 Stunden eingeschlossen.

## Führungskraft

Mitarbeiter, der funktionell für anderes Personal verantwortlich ist, unabhängig von der Ebene, z. B. Bereichs-, Abteilungs-, und Teamleiter.

## Interne Einstellungen

Gesamtzahl der Mitarbeiter, die aus anderen Allianz Gesellschaften eingestellt worden sind.

## Jahresüberschuss

Ergibt sich aus der Summe von operativen und nichtoperativen Erträgen und Aufwendungen abzüglich Ertragsteuern.

## Kapitalquote gemäß Solvency II

Quote, die das Verhältnis zwischen den verfügbaren Eigenmitteln und der jeweiligen Kapitalanforderung, basierend auf den Solvency II Anforderungen, zeigt.

## Kerngeschäft

Alle Unternehmen im Versicherungs- und Vermögensverwaltungsbereich und alle damit verbundenen Unternehmen, einschließlich unserer Bankaktivitäten, bei denen Allianz über die Mehrheit der Stimmrechte verfügt.

## Krankheitstage

Gesamtanzahl der Arbeitstage, die aufgrund von Krankheit versäumt wurden.

## Effektivität des Managements

Gemessen durch die Allianz Engagement Survey Manager Dimension als Durchschnitt von 4 Items: 1. Mein Vorgesetzter und ich arbeiten in einer Atmosphäre zusammen, die auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt basiert, 2. mein Vorgesetzter kommuniziert klar, was von mir erwartet wird, 3. mein Vorgesetzter gibt mir Feedback, das mir hilft, meine Leistung zu verbessern, 4. mein Vorgesetzter hört zu und geht auf meine Ideen und Bedenken ein.

## Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)

Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung.

## Mitarbeiter auf der Gehaltsliste

Gesamtanzahl der Mitarbeiter auf der Gehaltsliste der Berichtseinheit ohne Mitarbeiter in Sabbaticals, Mitarbeiter in unbezahlter Elternzeit.

**Net Promoter Score**

Der Net Promoter Score ist das wichtigste KPI-System der Allianz zur Messung von Loyalität und Befürwortung. Die Antworten liegen dabei auf einer Skala von 0 bis 10 und werden in folgende Kategorien eingeteilt: Unterstützer (10-9), Passive (8-7) und Gegner (6-0). Der NPS wird durch Abzug des Prozentsatzes der Gegner von dem der Unterstützer ermittelt.

**Nichtkerngeschäft**

Vollkonsolidierte Unternehmen, die als reine Finanzinvestitionen, gemeinnützige Organisationen z. B. Stiftungen, sowie Unternehmen gelten, die als zur Veräußerung gehalten klassifiziert sind.

**Operatives Ergebnis**

Das operative Ergebnis definiert sich aus unserem Ergebnis vor Ertragsteuern und Anteilen anderer Gesellschafter mit Ausnahme folgender Positionen: Nichtoperative Erträge aus erfolgswirksam zum Zeitwert bewertete Finanzaktiva und Finanzpassiva (netto), nichtoperative realisierte Gewinne/Verluste (netto), Erträge aus vollkonsolidierten Private-Equity-Beteiligungen (netto), Zinsaufwendungen für externe Fremdfinanzierung, nichtoperative Wertminderungen auf Finanzanlagen (netto), akquisitionsbedingte Aufwendungen, Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte sowie Umgliederungen von Steuererträgen.

**Renewal Agenda Accelerator**

Der Zweck dieses Programms (deutsch etwa: Beschleuniger der Erneuerungsagenda) ist es, die Transformation der Allianz zu beschleunigen. Dabei arbeiten Toptalente eng mit dem Vorstand der Allianz SE an den wichtigsten strategischen Themen der Allianz Gruppe zusammen. Dieses Programm ist die höchste Stufe des Allianz Führungskräfteprogramms und wurde 2018 erstmals pilotiert.

**Strategy Campus (AMI Campus)**

Strategy Campus (AMI Campus) Programme werden vom Vorstand gesponsert. Sie finden jedes Jahr statt und sollen den systematischen und offenen Dialog unter den oberen Führungskräften über wichtige Strategiefragen, die Allianz Gruppe betreffend, ermöglichen.

**Top-Management & Strategie**

Gemessen durch die Allianz Engagement Survey Top Management & Strategy Dimension als Durchschnitt von 5 Items: 1. Das Top-Management in unserem Unternehmen hat einen Zweck und eine Strategie für die Zukunft kommuniziert, die mich motiviert, 2. Das Top-Management in unserem Unternehmen handelt und kommuniziert auf glaubwürdige Weise, 3. Das Top-Management in unserem Unternehmen zeigt, dass die Mitarbeiter für den Erfolg unseres Unternehmens wichtig sind, 4. Ich habe ein klares Verständnis der Strategie unseres Unternehmens, 5. wie meine Arbeitsziele mit den Zielen unseres Unternehmens zusammenhängen.

**Trainees**

Mitarbeiter am Anfang Ihrer Karriere die ein praktisches Training durchlaufen, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auszubauen, z. B. Auszubildende, Trainees, Praktikanten und Werkstudenten. Diese Trainees können sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte sein.

# DISCLAIMER

**Diese Beschreibungen unterliegen, wie immer, einem Haftungsausschluss.**

## VORBEHALT BEI ZUKUNFTSAUSSAGEN

Soweit wir in diesem Dokument Prognosen oder Erwartungen äußern oder die Zukunft betreffende Aussagen machen, können diese Aussagen mit bekannten und unbekanntem Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen können daher wesentlich von den geäußerten Erwartungen und Annahmen abweichen.

Neben weiteren hier nicht aufgeführten Gründen können sich Abweichungen aufgrund von (i) Veränderungen der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der Wettbewerbssituation, vor allem in Allianz Kerngeschäftsfeldern und -märkten, (ii) Entwicklungen der Finanzmärkte (insbesondere Marktvolatilität, Liquidität und Kreditereignisse), (iii) dem Ausmaß oder der Häufigkeit von Versicherungsfällen (zum Beispiel durch Naturkatastrophen) und der Entwicklung der Schadenskosten, (iv) Sterblichkeits- und Krankheitsraten beziehungsweise -tendenzen, (v) Stornoraten, (vi) insbesondere im Bankbereich, der Ausfallrate von Kreditnehmern, (vii) Änderungen des Zinsniveaus, (viii) Wechselkursen, einschließlich des Euro/US Dollar-Wechselkurses, (ix) Gesetzes- und sonstigen Rechtsänderungen, insbesondere hinsichtlich steuerlicher Regelungen, (x) Akquisitionen, einschließlich anschließender Integrationsmaßnahmen, und Restrukturierungsmaßnahmen, sowie (xi) allgemeinen Wettbewerbsfaktoren ergeben. Terroranschläge und deren Folgen können die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß von Abweichungen erhöhen.

## KEINE PFLICHT ZUR AKTUALISIERUNG

Die Gesellschaft übernimmt keine Verpflichtung, die in dieser Meldung enthaltenen Informationen und Zukunftsaussagen zu aktualisieren, soweit keine gesetzliche Veröffentlichungspflicht besteht.

# ERFAHREN SIE MEHR ÜBER DIE ALLIANZ



[www.allianz.com/geschaeftsbericht](http://www.allianz.com/geschaeftsbericht)

Veröffentlichung: März 2021



[www.allianz.com/nachhaltigkeit](http://www.allianz.com/nachhaltigkeit)

Veröffentlichung: April 2021



# Join us. Let's care for tomorrow.

Impressum  
Allianz SE  
GroupHR  
[careers.allianz.com](https://careers.allianz.com)

Folgen Sie Allianz Careers auf  
[facebook.com/AllianzCareers](https://facebook.com/AllianzCareers)  
[linkedin.com/company/allianz](https://linkedin.com/company/allianz)  
[instagram.com/teamallianz](https://instagram.com/teamallianz)

## **Allianz. We care for tomorrow.**

Uns liegen unsere Mitarbeiter mit ihren Bedürfnissen, ihren Träumen und den persönlichen Herausforderungen am Herzen. Gemeinsam schaffen wir ein Umfeld, in dem wir allen die Möglichkeit bieten, Neues zu entdecken, zu wachsen und eine bessere Zukunft für unsere Kunden und die Lebenswelt um uns herum zu gestalten. Werden Sie ein Teil davon. Let's care for tomorrow.

