



ALLIANZ

PEOPLE FACT BOOK 2019

DAS ZUHAUSE FÜR ALLE, DIE SICH TRAUEN



VORWORT

UNSERE MITARBEITER VORBEREITEN – MIT EXZELLENZ UND INNOVATION

Geschäftsmodelle, die Art der Arbeit und die Zusammensetzung der Belegschaft ändern sich radikal – und die Geschwindigkeit dieser Veränderungen nimmt mit jedem Tag zu.

Wir als Allianz müssen unsere Mitarbeiter auf diesem Weg begleiten und sie auf diese Veränderungen vorbereiten. Auf dem Weg zu einem transformationsorientierten, geschäftsorientierten, strategischen Partner und Dienstleister spielen wir als Personalabteilung bei dieser Vorbereitung eine große Rolle. Und wir müssen dies tun, indem wir Exzellenz und Innovation vorantreiben.

In diesem Zusammenhang werden die strategische Personalplanung und die Weiterbildung unserer Mitarbeiter, die beide Hand in Hand gehen, von größter Bedeutung sein. Wir müssen verstehen, welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Rollen wir in Zukunft bei der Allianz benötigen, um die richtigen Weiter- und Umschulungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter anbieten zu können.

In dieser Hinsicht wird unsere Lernplattform der Allianz Universität (AllianzU) eine Schlüsselrolle spielen. Diese intelligente Lernplattform wird unseren Mitarbeitern helfen, die Fähigkeiten, die sie benötigen, um ihre Karriere in die richtige Richtung zu lenken, kontinuierlich zu entwickeln und zu beurteilen. Mit Hilfe künstlicher Intelligenz unterstützt, personalisiert und empfiehlt die Plattform die richtigen Inhalte für jeden Einzelnen, was zu einem täglichen Feed mit personalisierten Empfehlungen führt.

Dies ist ein großer Schritt, um unseren Mitarbeitern Möglichkeiten für die Entwicklung und den beruflichen Aufstieg innerhalb der Allianz Gruppe zu bieten. Aber es ist auch erst der Anfang. Da sich die Welt um uns herum in ständigem Wandel und Veränderung befindet, wird die Notwendigkeit für die Menschen in dieser Welt, sich an den Wandel anzupassen, in Zukunft nur noch zunehmen.

Unsere Mitarbeiter können sich darauf verlassen, dass wir sie auf diesem Weg unterstützen werden.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre unseres People Fact Book 2019.

Renate Wagner
CHRO und Mitglied des Vorstands der Allianz SE



INHALT

01 Überblick	4
Finanzergebnisse	5
Mitarbeiter	6
Mitarbeiter – Kern- und Nichtkerngeschäft	7
Kennzahlen auf einen Blick	8
Anzahl Mitarbeiter pro Land	9
02 Personalstruktur & Vielfalt	10
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	11
Kennzahlen	12
03 Work Well @ Allianz	20
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	21
Kennzahlen	22
04 AllianzU	25
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	26
Kennzahlen	27
05 Reward & Performance	31
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	32
Kennzahlen	33
06 People Attraction & Talent Management	36
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	37
Kennzahlen	38
07 Mitarbeiterengagement	42
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	43
Kennzahlen	44
08 Anhang	49
Glossar	50
Disclaimer	52



01 ÜBERBLICK

Mit mehr als 100 Millionen Privat- und Geschäftskunden weltweit und mehr als 147.000 Mitarbeitern gehört die Allianz zu den größten Versicherern, Investoren und Anbietern von Assistenzprodukten weltweit.



Allianz China Insurance Holding, Shanghai

Die Highlights



147.268

Mitarbeiter



51 %

Frauen



40,6

Durchschnittsalter in Jahren



142,4

Mrd. Umsatz



11,9

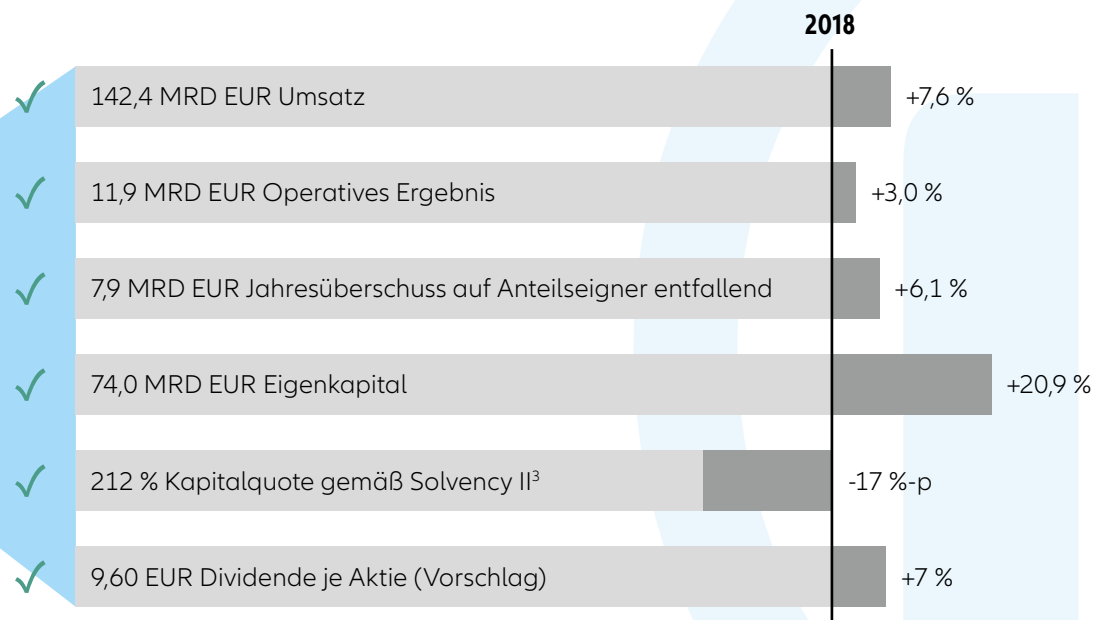
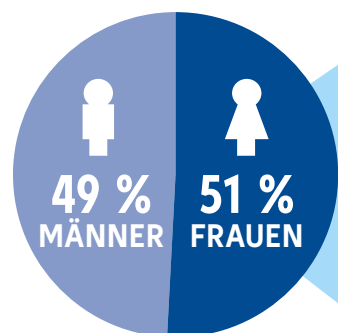
Mrd. operativer Gewinn

ALLIANZ ERZIELT DAS HÖCHSTE OPERATIVE ERGEBNIS IHRER GESCHICHTE¹

Stand 31. Dezember 2019

GESAMTZAHL DER MITARBEITER²

147.268



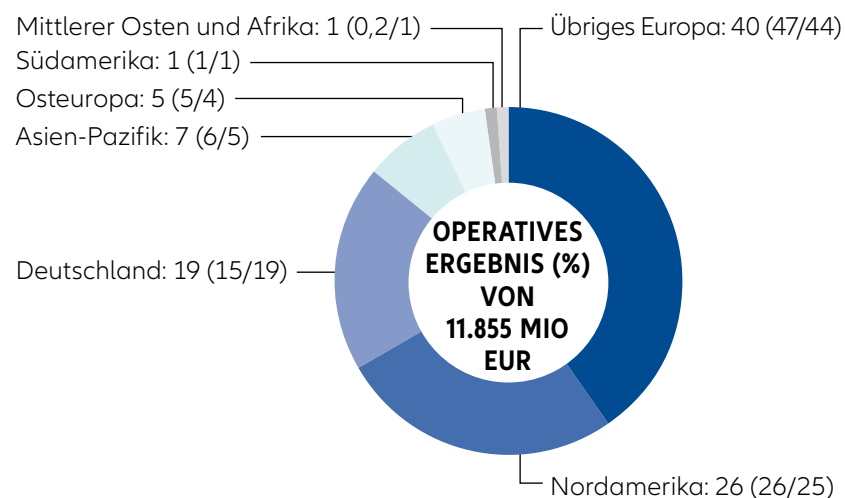
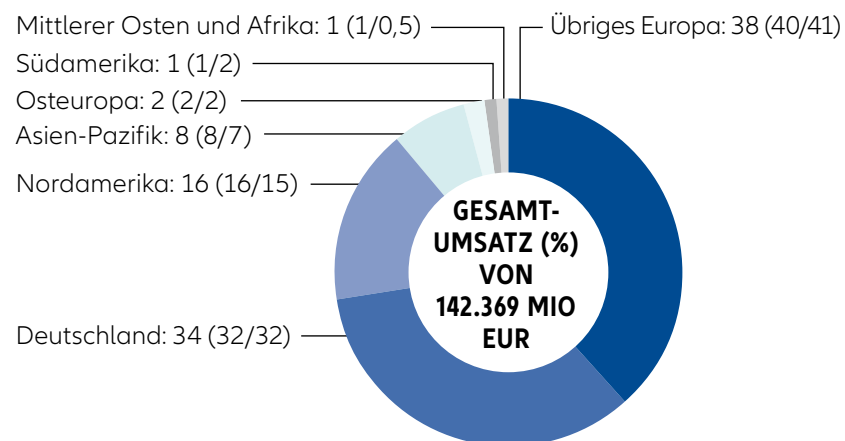
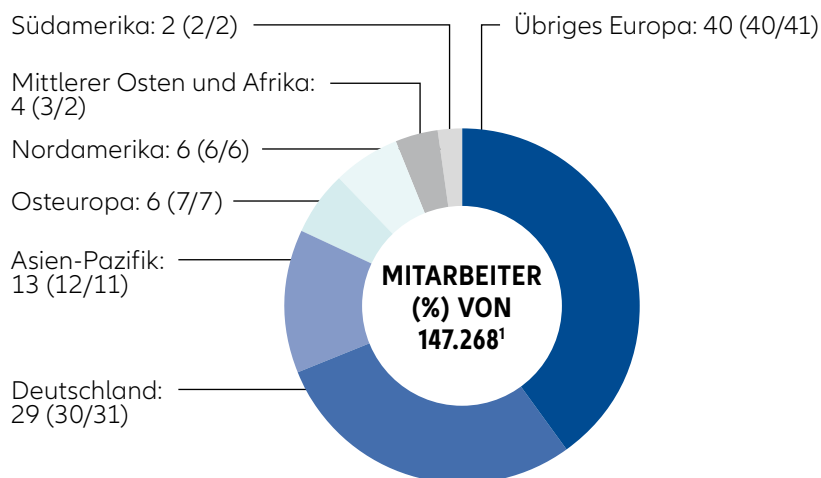
1) Diese Zahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter der Allianz Gruppe (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft).

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

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

ALLIANZ BESCHÄFTIGTE ENDE 2019 INSGESAMT 147.268 MITARBEITER

Stand 31. Dezember 2019 (31. Dezember 2018/31. Dezember 2017)



1) Die Zahlen basieren auf allen Allianz-Gesellschaften (Kern- und Nicht-Kerngeschäft, einschließlich einer konsolidierten Einheit in Großbritannien zum 31.12.2019)

143.642 MITARBEITER SIND IN UNSEREM KERNGESCHÄFT TÄTIG

Stand 31. Dezember 2019 (31. Dezember 2018)

GESAMTZAHL DER MITARBEITER

147.268 (142.460)

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



ANZAHL DER MITARBEITER IM KERNGESCHÄFT

143.642 (142.327)

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

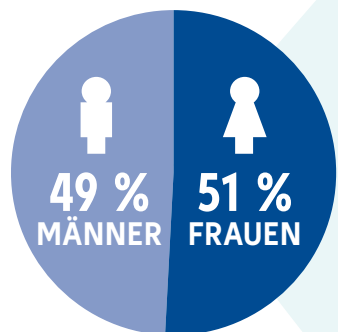
Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Zahlen in diesem Bericht auf die Zahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft der Allianz.

MITARBEITERKENNZAHLEN DER ALLIANZ GRUPPE AUF EINEN BLICK

Stand 31. Dezember 2019

ANZAHL DER MITARBEITER IM KERNGESCHÄFT

143.642



Allianz Mitarbeiter	2017	2018	2019
Gesamtzahl der Mitarbeiter (Kern- und Nichtkerngeschäft)	97 %	97 %	97 %
Führungskräfte ¹	13 %	13 %	13 %
Teilzeitmitarbeiter	13 %	13 %	13 %
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	92 %	92 %	92 %
Trainees	3 %	3 %	2 %
Entsendungen (in andere Länder)	423	391	363
Durchschnittsalter	40,8	40,6	40,6
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	11,1	10,8	10,8
Fluktuationsrate	14 %	17 %	16 %
Anzahl der Krankheitstage pro Mitarbeiter	8,4	8,4	8,1
Anteil der Mitarbeiter, die an mindestens einem Training teilgenommen haben	71 %	70 %	75,2 %
Umsatz pro Mitarbeiter ² (in TSD EUR)	977,9	1.009,8	1.047,5
Gesamtpersonalkosten (in MIO EUR)	12.138	11.768	12.422
Personalkosten pro Mitarbeiter ³ (in TSD EUR)	86,5	83,8	86,9

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.

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.

2) Der Personalbestand von Allianz UK, einschließlich LV Insurance Inc.

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.



Euler Hermes, Paris

Die Highlights



38 %

weibliche Führungskräfte



72

verschiedene Nationalitäten in der Münchner Hauptverwaltung

2019 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten



Allianz Italy
Universita Cattolica di Milano
 Diversity and Inclusion Award

Allianz US Life
Corporate Equality Index
 Best place to work in LGBTQ ranking

Global People CoE
Thomson Reuters D&I Award
 Rank 8th, only German company in Top 10

„Allianz has come a long way in its commitment to foster inclusion and diversity (I&D) across the Group. 2019 was a great year for us as our continued efforts in I&D has been recognized both globally and locally, for example, we ranked #8 in the Reuters-Refinitiv list for Most Diverse and Inclusive Global Companies. Whilst we still have a significant journey ahead of us, we remain steadfast in delivering consistent and impactful efforts to embed I&D in the workplace for our employees, and in our products and services for our customers“

Niran Peiris
 Mitglied des Vorstandes der Allianz SE,
 Vorsitzender des Global Inclusion
 Council



FAKTEN

- Im Jahr 2019 legte der Global Inclusion Council der Allianz einen Schwerpunkt auf die Förderung eines integrativen Arbeitsplatzes und die Entwicklung integrativer Führungskräfte.
- Mitarbeiternetzwerke wie Allianz Pride (LGBT+) und Allianz NEO (Gender-Balance) verstärken ihre Präsenz in der gesamten Gruppe und fördern die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Unternehmen, um eine Kultur der Integration voranzutreiben.
- Die Allianz ist stolz darauf, Anerkennung für ihre beständigen Bemühungen um die Förderung von Diversity & Inclusion (D&I) zu erhalten, z.B. durch die Platzierung auf Rang 8 im Top 100 Refinitiv-Ranking der vielfältigsten und integrativsten Arbeitsplätze.

IM FOKUS

Unter der Leitung von Euler Hermes führte Allianz NEO im Jahr 2019 ein kollektives Mentorenprogramm in allen Allianz Organisationseinheiten in Frankreich ein, bei dem jeder Mentorenkreis Menschen aus sechs verschiedenen Allianz Einheiten zusammenbringt. Nach dessen großen Erfolg wird das Programm 2020 in Paris und München wieder durchgeführt, weitere Standorte sollen folgen.

Das OE-übergreifende Mentorenprogramm, das wir in Paris gestartet haben, war ein hervorragendes Beispiel dafür, wie wir einen Dialog zwischen Top-Führungskräften und aufstrebenden Talenten über Geschlechtervielfalt, Wirtschaft und deren Zusammenhang eingeleitet haben. Es ermöglicht auch, Brücken zwischen den Allianz Gesellschaften zu bauen, für das Wachstum der Menschen und zum Wohle unseres Unternehmens. Mentoren und Mentees haben voneinander inspirierende Einblicke erhalten.



Jennifer Baert
Global Lead of Allianz NEO &
Group Head of Information &
Credit Risk Assessment
Euler Hermes

AUSBLICK 2020





Im Jahr 2020 werden wir den strategischen Blickwinkel unserer Inclusion & Diversity-Arbeit schärfen, indem wir sie noch stärker mit der Strategie und dem Zweck des Unternehmens verbinden. Wir werden die tiefgreifenden Erkenntnisse und das Fachwissen über Inclusion & Diversity nutzen, über die wir als Organisation verfügen, die in einer Vielzahl von Branchen auf globaler Ebene tätig ist.

Unsere Mitarbeiter sind hoch motiviert, eine Kultur mitzugestalten, die die Beiträge aller Mitarbeiter wertschätzt, und gemeinsam mit unseren Führungskräften, die den notwendigen Eingliederungsdialog führen, werden wir uns weiterhin für ein Arbeitsumfeld einsetzen, wo alle Mitarbeiter das Gefühl haben, dass sie dazugehören.

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



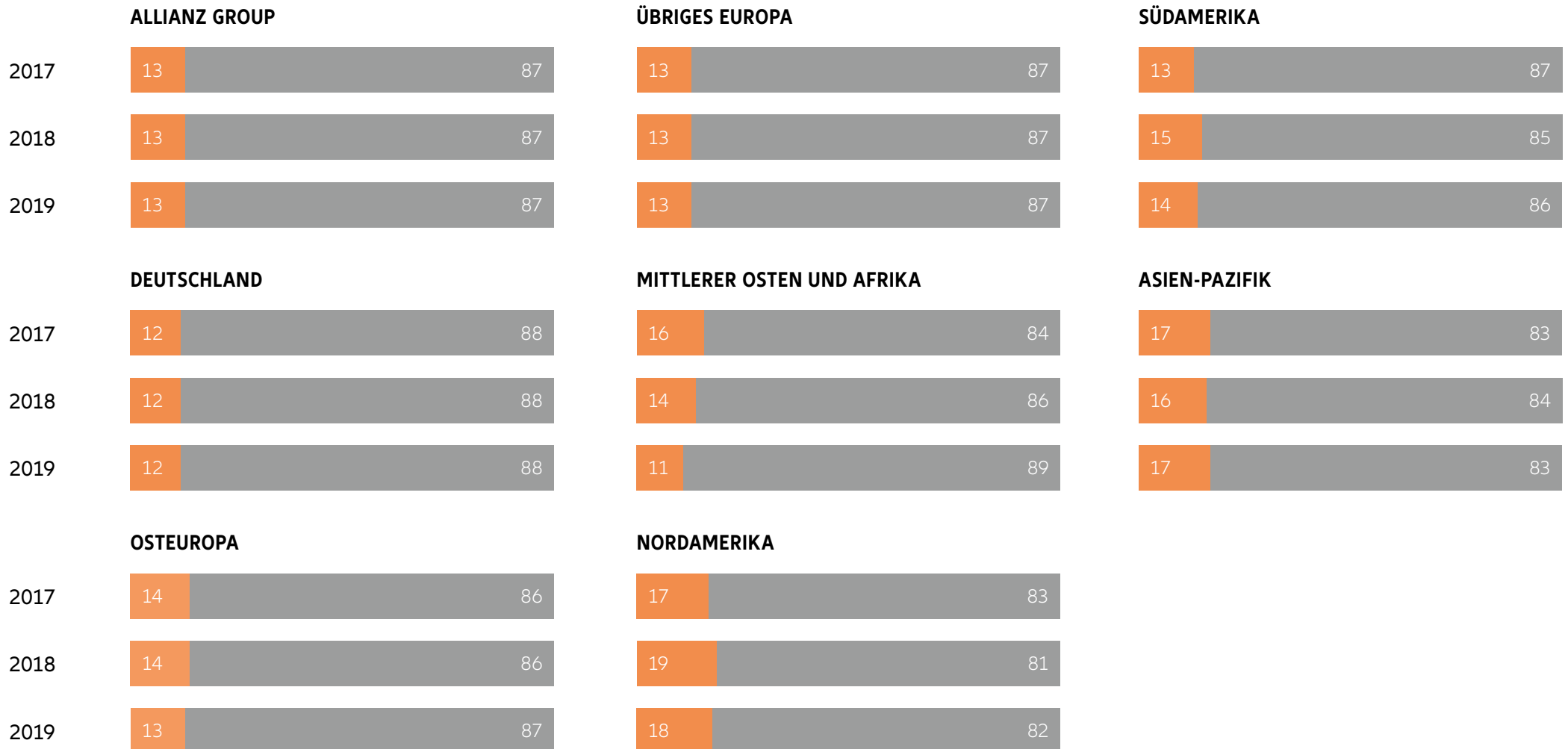
NORDAMERIKA



EINE ALLIANZ FÜHRUNGSKRAFT IST IM SCHNITT FÜR 7 MITARBEITER VERANTWORTLICH



Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

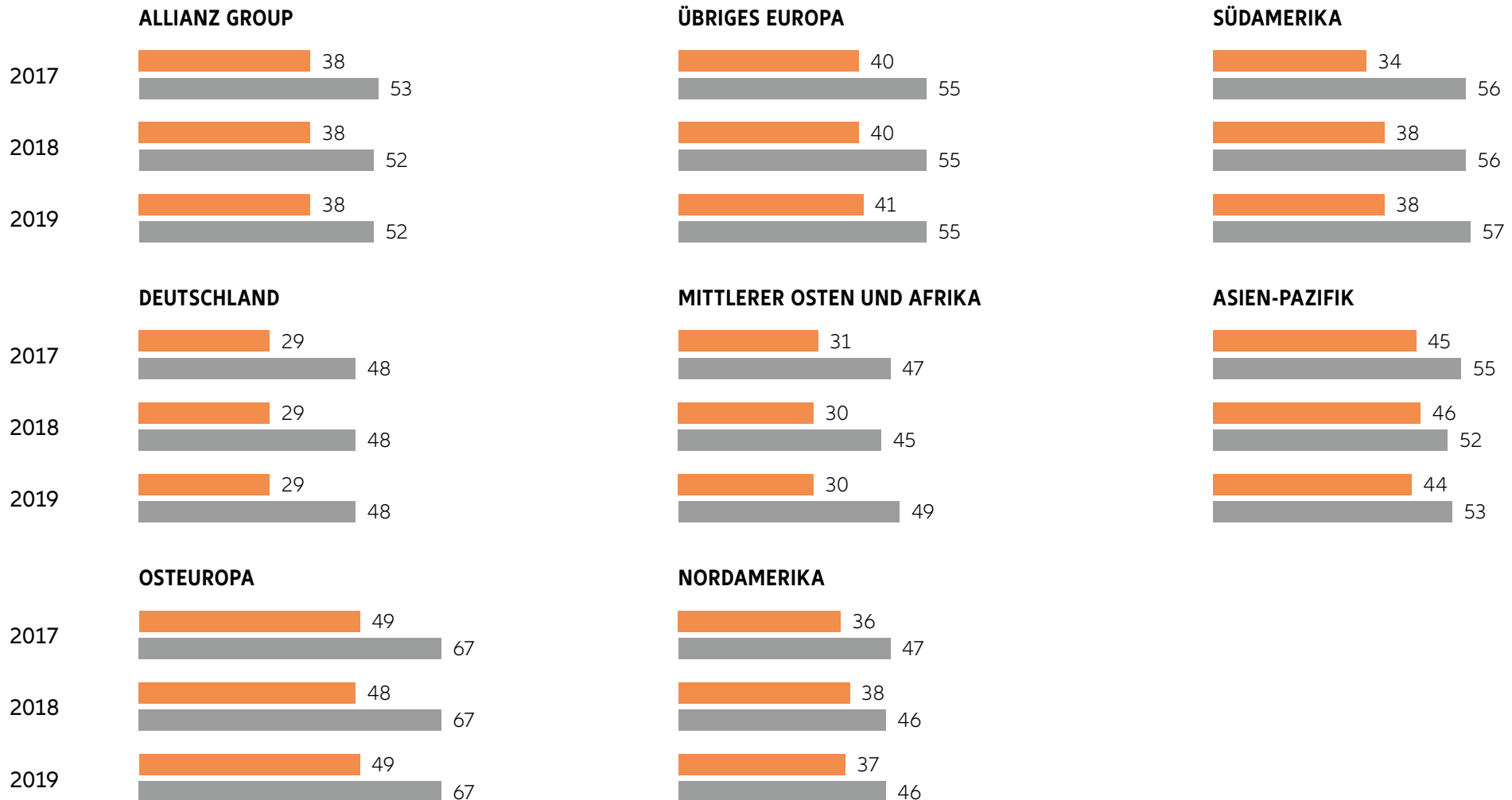
- Anteil Führungskräfte auf der Gehaltsliste (in %)
- Anteil Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) auf der Gehaltsliste (in %)



38 % ALLER ALLIANZ FÜHRUNGSKRÄFTE SIND FRAUEN

Weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

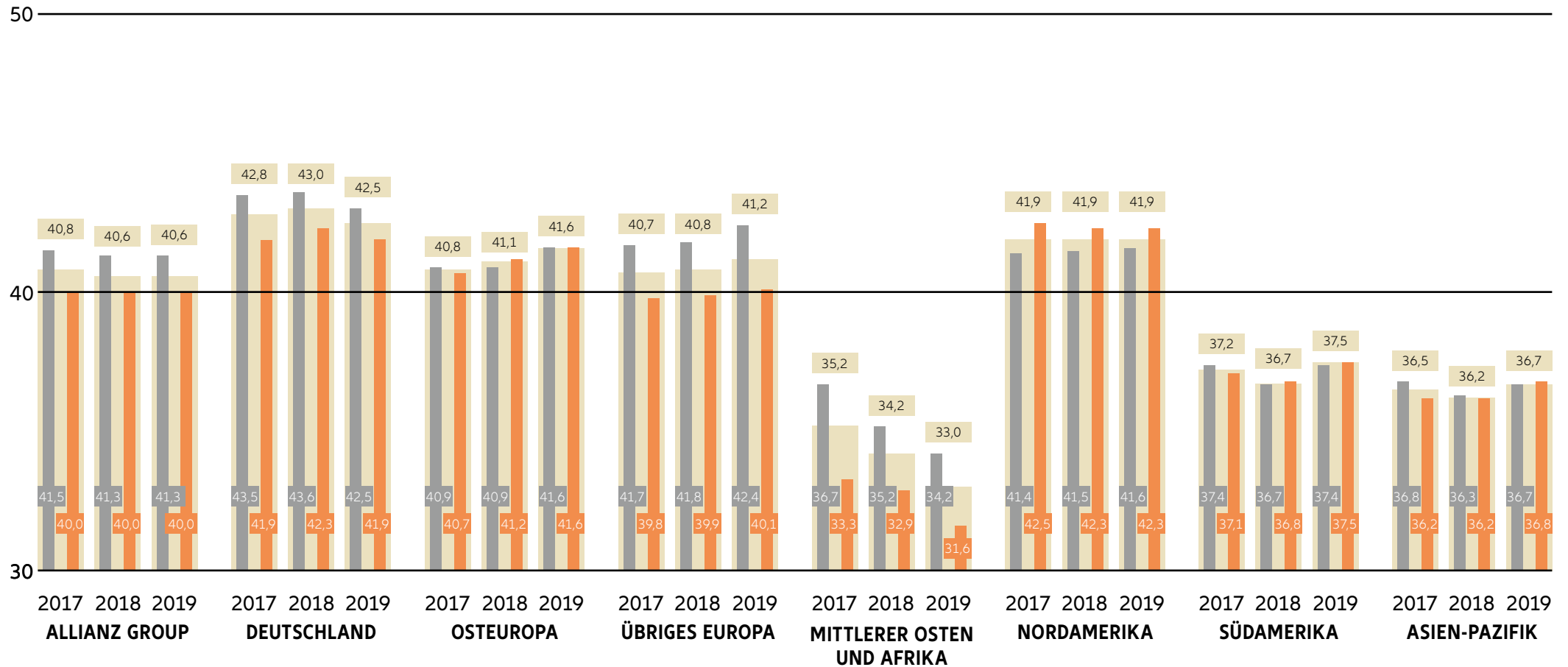
 Weibliche Führungskräfte in % aller Führungskräfte
 Weibliche Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) in % aller Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



UNSERE MITARBEITER IN DEN SCHWELLEN- LÄNDERN SIND IM DURCHSCHNITT JÜNGER ALS IN DEN ENTWICKELTEN MÄRKTEN

Durchschnittsalter Stand 31. Dezember 2019

 Männer
  Frauen
  Alle Mitarbeiter auf der Gehaltsliste



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

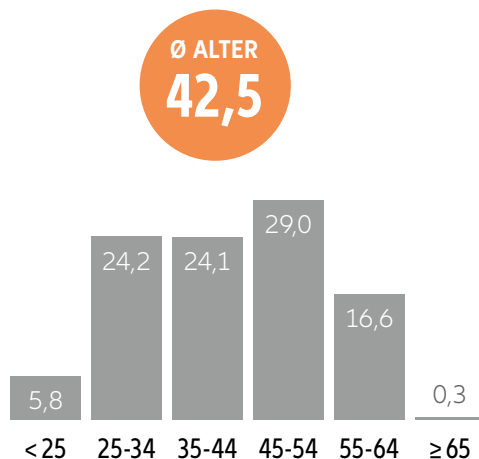
		2017		2018		2019	
< 25	Gesamt	9.771	7,2 %	9.900	7,2 %	9.675	7,0 %
	Männer	4.195	3,1 %	4.314	3,1 %	4.284	3,1 %
	Frauen	5.576	4,1 %	5.586	4,1 %	5.391	3,9 %
25-34	Gesamt	37.029	27,3 %	38.565	28,0 %	39.096	28,2 %
	Männer	17.228	12,7 %	18.533	13,5 %	18.696	13,5 %
	Frauen	19.801	14,6 %	20.032	14,5 %	20.400	14,7 %
35-44	Gesamt	36.871	27,1 %	37.064	26,9 %	37.518	27,0 %
	Männer	17.773	13,1 %	18.210	13,2 %	18.530	13,4 %
	Frauen	19.098	14,1 %	18.854	13,7 %	18.988	13,7 %
45-54	Gesamt	33.910	25,0 %	33.557	24,4 %	33.376	23,9 %
	Männer	17.225	12,7 %	16.956	12,3 %	16.731	12,0 %
	Frauen	16.685	12,3 %	16.601	12,1 %	16.645	11,9 %
55-64	Gesamt	17.495	12,9 %	17.813	12,9 %	18.472	13,3 %
	Männer	9.619	7,1 %	9.733	7,1 %	10.101	7,3 %
	Frauen	7.876	5,8 %	8.080	5,9 %	8.371	6,0 %
≥ 65	Gesamt	780	0,6 %	789	0,6 %	796	0,6 %
	Männer	513	0,4 %	444	0,3 %	428	0,3 %
	Frauen	267	0,2 %	345	0,3 %	368	0,3 %

35 % UNSERER MITARBEITER SIND UNTER 35 JAHRE ALT

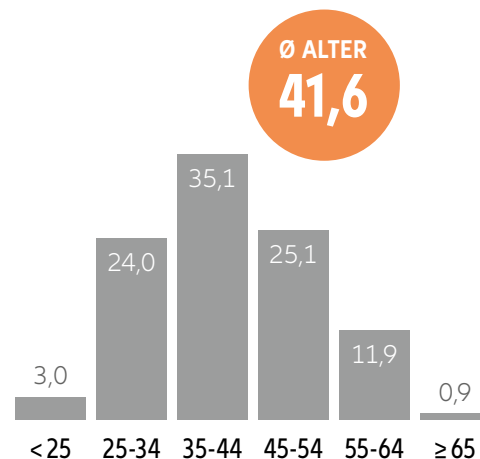
Altersgruppen 2019 (in %)



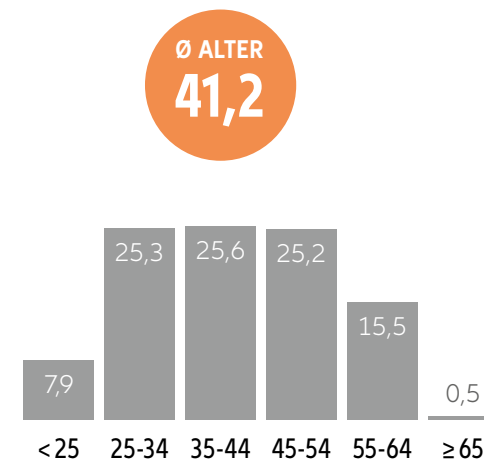
ALLIANZ GROUP



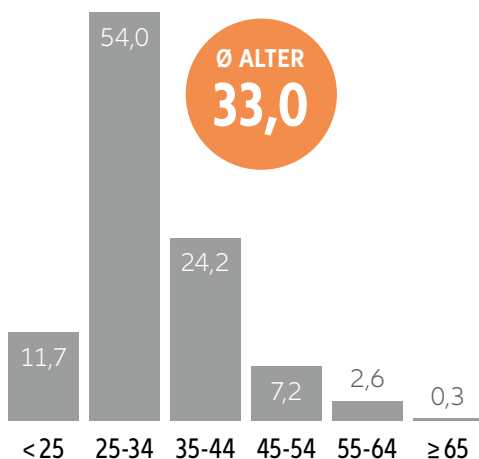
DEUTSCHLAND



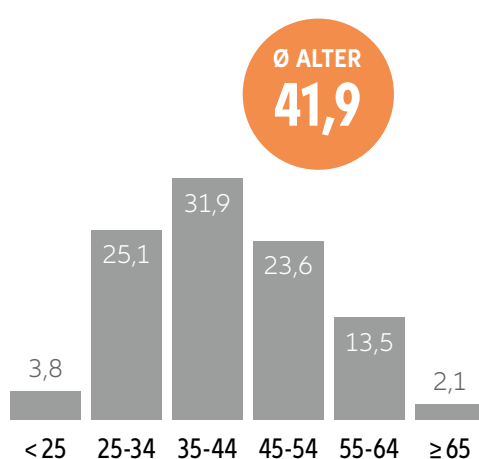
OSTEUROPA



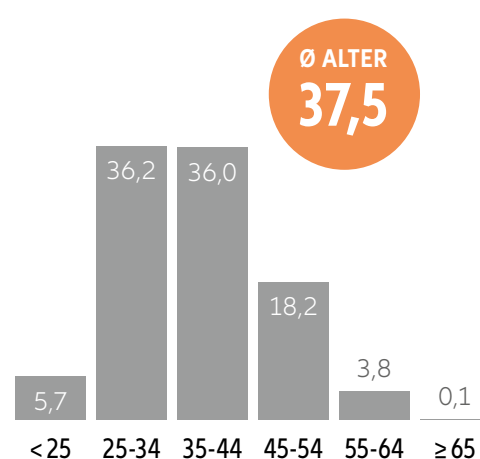
ÜBRIGES EUROPA



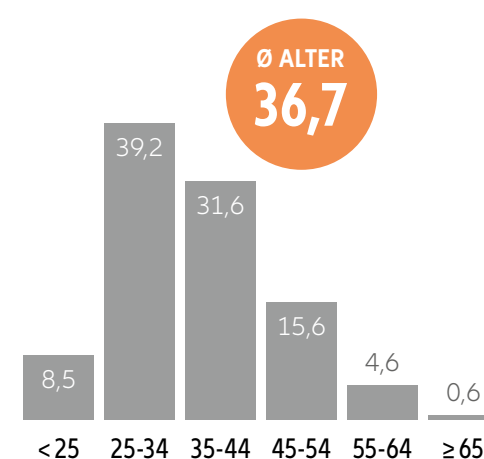
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



NORDAMERIKA



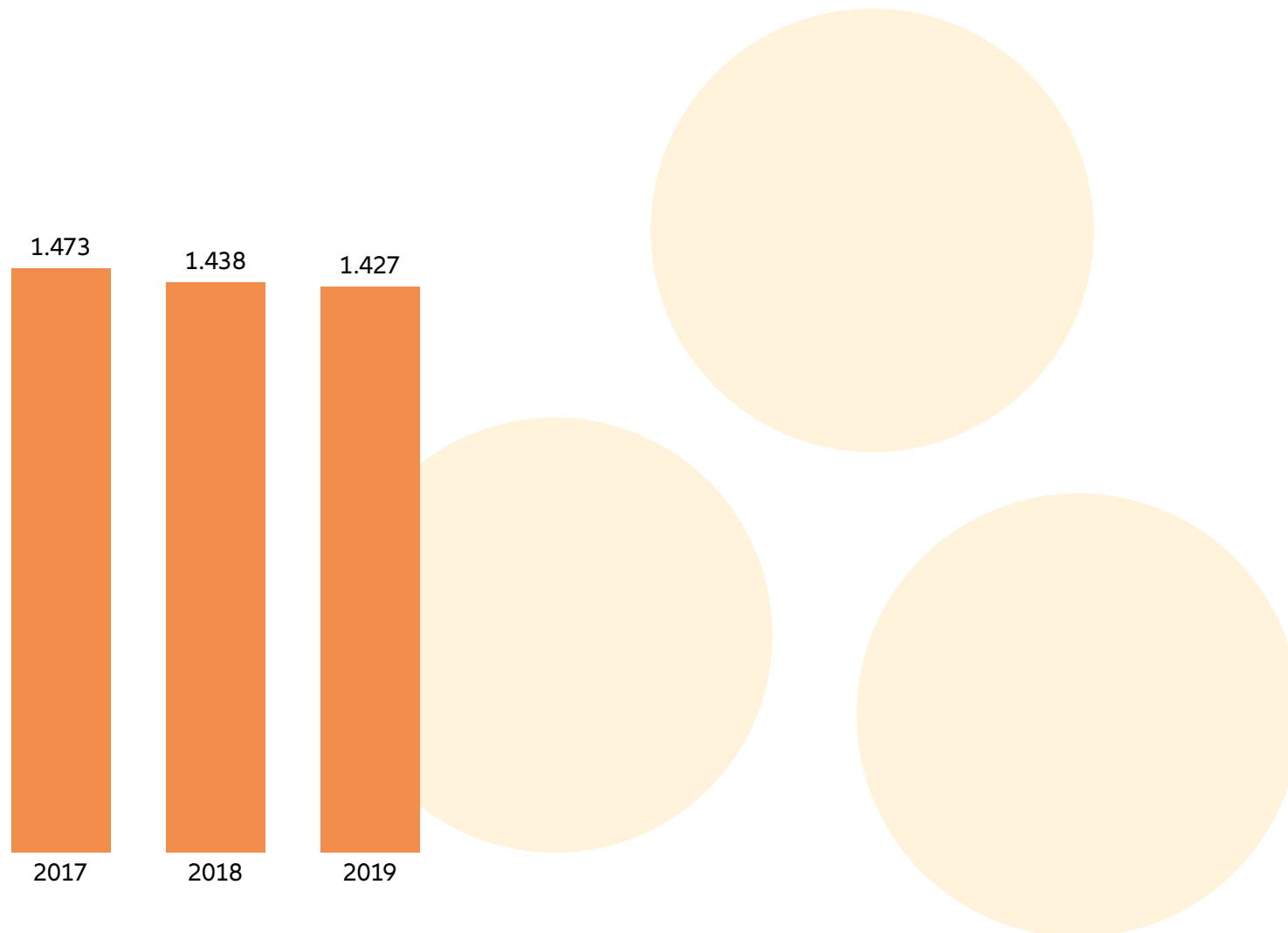
SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK

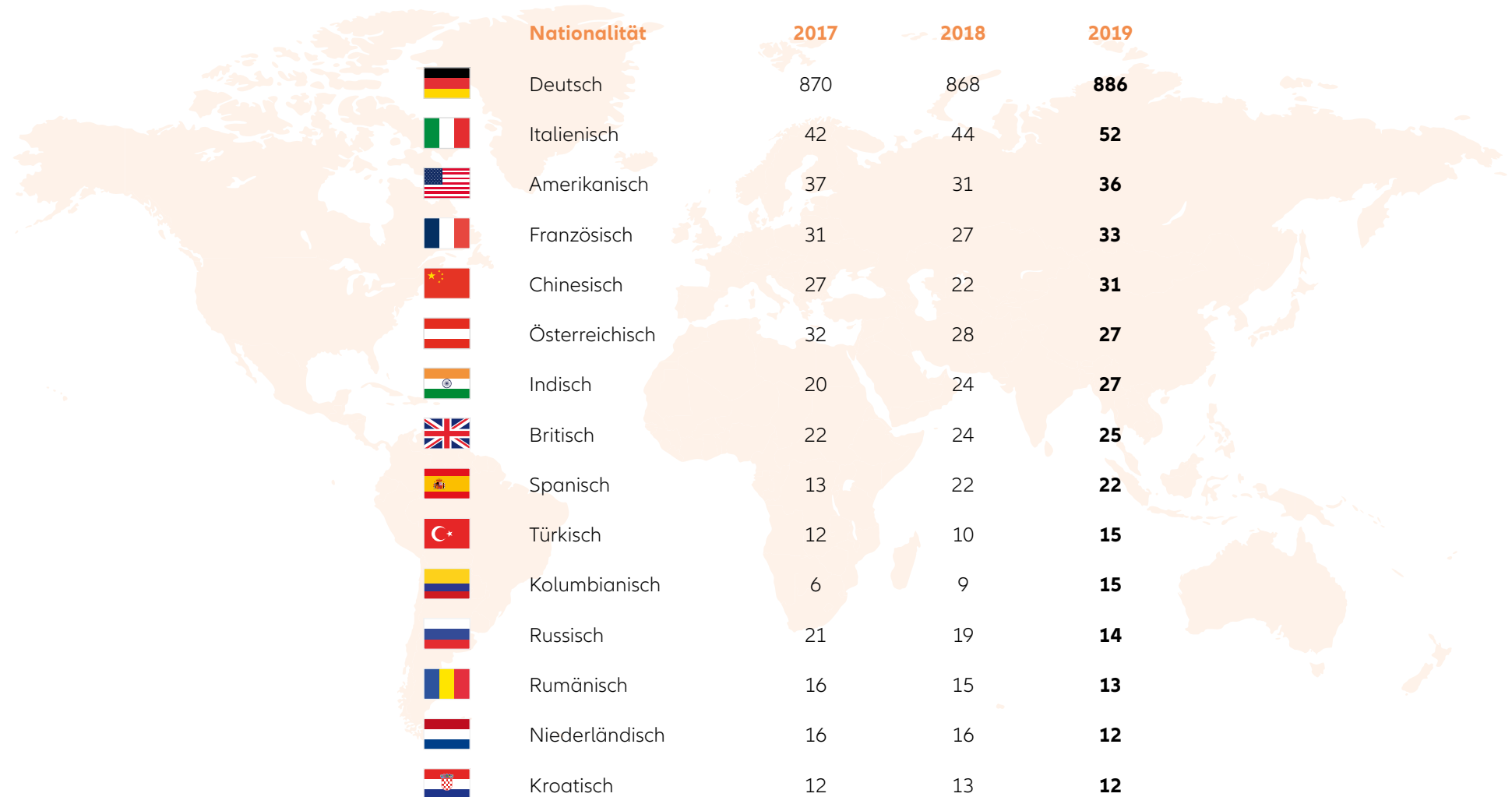
3,5 % DER MITARBEITER IN DEUTSCHLAND SIND MITARBEITER MIT EINER SCHWERBEHINDERUNG

Anzahl der Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung in den Allianz Gesellschaften in Deutschland



72 NATIONALITÄTEN SIND IN DER ALLIANZ SE HAUPTVERWALTUNG IN MÜNCHEN VERTRETEN

Die häufigsten Nationalitäten in der Allianz SE*



* Ausgenommen Allianz SE Singapur und Casablanca Branch.

03 WORK WELL @ ALLIANZ

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



Allianz Österreich, Wien

Die Highlights



66 %

Work Well Index (WWI®)



79 %

weibliche Mitarbeiter in Teilzeit



8,1

Kranktage im Durchschnitt

2019 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten



Allianz Philippines
Quill Award

DareToBeFit awarded in EE category

Allianz Indonesia
Dream workplace

Most admired companies for millennials

FAKTEN

- Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter ist ein Kernelement des Employee Experience-Framework der Allianz. Das Work-Well-Programm, das Teil dieses Angebots ist, zielt darauf ab, unseren Mitarbeitern einen gesunden und produktiven Arbeitsplatz zu bieten, um sie in die Lage zu versetzen, arbeitsbedingten Stress zu reduzieren.
- Das Work-Well-Programm besteht aus mindestens 10 + 1 Mindest-Maßnahmen, um die Grundursachen von arbeitsbedingtem Stress zu bekämpfen. Unsere 50 größten Einheiten in allen Regionen, einschließlich Lateinamerika, Asien, Afrika, Europa und Nordamerika, haben das Programm ins Leben gerufen und die Maßnahmen umgesetzt.
- Der Work Well Index plus (WWi+) ist unser globaler Indikator für arbeitsbedingten Stress und wird einmal pro Jahr gemessen. Der diesjährige WWi+ erreichte 66 Prozent (64 Prozent im Jahr 2018) und erfüllte bereits unser globales Ziel für 2021.

IM FOKUS

Im Jahr 2019 wurde innerhalb der Allianz Gruppe die neue Rolle „Head of Health“ geschaffen, um alle gesundheitsbezogenen Aktivitäten unter einem globalen Dach zu bündeln. Ziel ist es, eine betriebliche Gesundheitskultur zu entwickeln und damit die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter im gesamten Unternehmen zu erhalten und zu verbessern, was in der Folge zu weniger krankheitsbedingten Abwesenheiten führt.

Deshalb werden wir gemeinsam eine globale Gesundheitsstrategie entwickeln, die auch Leitprinzipien und Mindeststandards umfasst. Wir werden einen globalen Health Summit abhalten, um relevante Mitarbeiter in die Umsetzung unserer Strategie für 2020 und darüber hinaus einzubinden.

Darüber hinaus wird das Work-Well-Programm erweitert werden, um das Bewusstsein für arbeitsbedingten Stress und Gesundheit im Alltag unserer Manager/Mitarbeiter weiter zu stärken und ihnen Instrumente und Maßnahmen zur weiteren Reduzierung von arbeitsbedingtem Stress an die Hand zu geben.



Dr. Julia Banzhaf-Strathmann
Head of Health, Group HR
Allianz SE

AUSBLICK 2020



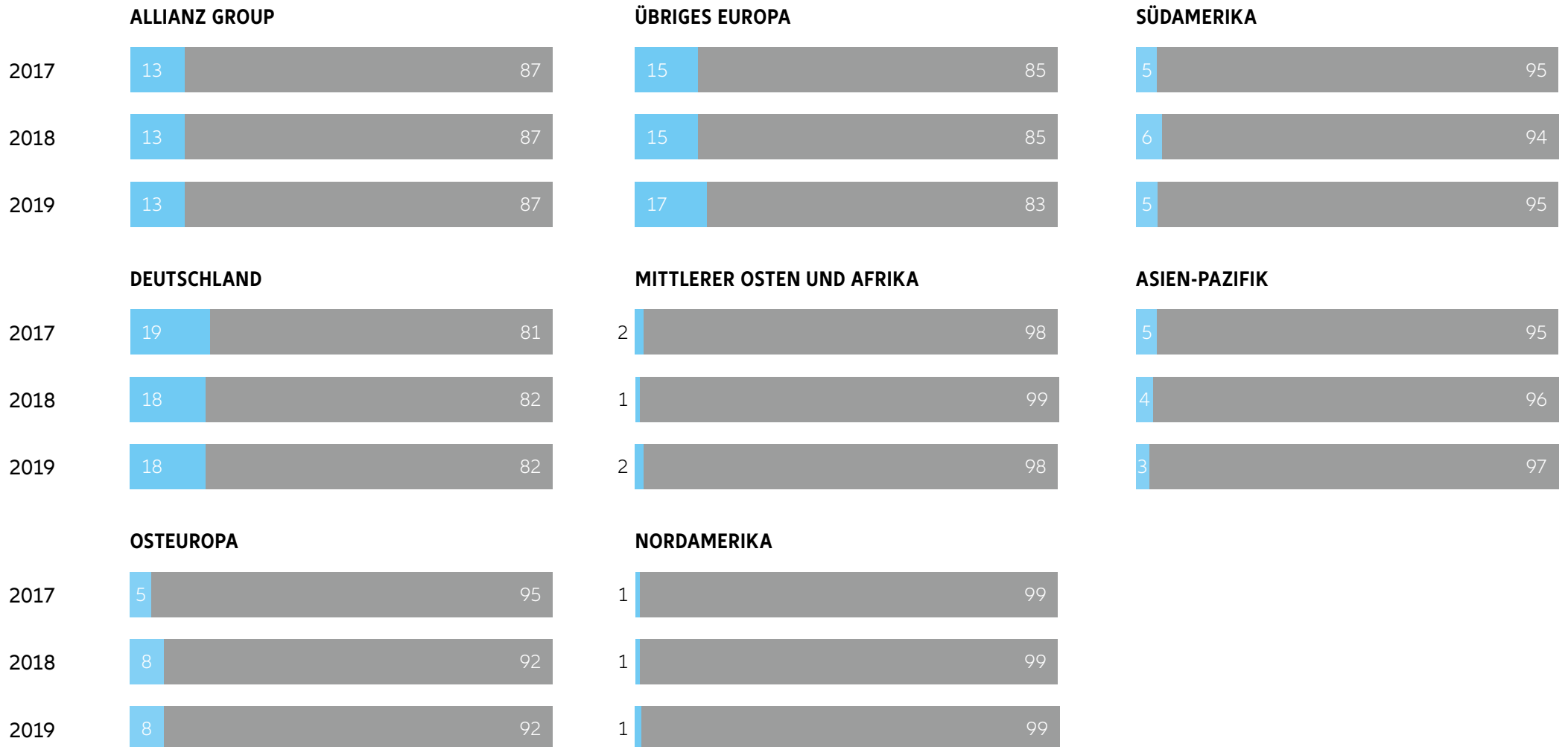
Das Jahr 2020 wird unter dem Motto „Jahr der psychischen Gesundheit 2020“ stehen. Psychische Erkrankungen sind zu einer der Hauptursachen für krankheitsbedingte Abwesenheit geworden. Wir wollen uns auf das Thema konzentrieren, um das Bewusstsein zu schärfen.

Zusätzlich zu den globalen Initiativen zur psychischen Gesundheit wird es den Work Well & Health Award geben, bei dem wir nach den besten globalen Aktivitäten suchen, die eine bessere psychische Gesundheit am Arbeitsplatz fördern. Mit diesem Preis wollen wir die Bedeutung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz anerkennen und den Austausch von Best-Practice-Beispielen zwischen den Allianz Einheiten fördern.

18 % DER ALLIANZ MITARBEITER IN DEUTSCHLAND ARBEITEN TEILZEIT



Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

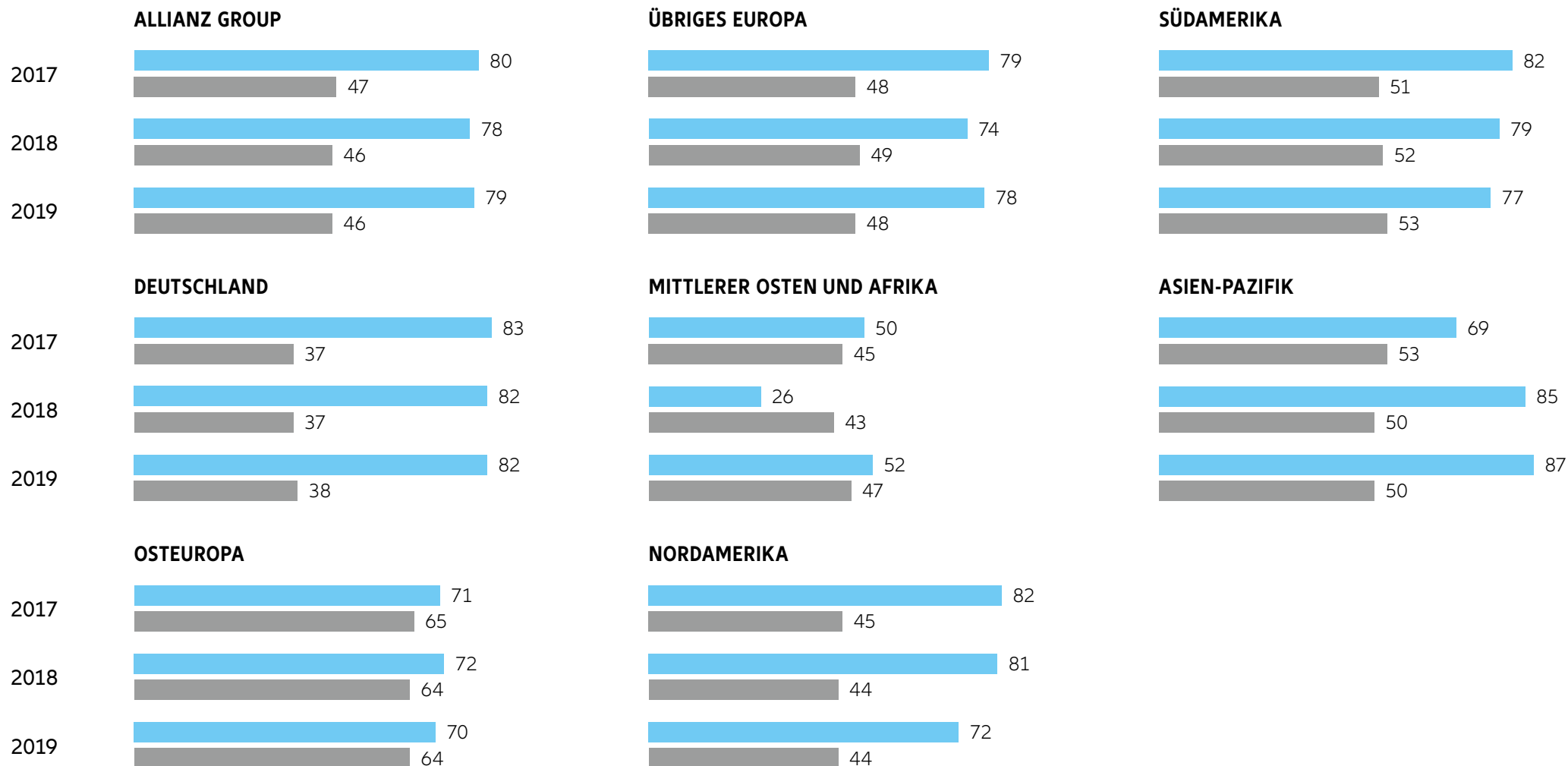
- Anteil Teilzeitmitarbeiter von Mitarbeitern auf der Gehaltsliste (in %)
- Anteil Vollzeitmitarbeiter von Mitarbeitern auf der Gehaltsliste (in %)



87 % DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN IN ASIEN-PAZIFIK SIND FRAUEN

Weibliche Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

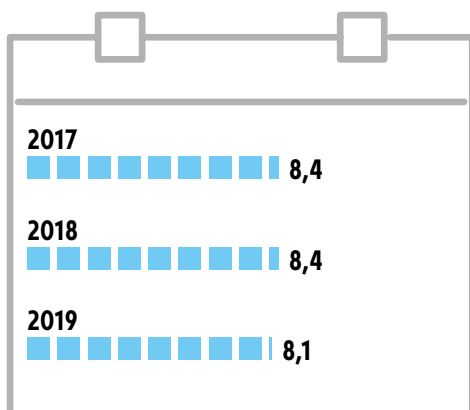
 Weibliche Teilzeitmitarbeiter in % aller Teilzeitmitarbeiter
 Weibliche Vollzeitmitarbeiter in % aller Vollzeitmitarbeiter



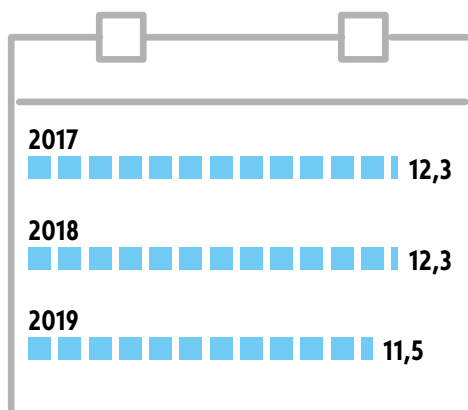
IM DURCHSCHNITT WAREN DIE ALLIANZ MITARBEITER 8,1 TAGE KRANKHEITSBEDINGT ABWESEND

Krankheitstage nach Regionen

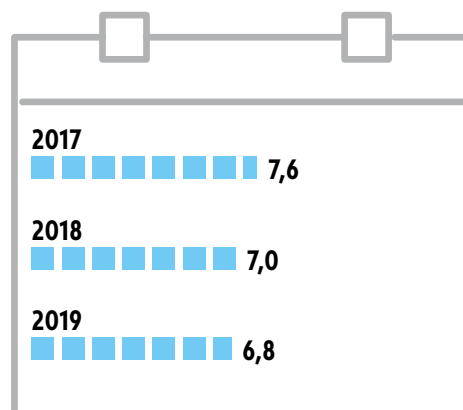
ALLIANZ GROUP



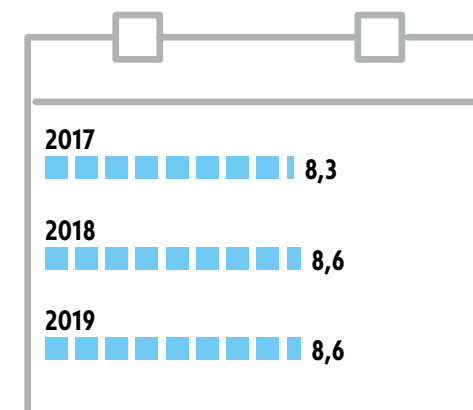
DEUTSCHLAND



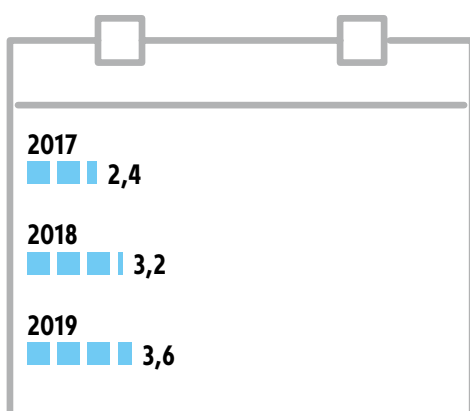
OSTEUROPA



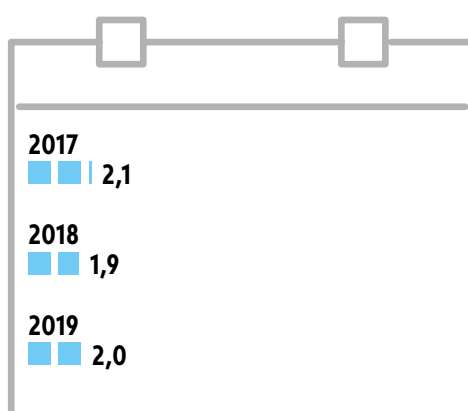
ÜBRIGES EUROPA



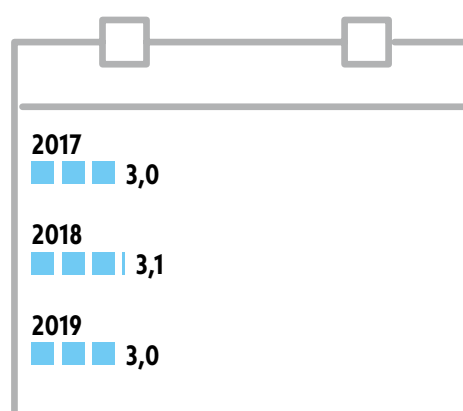
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



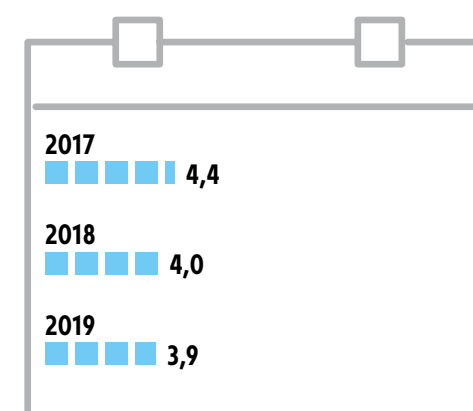
NORDAMERIKA



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.



Strategy Campus „IT Literacy for Top Executives“, Okt. 2019, Kempfenhausen

Die Highlights



75 %

aller Mitarbeiter besuchten mindestens ein Training



3,3

Tag Training pro Mitarbeiter



38 %

Registrierungen auf LinkedIn Learning

2019 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten



Allianz Turkey
TEGEP L&D Award

Best Leadership Development Program

Allianz Malaysia
LOMA Award

As only Insurer for contribution to develop top professionals

Allianz Turkey
„The Best“ award

By Association for Talent Development

FAKTEN

- Im Jahr 2019 registrierten sich 38 % (mehr als 54.000) der Mitarbeiter der Allianz bei LinkedIn Learning. Unsere Mitarbeiter absolvierten über 129.000 Lernstunden und der durchschnittliche Nutzer verbrachte mehr als 5 Stunden in LinkedIn Learning. Damit liegt die Allianz über den höchsten LinkedIn Learning-Benchmarks für Aktivierungs- und Lernstunden. 55 % der betrachteten Inhalte stehen im Zusammenhang mit unseren „Workforce 2021“-Fähigkeiten der Zukunft.
- Das AZU richtet die erste Allianz-weite soziale Lernplattform ein, die den Mitarbeitern einen transparenten Blick auf zukünftige Rollen, damit verbundene Fähigkeiten und verfügbare Lernoptionen bietet. Die Mitarbeiter können ihre eigenen Fähigkeiten in Bezug auf die aktuelle und zukünftige Rolle und Interessen leicht selbst einschätzen und erhalten einen klaren Überblick über die eigenen Qualifikationslücken sowie die von der Künstlichen Intelligenz (KI) empfohlenen Lerninhalte. Soziale Funktionen werden stärkere Inhaltsempfehlungen liefern und damit es den Experten der Allianz ermöglichen, Inhalte zu kuratieren und Qualifikationsprofile auf dem neuesten Stand zu halten.
- Im Jahr 2019 hat das AZU das bekannte Frauenförderprogramm neu gestaltet: Die neue Förderung erhielt viele neue Elemente wie die Peer-Coaching-Initiative und wird ab der nächsten Nominierungsrunde auch männliche Förderer einbeziehen. Mit dem neuen Sponsoring-Programm wollen wir die Wirkung des Programms auf die Karriere von Führungskräften und die Führungskultur stärken und den nächsten Schritt zu einem vielfältigeren Führungsteam machen.

IM FOKUS

Kern der fachlichen Weiterbildung im Ressort Schaden ist die jährliche Bedarfsermittlung auf Basis der Wissenskataloge. Darin ist das gesamte Fachwissen eingeteilt, das in Präsenztrainings vermittelt wird. Die über 600 auf modularer Basis aufgeteilten Lerninhalte stehen den Mitarbeitern aus dem Ressort Schaden in der Virtuellen Lernwelt zur Verfügung. Die Lernwelt kann zur Vorbereitung auf, zur Wiederholung nach einer Schulung oder zur Auffrischung zwischendurch verwendet werden. Sie steht 24/7 mobil oder am Browser zur Verfügung.

Den Lerner erwartet in einer intuitiv zu bedienenden App ein Methodenmix aus qualitätsgesicherten Fachinformationen, Quizfragen, Fragen, Lernkarten, Fallstudien, Podcasts und Videos, um so sein (neu) erworbenes Wissen langfristig zu verankern. Ob alleine, im Team oder im Wettbewerb – der Lerner kann gezielt und selbstgesteuert sein Fachwissen vertiefen. Neben einer Onlinebibliothek als Nachschlagewerk werden die Inhalte mit Game-Mechaniken vermittelt und die virtuelle Lernwelt durch ein Aufbauspiel, den Allianz Tower ergänzt. Um das selbstgesteuerte Lernen zu unterstützen, werden Nutzerstatistiken, kumulierte Stakeholder-Reports, gezielte, individuelle Lernpfade und -pläne ausgewertet.



Angela Michel
Head of Claims Qualification
& Quality management
Allianz Germany

AUSBLICK 2020



Im Jahr 2020 wird die AllianzU den Weg zu einer Lerngemeinschaft mit ständigem Best-Practice-Austausch und einer Mischung aus traditionellen und digitalen Lernangeboten für unsere Mitarbeiter weltweit beschreiben. Mit der ersten Allianz-weiten Social Learning Plattform wollen wir es den Mitarbeitern ermöglichen, ihren eigenen Lernweg zu steuern. Darüber hinaus werden wir uns auf die Etablierung globaler Führungsstandards und einer vielfältigeren Führungskultur konzentrieren.

Globale Entwicklungsprogramme für Führungskräfte¹

Teilnehmer

Programm	Gesamt	Männer	Frauen	NPS ²	Länder
2017					
Allianz Excellence Program	23	16	7	k.a.	16
Strategy Campus (AMI Campus)	157	104	53	77 % ³	29
Allianz Leadership Development Program	30	19	11	80 %	12
Allianz Management Program	61	41	20	81 %	14
Gesamt	271	180	91		
2018					
Allianz Excellence Program	20	12	8	k.a.	9
Strategy Campus (AMI Campus)	124	77	47	69 % ³	27
Allianz Leadership Development Program	30	18	12	70 %	15
Allianz Management Program	69	46	23	81 %	16
Gesamt	243	153	90		
2019					
Renewal Agenda Accelerators	21	8	13	k.a.	12
Strategy Campus (AMI Campus)	161	117	44	91 % ³	29
Allianz Leadership Development Program	29	16	13	93 %	17
Allianz Management Program	33	17	16	76 %	10
Gesamt	244	158	86		

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.

ALLIANZU + LINKEDIN LEARNING

Bei der Allianz Fachwissen für die Zukunft entwickeln

54.105
registrierte Nutzer

38 % der Mitarbeiter



der Kurse decken

Themen aus dem Bereich „Workforce 2021“ ab.

Die Entwicklung von Fertigkeiten im Bereich „Workforce 2021“ liegt bei Nutzern von LinkedIn Learning **2x höher**

Basierend auf den LinkedIn-Profildaten



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



Durchschnittlich

5,13 Stunden

pro Zuschauer im Jahr 2019 (25.09% Mitarbeiter konsumierten Inhalte im Jahr 2019)

17.004
Trainingstage durchgeführt



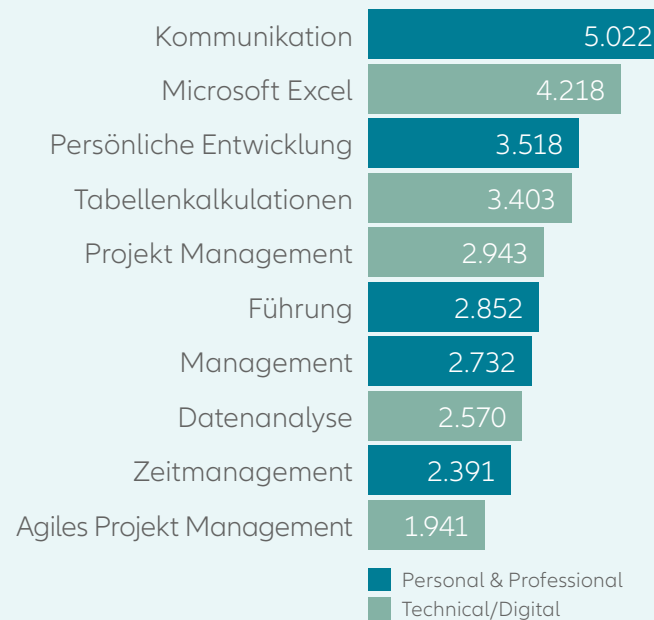
Die Kosten für vergleichbare Präsenzs Schulungen hätten sich auf mehr als 10 Millionen Euro belaufen (ATD Benchmark: 80 US Dollar per Trainingsstunde, 2017)

1.338
Kurse pro Woche abgeschlossen



21 %
der Kurse wurden über mobile Endgeräte besucht

Top-Fähigkeiten der Lernenden entwickeln sich:

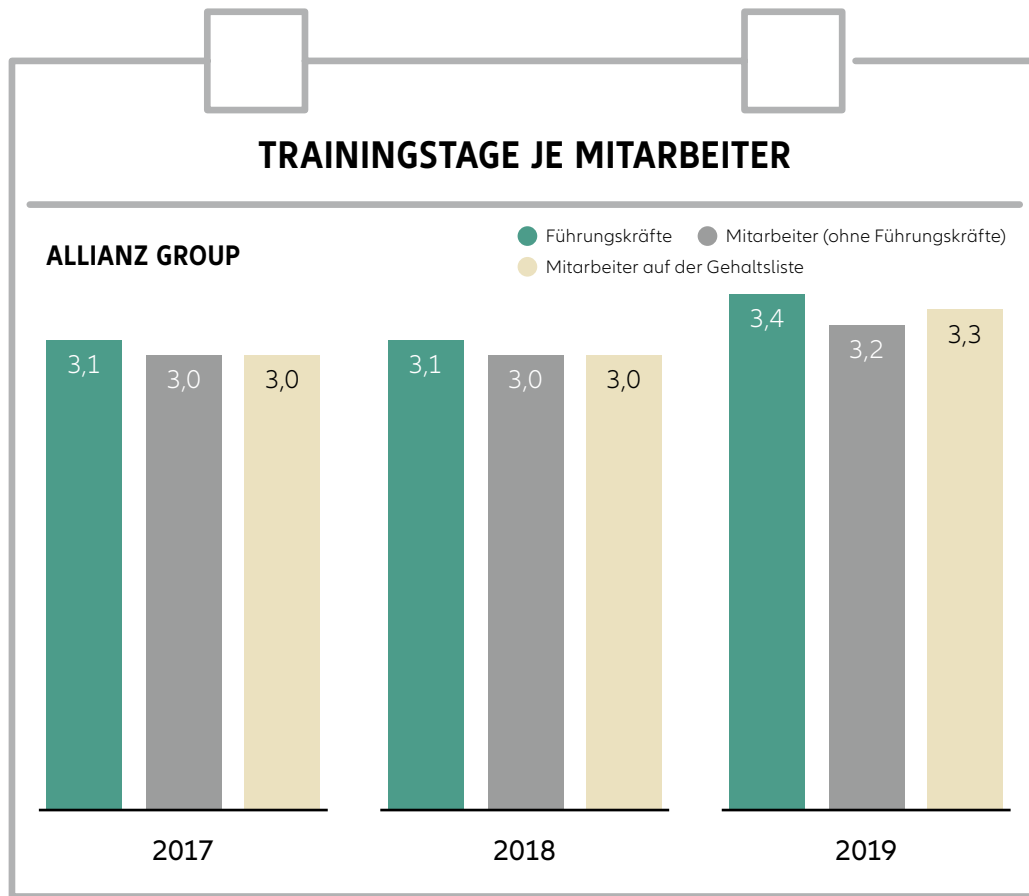


90,3 % der Videos wurden bis zum Ende angeschaut

Nur **65 %** der Videos mit drei Minuten Länge auf **YouTube** werden bis zum Ende angeschaut (Wistia, 2016)

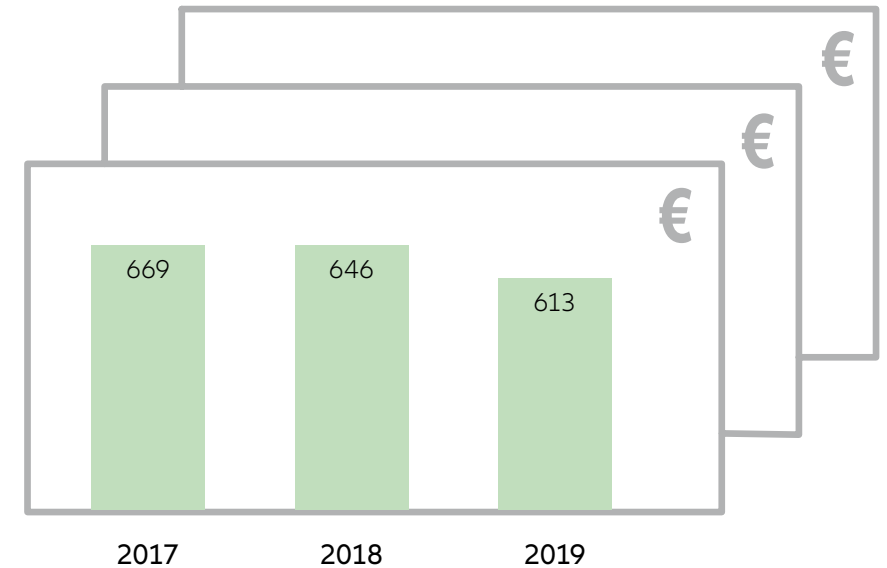
WIR INVESTIEREN IN DIE ZUKUNFT UNSERER MITARBEITER

Trainingstage je Mitarbeiter und Trainingsausgaben je Mitarbeiter



TRAININGSAUSGABEN JE MITARBEITER (EUR)

ALLIANZ GROUP

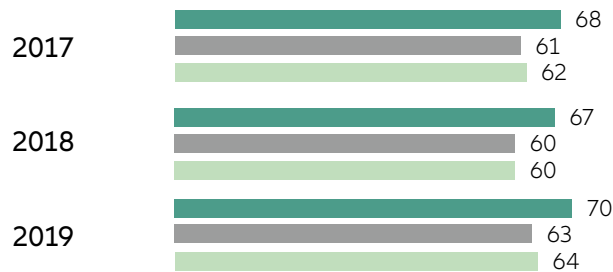


2019 NAHMEN 75 % DER ALLIANZ MITARBEITER AN WENIGSTENS EINEM TRAINING TEIL

ALLIANZ GROUP



DEUTSCHLAND



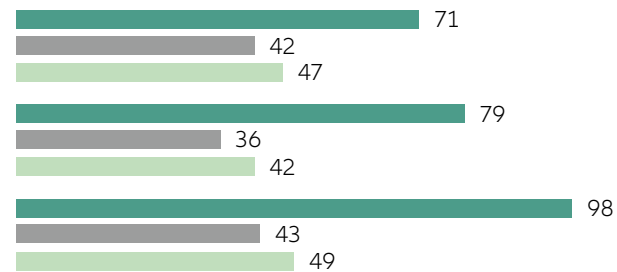
OSTEUROPA



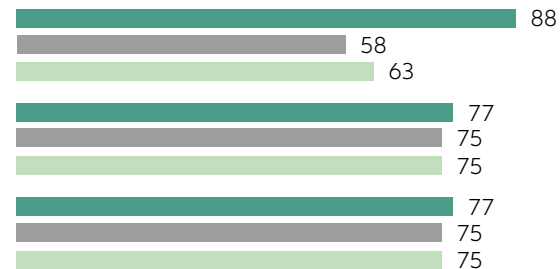
ÜBRIGES EUROPA



MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK



● 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

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 US Life, Minneapolis

Die Highlights



12,4

Personalkosten (Mrd. EUR)



7 %

Anteil der Mitarbeiter in %
unter den Aktionären

2019 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten



**Allianz US Life
Fortune**

Best place to work in Finance & Insurance

**Allianz Indonesia
Human Capital award**

#1 in Life Insurance category

FAKTEN

- Der globale Mitarbeiteraktienkaufplan (ESPP) wurde 2019 für die Mitarbeiter der Allianz in 41 Ländern mit einer globalen Plattform bzw. einem globalen Anbieter eingeführt.
- Im Jahr 2019 hat die Allianz ein neues Vergütungssystem eingeführt, das am 1. Januar 2020 für etwa 270 Führungskräfte in 55 Allianz Gesellschaften in Kraft getreten ist. Die neue Vergütungsstruktur folgt weiterhin den Prinzipien der nachhaltigen Leistung und der Ausrichtung an der Geschäftsstrategie, den Markttrends und den geltenden Gesetzen.
- Die Allianz hat einen globalen Vergütungs-Benchmarking-Prozess durch einen zentralisierten Einkaufs- und Einreichungsprozess für Gehaltsumfragen eingeführt, der zu erheblichen Kosteneinsparungen für die Allianz Gesellschaften führte. Der Prozess wurde in diesem Jahr durch die Einführung eines Tools, das die Automatisierung, Analyse und Gestaltung von Gehaltsbändern unterstützt, weiter vorangetrieben.
- Neben „lokalen“ Einstellungen unterstützt die Allianz derzeit ~360 Expats weltweit auf allen Ebenen. Wir achten auf die spezifischen Bedürfnisse der Kandidaten und der Geschäftsbereiche und konzentrieren uns auf die größtmögliche Effizienz.

IM FOKUS

Die Abteilung Globale Mobilität verwaltet die länderübergreifenden Bewegungen der Allianz Mitarbeiter rund um den Globus mit dem Ziel, die Mobilität innerhalb der Gruppe zu erhöhen und zu erleichtern.

Unser Ziel ist es, den Prozess so einfach, effizient, transparent und komfortabel wie möglich für den Kandidaten zu gestalten. Daher gehen wir von der Optimierung von Prozesssilos wie Steuern oder Umzug weg und konzentrieren uns auf die End-to-End-Kundenerfahrung.

Dazu gehören „kleine“ Dinge wie die Straffung von Vorlagen über die gesamte Wertschöpfungskette und die Verständlichkeit der Sprache aller Dokumente. Ebenso gehört aber auch die Einführung eines modernen IT-Workflow-Tools sowie einer App für den Entsandten dazu.



Juergen Zwerger
Head of Global Mobility
Allianz SE

AUSBLICK 2020



Im Jahr 2020 wird der ESPP auch ca. 8.000 Beschäftigten in Großbritannien angeboten. Dabei wird das bestehende britische steuerfreie Aktienanreizprogramm (UK SIP) in den globalen ESPP eingebettet werden. Die Konsolidierung der Pläne in Übereinstimmung mit dem globalen ESPP-Zeitplan wird eine einheitlichere Benutzererfahrung für alle Mitarbeiter gewährleisten.

Im Jahr 2020 wird das Global Mobility-Team auf den Leistungen von 2019 aufbauen und sich vor allem auf die IT-Seite konzentrieren. Hierbei ist unser Ziel, einen nahtlosen, durchgängigen Arbeitsablauf zu schaffen, beginnend bei der Allianz und unter Einbeziehung unserer externen Anbieter. Die Vorteile für den Expat/Angestellten, der ins Ausland umgezogen ist, sind eine einzige digitale Schnittstelle, mehr Transparenz und einfachere Interaktion. Außerdem wollen wir im Jahr 2020 unsere Core-Flex-Richtlinie umsetzen, die u.a. zu mehr Flexibilität für die Führungskräfte führt.

DIE ALLIANZ GRUPPE ZAHLTE INSGESAM 12,4 MRD EUR FÜR IHRE MITARBEITER WELTWEIT*

Personalkosten (in Mio EUR)

	2017	2018	2019	Δ18/19
Löhne und Gehälter	9.524	9.213	9.787	6,2 %
– erfolgsbezogene Anteile	29 %	28 %	29 %	1 %
Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Sozialleistungen	1.397	1.352	1.435	6,2 %
Ausgaben für Renten und sonstige Altersvorsorgeleistungen	1.217	1.203	1.200	-0,3 %
Gesamt	12.138	11.768	12.422	5,6 %













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








DIE ALLIANZ INVESTIERT IN INTERNATIONALE PERSONALENTWICKLUNG

Top 10 Entsendungs- und Gastländer*

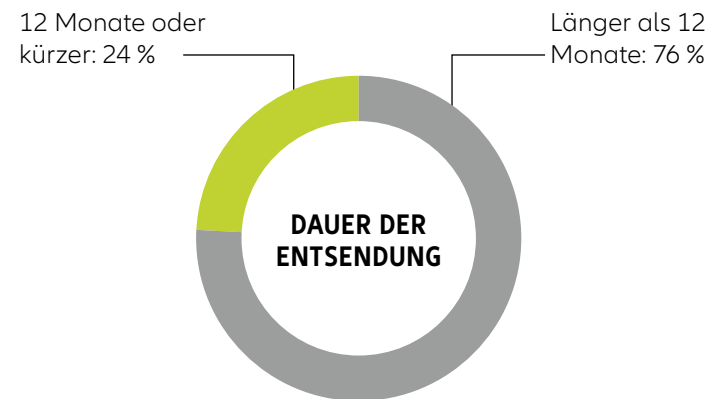
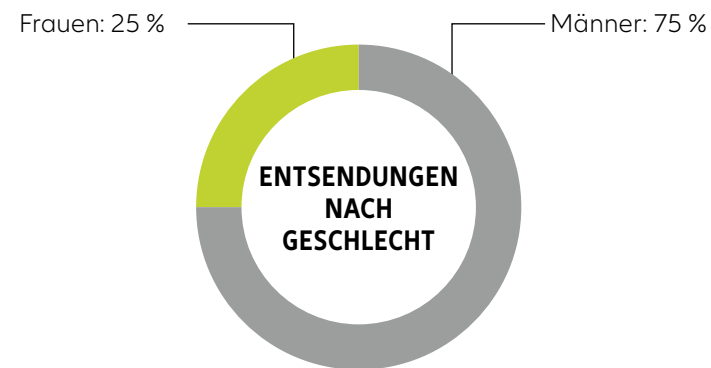
Top 10 Entsendungsländer in 2019

	Deutschland	176
	Indien	46
	Frankreich	37
	Singapur	19
	Vereinigtes Königreich	19
	USA	16
	Schweiz	9
	Australien	8
	Spanien	7
	Italien	6

Top 10 Gastländer in 2019

	Deutschland	110
	USA	42
	Singapur	33
	Vereinigtes Königreich	18
	Frankreich	17
	Thailand	12
	Australien	9
	Österreich	9
	Belgien	8
	China	8

Entsendungen (in andere Länder) in 2019



* 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 2019 KONNTEN MITARBEITER IN 41 LÄNDERN ALLIANZ SE AKTIEN KAUFEN*

Mitarbeiteraktienkaufplan

	2017	2018	2019
Anspruchsberechtigte Mitarbeiter	89.000	102.825	114.808
Zahl der Länder	22	30	41
Annahmequote	21 %	12 %	14 %

Allianz Mitarbeiter	2017	2018	2019
in % der Aktionäre	6,1	6,4	7,0
in % der Allianz Aktien insgesamt	1,2	1,3	1,3

- 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 210,21 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 365.970.

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

06 PEOPLE ATTRACTION & TALENT MANAGEMENT

Die Allianz prägt weiterhin die Entwicklung „Das Zuhause für alle, die sich trauen“ („The home for those who dare“) zu sein mit dem Fokus auf der Entwicklung einer inklusiven Leistungsgesellschaft. Unsere Strategie für People Attraction steht auf zwei Säulen. Einerseits wollen wir die besten Kandidaten am Markt rekrutieren, andererseits unseren Mitarbeitern die sich trauen dabei helfen, sich weiterzuentwickeln und sich den veränderten Anforderungen anzupassen.



Allianz Partners, Paris

Die Highlights



17,4 %
Einstellungsrate



24.829
neue Mitarbeiter wurden
2019 eingestellt



38 %
der neu eingestellten
Führungskräfte sind Frauen

2019 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten



Allianz Italy
Universum Award
1st rank in insurance ranking

Global People CoE
Brendon Hall Award
Learning & Development

FAKTEN

- Ende 2018 stellten wir karrierebezogene Inhalte auf dem Google Voice Assistant zur Verfügung. Seitdem haben mehr als 20.000 Nutzer auf die Allianz Karrierewebsite zugegriffen und das Allianz Data Science Quiz hat mehr als 100.000 Interaktionen gehabt.
- Es wurden mehrere Webinare zur Weiterbildung von Rekrutierern zu den Themen Stellenanzeigen, Einbindung der einstellenden Manager, Datenanalyse und Einstellungserfolg mit insgesamt 362 Teilnehmern durchgeführt. 82 Prozent der Befragten bewerteten die während der Schulung erhaltenen Informationen als extrem oder sehr zielführend. Das Webinar zum Thema Engagement von Personalverantwortlichen erreichte einen NPS von 75.
- Wir vereinfachten das Performance- und Talentmanagement und führten einen neuen Leistungs- und Talent-Dialog (PTD) ein – eine Diskussionsrunde, die am Ende des Jahres stattfindet, um auf der Grundlage von Leistungsbewertungen für bestimmte Mitarbeitergruppen sinnvolle Karrieremaßnahmen zu vereinbaren. Unser Ziel ist es, den PTD bis 2020 in allen operativen Einheiten einzuführen.

IM FOKUS

Anziehungskraft auf Menschen: #TEAMALLIANZ auf Instagram

Der Kontakt zu Mitarbeitern und Bewerbern über Social Media ist ein Schlüsselement der modernen Kommunikation bei der Allianz. Unser Ziel ist es, den Kandidaten einen authentischen Eindruck von der Arbeit bei der Allianz zu vermitteln und die vielfältigen Möglichkeiten unseres globalen Netzwerks aufzuzeigen. Seit Mai 2019 zeigt unser globaler Instagram-Kanal #TEAMALLIANZ jeden Monat verschiedene operative Einheiten.

#TEAMALLIANZ ist auf Reisen und nimmt Sie mit auf eine Reise durch die Welt der Allianz. Möchten Sie ein Spiel auf dem „Allianz Field“ in den USA live verfolgen? Mit unseren Kollegen von der Allianz Nigeria für einen guten Zweck radeln? Oder möchten Sie lieber aus erster Hand Bewerbungstipps und -tricks von unseren Rekrutierern in Spanien oder Deutschland erhalten? Folgen Sie #TEAMALLIANZ auf Instagram und lernen Sie unsere Kollegen aus aller Welt kennen.



Franziska Thrainer
Experte für Globales Employer Branding
Allianz SE

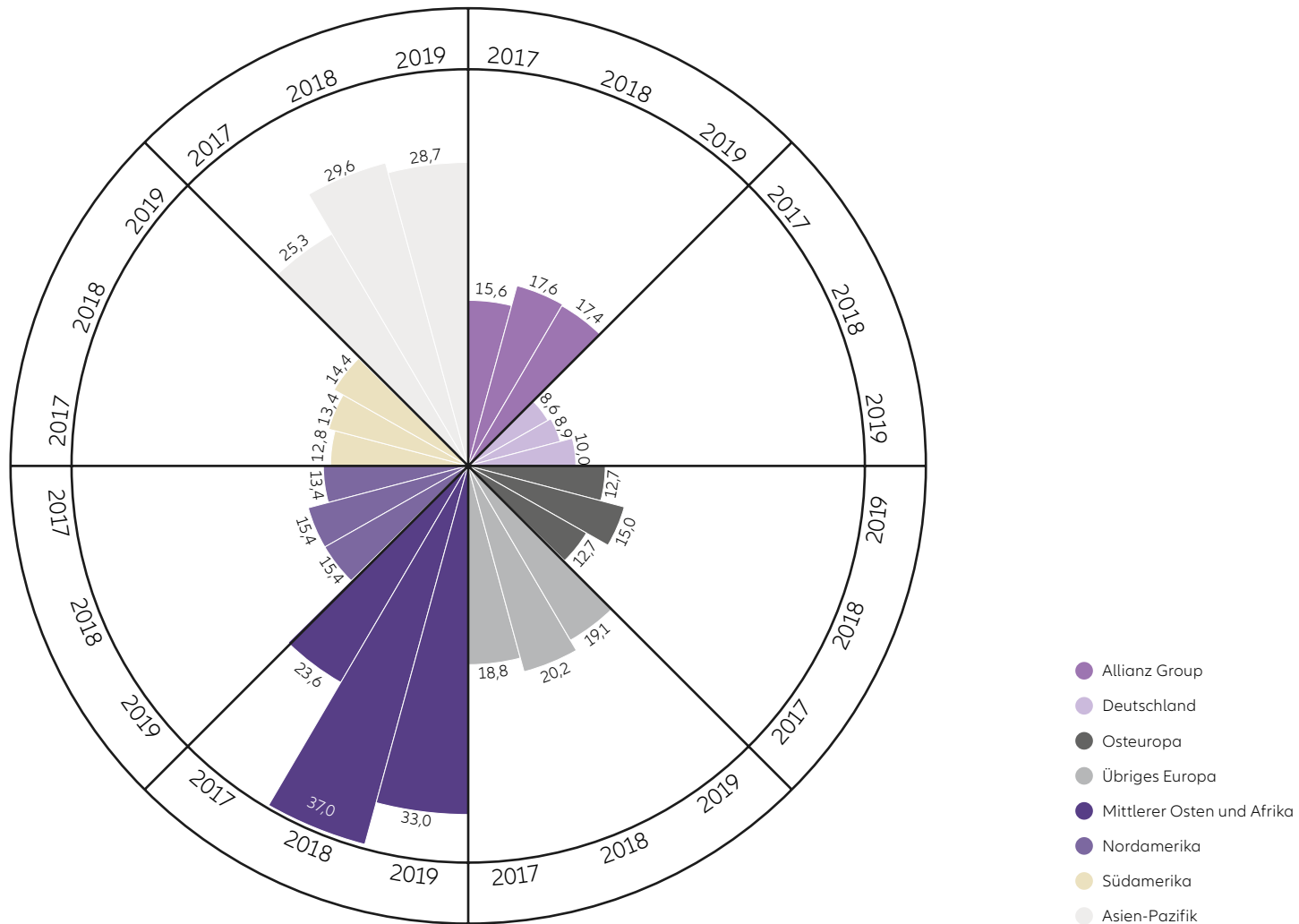
AUSBLICK 2020



Um die besten Kandidaten für die Allianz zu gewinnen, werden wir im Jahr 2020 an einer neuen Wertversprechen für Mitarbeiter („Employer Value Proposition“) arbeiten, die mit unserem Ziel und unserer Markendarstellung im Einklang steht. Darüber hinaus werden wir weiterhin mit Mitarbeitern und Kandidaten auf wichtigen Social Media Kanälen wie Instagram und LinkedIn in Kontakt treten.

Um sicherzustellen, dass wir unseren Mitarbeitern die geeigneten Instrumente zur Verfügung stellen, um ihre Karriere voranzutreiben, werden wir ein globales Rahmenwerk für das Karrieremanagement der Allianz entwickeln, das mit dem Performance Management, der Funktions-Einstufung und der strategischen Personalplanung abgestimmt ist. Des Weiteren planen wir zur Jahresmitte 2020 die Durchführung einer Kommunikationskampagne.

MITTLERER OSTEN & AFRIKA HATTE DIE HÖCHSTE EINSTELLUNGSRATE IN 2019



DIE ALLIANZ STELLTE 2019* INSGESAMT 24.829 MITARBEITER EIN

Einstellungsrate (in %)

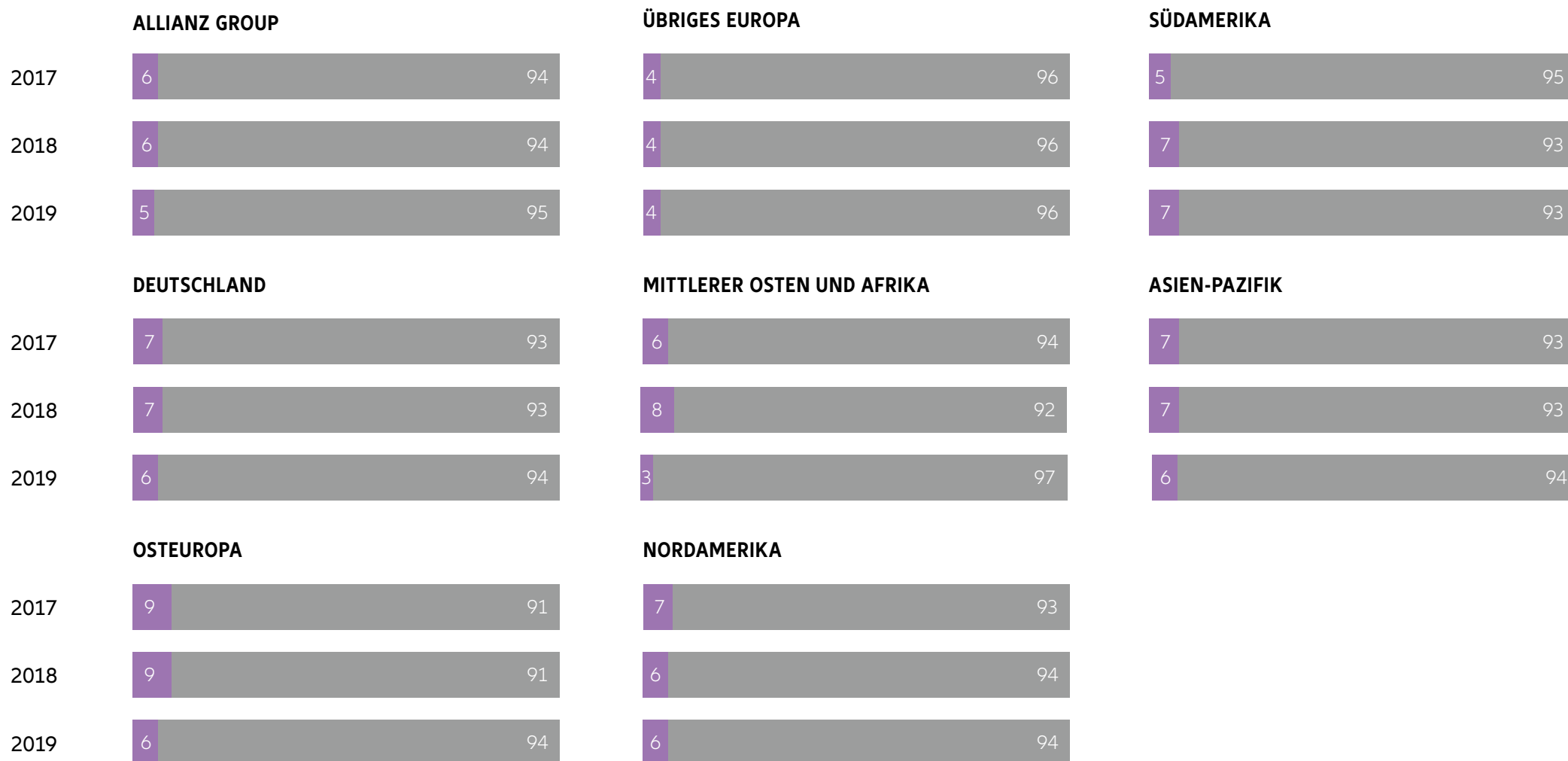
	Einstellungen in % aller Einstellungen			Einstellungen in % aller Einstellungen			Einstellungen in % aller Einstellungen		
	Mitarbeiter	Intern	Extern	Mitarbeiter	Intern	Extern	Mitarbeiter	Intern	Extern
	2017			2018			2019		
Allianz Group	21.890	8	92	24.702	7	93	24.829	5,7	94,3
Deutschland	3.671	20	80	3.688	19	81	4.254	18	82
Osteuropa	1.386	8	92	1.476	12	88	1.153	4	96
Übriges Europa	10.782	6	94	11.637	5	95	10.801	4	96
Mittlerer Osten und Afrika	558	5	95	1.356	4	96	1.798	3	97
Nordamerika	1.120	5	95	1.300	4	96	1.284	1	99
Südamerika	359	2	98	356	1	99	362	0	100
Asien-Pazifik	4.014	3	97	4.889	3	97	5.177	2	98

* 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 FÜHRUNGSPPOSITIONEN BLEIBT AUF KONZERNEBENE STABIL



Eingestellte Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

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



38 % DER 2019 EINGESTELLTEN FÜHRUNGSKRÄFTE SIND FRAUEN

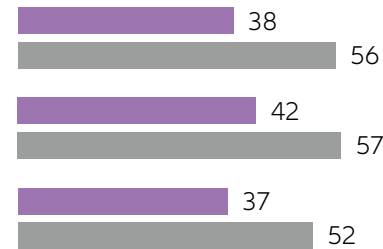
Eingestellte weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

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

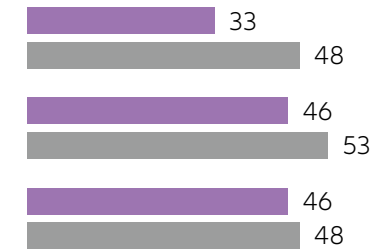
ALLIANZ GROUP



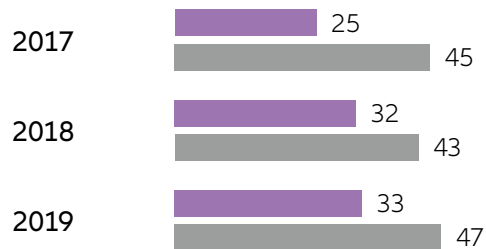
ÜBRIGES EUROPA



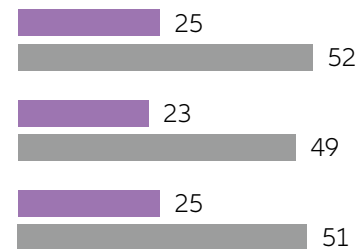
SÜDAMERIKA



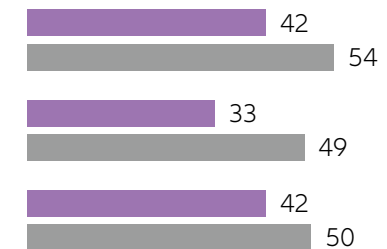
DEUTSCHLAND



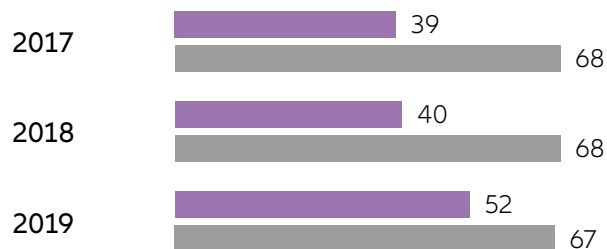
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



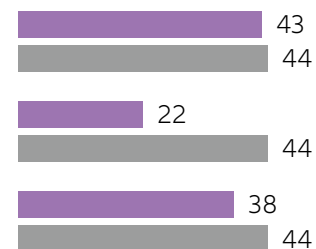
ASIEN-PAZIFIK



OSTEUROPA



NORDAMERIKA



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 Thailand, Bangkok

Die Highlights



72 %

Employee Engagement
Index (EEI)



7,8 %

Fluktuationsrate in
Deutschland



10,8

Betriebszugehörigkeit pro
Mitarbeiter

2019 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten



Allianz Taiwan Life
Best Companies to work for
HR in Asia ranking

Allianz Spain
Best Place to Work
Placed in top 25 in Spain

Euler Hermes
Best Place to Work
By Business Insurance Magazine

FAKTEN

- Weltweit wurden 123.505 Mitarbeiter in mehr als 60 OEs zur Teilnahme an der AES 2019 eingeladen.
- Mit einem Anstieg von +3 Prozentpunkte blieb die Beteiligung mit 84 % (103.354 Mitarbeiter) hoch.
- Der Inclusive Meritocracy Index (IMIX) – unser Schlüsselmaßstab für den kulturellen Wandel – erreichte mit 73 % seinen höchsten Stand (+2 Prozentpunkte zu 2018). Die beiden anderen Schlüsselindizes stiegen ebenfalls an (WWi+: 66 %, +2 Prozentpunkte) und (EEL: 72 %; +2 Prozentpunkte).

IM FOKUS

AGCS konzentrierte sich weltweit auf die Verbesserung ihres Arbeitsumfelds mit einer Vielzahl von lokal ausgerichteten Initiativen. Einige davon werden im Folgenden hervorgehoben:

Prozesse: In Kanada wurde ein „Bounty Hunter“-Wettbewerb ins Leben gerufen, der die Mitarbeiter dazu ermutigt, nach Prozessen zu „jagen“, die vereinfacht werden sollen. Dabei wird die beste Initiative prämiert.

Wohlbefinden: Die osteuropäische Region (CEE) lud WWI-Teams mit geringer Punktzahl zu arbeitsbezogenen Stress-Workshops und Belastbarkeitsschulungen ein. Kollegen in Brasilien organisierten einen Tag des Wohlbefindens, der Reflexzonen- und Akupunkturseminare sowie Gripeschutzimpfungen umfasste.

Anerkennung: In Asien wurde der Employee Award eingeführt, um Mitarbeiter zu würdigen, welche die People Attributes zum Leben erwecken.

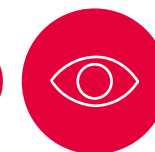
Karrieremöglichkeiten: Der CFO startete eine interne „Finance Career Series“, in der verschiedene Führungskräfte aus dem Finanzbereich ihren Karriereweg vorstellen und diskutieren.

Top-Management: Die Ergebnisse in CEE und Frankreich zeigten, dass sich die Mitarbeiter einen offeneren Dialog wünschen. Mehrere Vorstandsmitglieder/regionale CEOs gingen auf 'Zuhörtouren', um den Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben Bedenken zu äußern.



Allen Jones
Senior Global HR Consultant
AGCS SE

AUSBLICK 2020



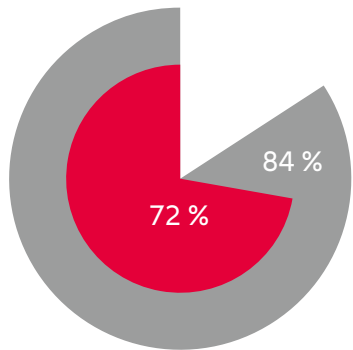
Im Jahr 2020 wollen wir unsere Strategie des Zuhörens weiter entwickeln und gemeinsam mit unserem externen Anbieter an der Optimierung unseres Umfrageprozesses arbeiten. Mit dem Ziel, ein Umfeld zu fördern, in dem lokale Einheiten ihr Feedback verbessern können, bemühen wir uns, Umfragen zu vereinfachen, ohne dabei die langjährigen Vorteile des AES (Allianz Engagement Survey) zu verlieren.

DER EMPLOYEE ENGAGEMENT INDEX WAR IN DEN LETZTEN JAHREN KONTINUIERLICH HOCH

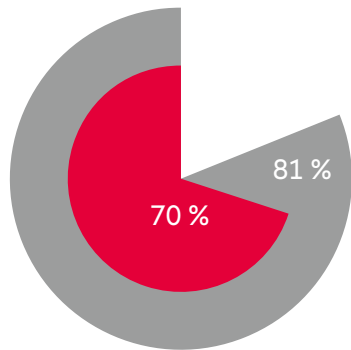
Beteiligungsquote und Employee Engagement Index (in %)

ALLIANZ GROUP

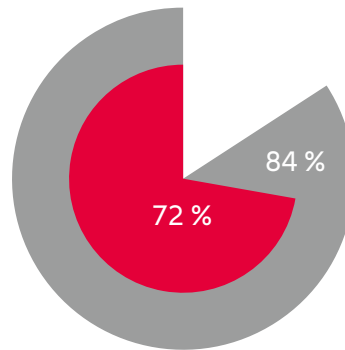
2017



2018



2019



● Beteiligungsquote

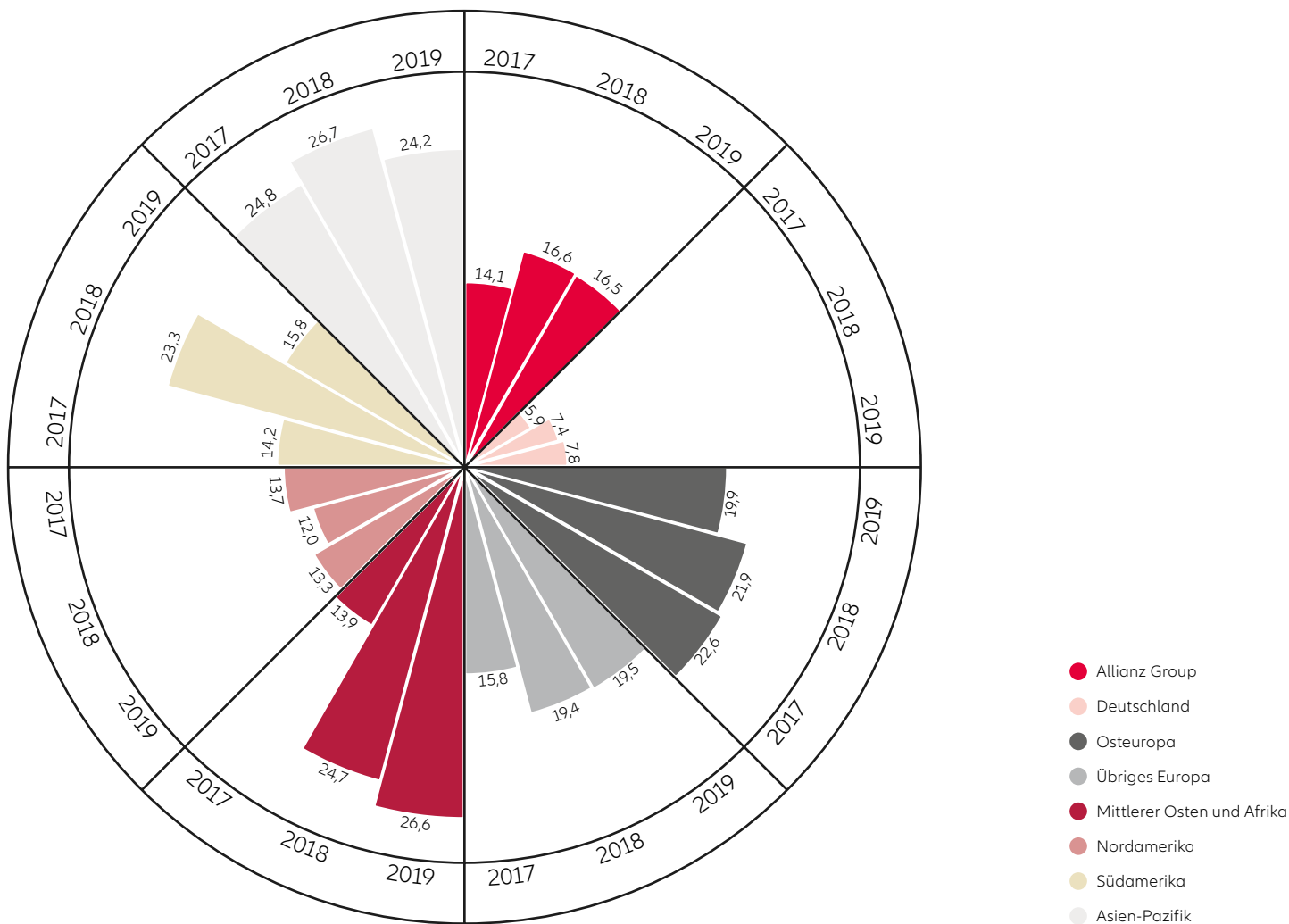
● Employee Engagement Index (EEI)



Allianz US Life, Minneapolis

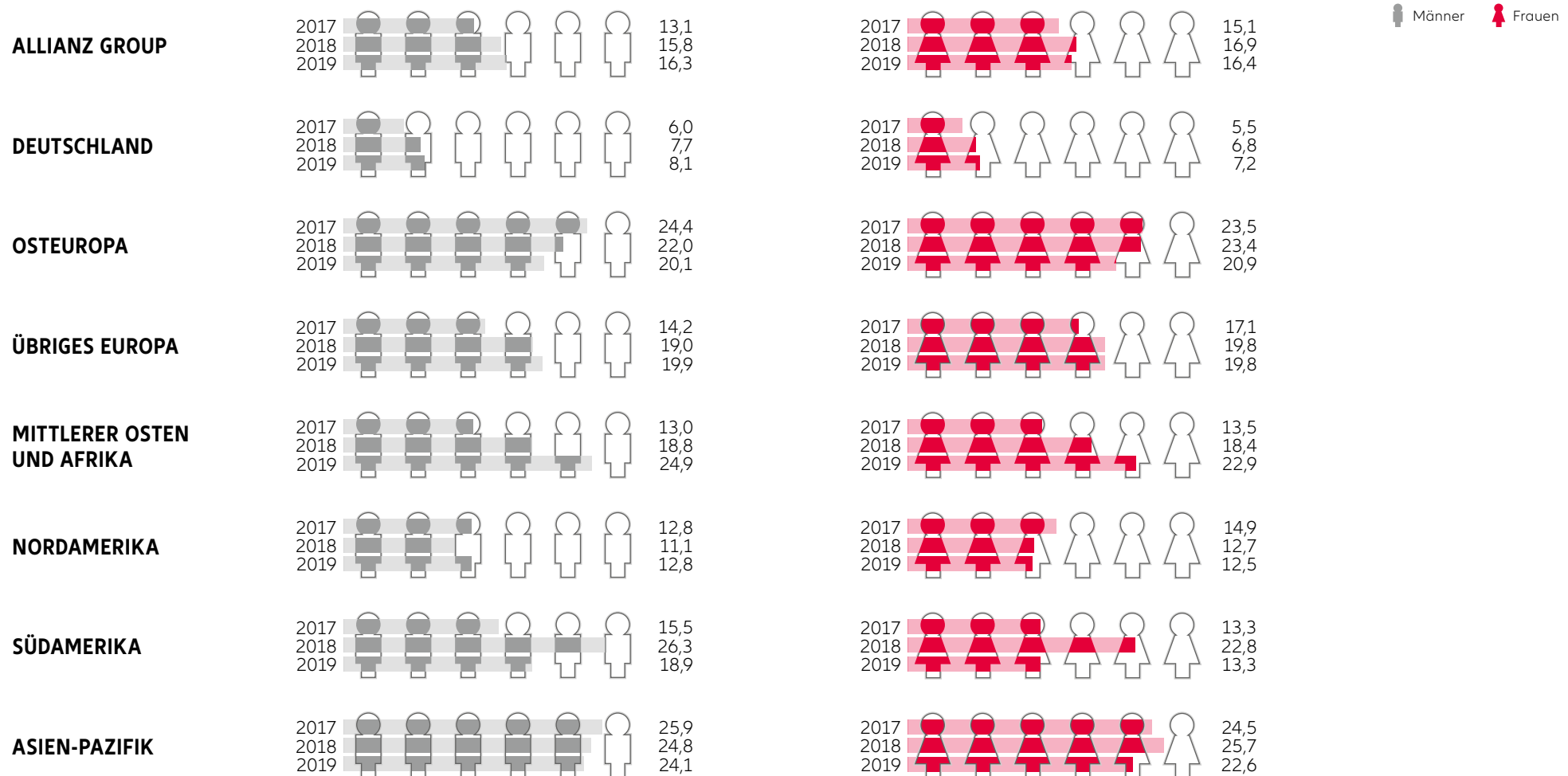
IN DEN LETZTEN DREI JAHREN LAG DIE FLUKTUATIONSRATE IN DEUTSCHLAND UNTER 7 %

Fluktuationsrate (in %)



DIE FLUKTUATIONSRATE STIEG 2019 FÜR MÄNNER UND VERRINGERTE SICH FÜR FÜR FRAUEN

Mitarbeiterfluktuationsrate nach Regionen (in %)

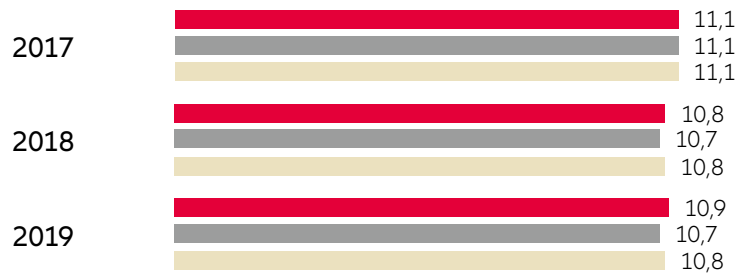


IN EUROPA VERBLEIBEN DIE MITARBEITER IM DURCHSCHNITT LÄNGER IM UNTERNEHMEN

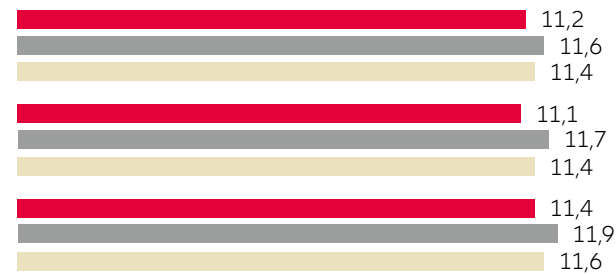
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

■ Männer
 ■ Frauen
 ■ Alle Mitarbeiter auf der Gehaltsliste

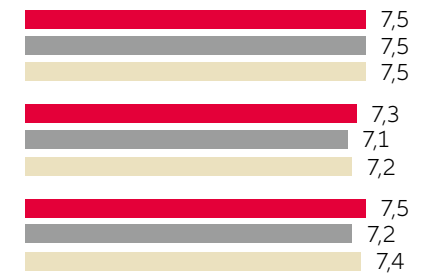
ALLIANZ GROUP



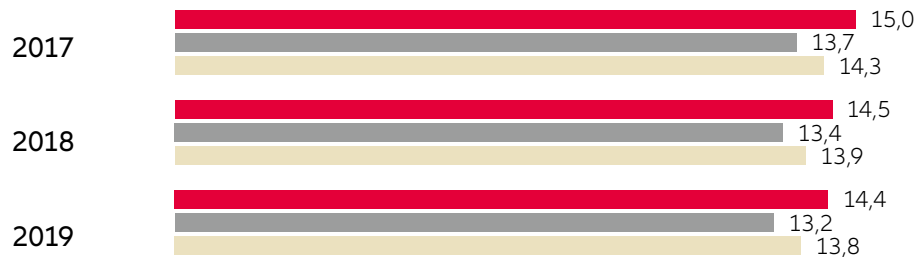
ÜBRIGES EUROPA



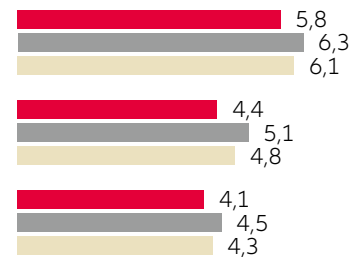
SÜDAMERIKA



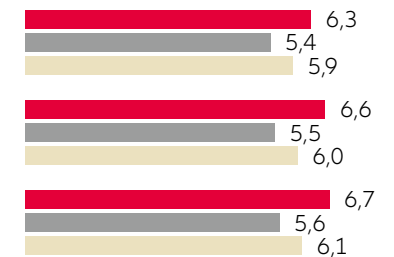
DEUTSCHLAND



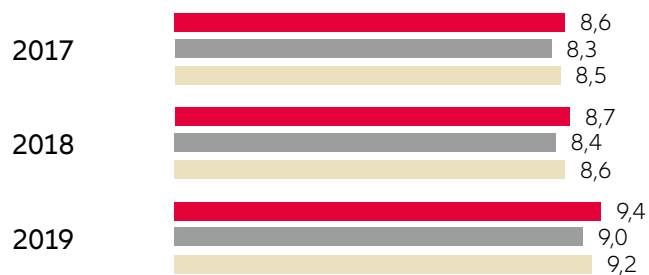
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



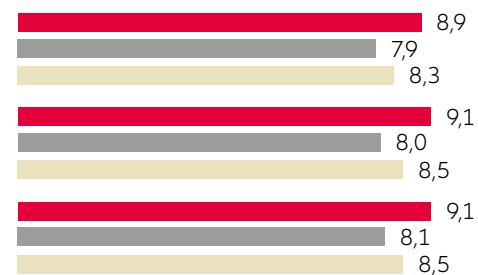
ASIEN-PAZIFIK



OSTEUROPA



NORDAMERIKA

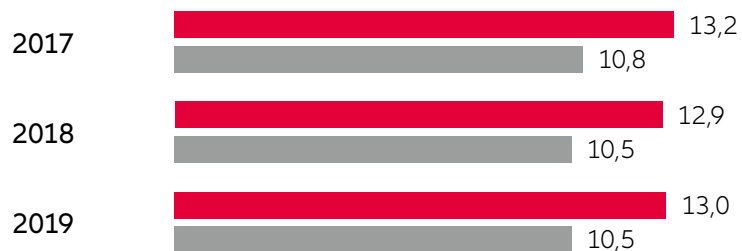


FÜHRUNGSKRÄFTE IN DEUTSCHLAND HABEN DIE LÄNGSTE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

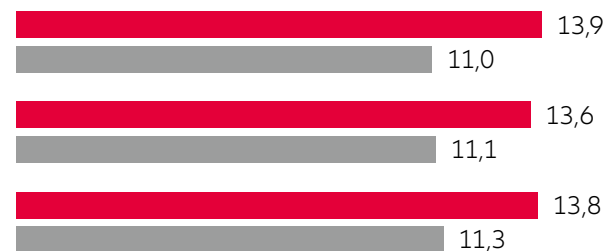
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

● Führungskräfte ● Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)

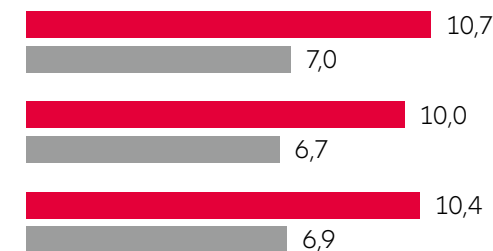
ALLIANZ GROUP



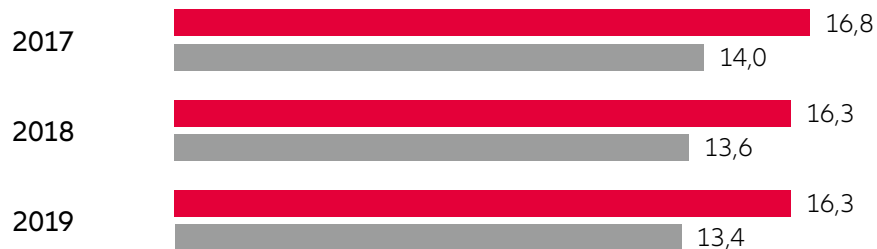
ÜBRIGES EUROPA



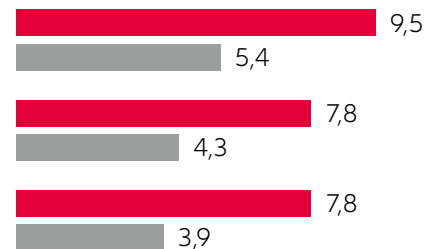
SÜDAMERIKA



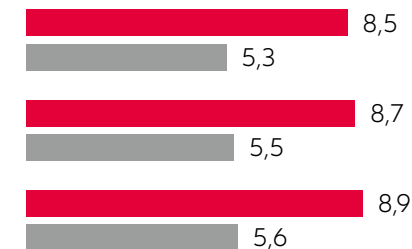
DEUTSCHLAND



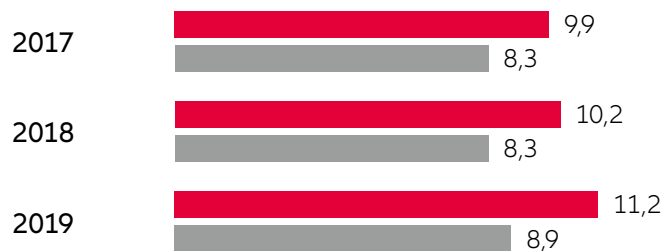
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



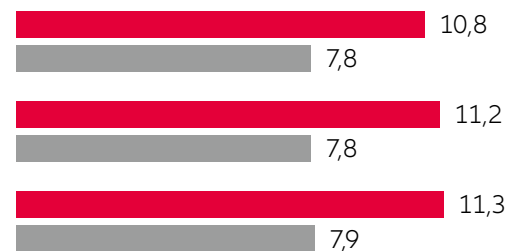
ASIEN-PAZIFIK



OSTEUROPA



NORDAMERIKA



08 ANHANG



Allianz Nigeria

GLOSSAR

Agile Methodik	Fähigkeiten und Prozesse aus dem Bereich agile Techniken, unter anderem, aber nicht beschränkt auf: agiles Projektmanagement, Scrum, agiler Führungsstil und schlanke Prozesse.
Allianz Excellence Program	Das Allianz Excellence Program ist unser Entwicklungsprogramm für die oberste Führungsebene. Mit dem Vorstandsvorsitzenden als Paten arbeiten die Toptalente der Gruppe an strategischen Themen und ihrer persönlichen Weiterentwicklung.
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.
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.
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.
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.

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.

Workforce 2021 (WF2021) skills

Die ersten Analysen der Allianz-Belegschaft aus dem Jahr 2017 zeigten den Bedarf an bestimmten Fähigkeiten, die für alle Mitarbeiter der Allianz bis 2021 relevant werden. Diese Fähigkeiten sind: agile Methodik, Datenanalyse, digitale Arbeitsprogramme und Prozesse, Zusammenarbeit und gemeinschaftliche Entwicklung und der digitale Kundenfokus.

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

Veröffentlichung: 6. März 2020



www.allianz.com/nachhaltigkeit

Veröffentlichung: 29 April 2020

TRAUST DU DICH?

Die Allianz glaubt, die Welt wäre besser, wenn Menschen den Mut aufbringen würden, sich zu entwickeln anstatt den Status quo zu schützen.

Die Allianz ist das Zuhause für alle, die sich trauen.

Impressum
Allianz SE
GroupHR
careers.allianz.com

Folge Allianz Careers auf
facebook.com/AllianzCareers
linkedin.com/company/allianz
instagram.com/teamallianz

Allianz ist ein Arbeitgeber, der Chancengleichheit fördert. Alle sind willkommen, unabhängig von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Nationalität, Rasse oder ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung oder sexueller Orientierung.



DAS TEAM STÄRKEN



ENTREPRENEURSHIP LEBEN



**VIELFALT &
INTEGRATION
FÖRDERN**



BENCHMARKS SETZEN

Wenn du dich traust, dann entdecke deine Karriereperspektiven unter careers.allianz.com.