



ALLIANZ HR FACT BOOK 2017

DAS ZUHAUSE FÜR ALLE, DIE SICH TRAUEN

Allianz 



VORWORT

WIR FÜHREN UNSERE MITARBEITER IN EINE DIGITALE ZUKUNFT

Ohne Menschen, die den Wandel vorantreiben, wäre die Allianz nicht so erfolgreich, wie sie heute ist. Unser aktuelles wirtschaftliches Umfeld verändert sich radikal, da wir uns unumkehrbar auf ein digitales Zeitalter zubewegen. Um von diesem Wandel zu profitieren, müssen wir unsere Mitarbeiter ermutigen, die Digitalisierung in Angriff zu nehmen, und sich auf die anstehenden Veränderungen vorzubereiten.

Dieser Veränderungsprozess wird von HR stark unterstützt. Mit HR Transformation haben wir eine Reise begonnen, mit dem Ziel, eine globale Allianz HR Funktion zu werden, um HR zu einer treibenden Kraft der Renewal Agenda zu machen. Dafür entwickeln wir eine Kultur des Vertrauens, der Zusammenarbeit und der Innovation, um unseren Mitarbeitern zu ermöglichen, herausragende Ergebnisse und Erfolge zu erzielen, von denen viele in diesem Fact Book zu finden sind.

Um diesen digitalen Wandel zu unterstützen, haben wir uns für das kommende Jahr viel vorgenommen und möchten vor allem unsere drei digitalen Initiativen weiterentwickeln. Unser Projekt „Workforce 2021“ investiert in systematische Personalplanung, um die Auswirkungen der Digitalisierung zu bewerten, zukünftige Jobrollen zu definieren und Lücken in unseren bestehenden Skill-Sets zu identifizieren. Im Rahmen unseres Engagements für lebenslanges Lernen bietet die Allianz modernste digitale Lernplattformen, um unsere Mitarbeiter weiterzubilden. Im ersten Quartal 2018 werden wir LinkedIn Learning einführen, um Angestellte dabei zu unterstützen, ein Leben lang beschäftigungsfähig zu bleiben. Schließlich werden wir unsere Anreiz- und Vergütungsstrategien weiterentwickeln und unseren globalen Mitarbeiteraktienkaufplan (Employee Share Purchase Plan, ESPP) anpassen, damit auch die Mitarbeiter von den Dividenden der Digitalisierung profitieren können.

Mit diesen Maßnahmen werden wir unsere Mitarbeiter in eine digitale Zukunft führen und auf unserem Arbeitgeberversprechen aufbauen, um allen, die sich trauen neue Wege zu gehen, ein Zuhause zu bieten.

Wenn Sie mehr erfahren möchten, laden wir Sie dazu ein, unser umfangreiches HR Fact Book durchzublättern.

Viel Spaß beim Lesen!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'C. Finckh'.

Dr. Christian Finckh
Chief Human Resources Officer, Allianz

INHALT

Überblick	05 Überblick
	06 Finanzergebnisse
	08 Mitarbeiter – Kern- und Nichtkerngeschäft
	09 Kennzahlen auf einen Blick
	10 Anzahl Mitarbeiter pro Land

Mitarbeiter- struktur & Vielfalt	11 Mitarbeiterstruktur & Vielfalt
	12 Fakten
	13 Im Fokus
	13 Ausblick für 2018
	14 Kennzahlen

Work Well @ Allianz	27 Work Well @ Allianz
	28 Fakten
	29 Im Fokus
	29 Ausblick für 2018
	30 Kennzahlen

Weiterbildung & Entwicklung	36 Weiterbildung & Entwicklung
	37 Fakten
	38 Im Fokus
	38 Ausblick für 2018
	39 Kennzahlen



Allianz Australien, Sydney



Allianz Tschechien, Prag

Reward & Performance **44 Reward & Performance**

- 45 Fakten
- 46 Im Fokus
- 46 Ausblick für 2018
- 47 Kennzahlen

People Attraction **51 People Attraction**

- 52 Fakten
- 53 Im Fokus
- 53 Ausblick für 2018
- 54 Kennzahlen

Mitarbeiterengagement **62 Mitarbeiterengagement**

- 63 Fakten
- 64 Im Fokus
- 64 Ausblick für 2018
- 65 Kennzahlen

Anhang **74 Glossar**
76 Disclaimer

Allianz Indonesien, Jakarta

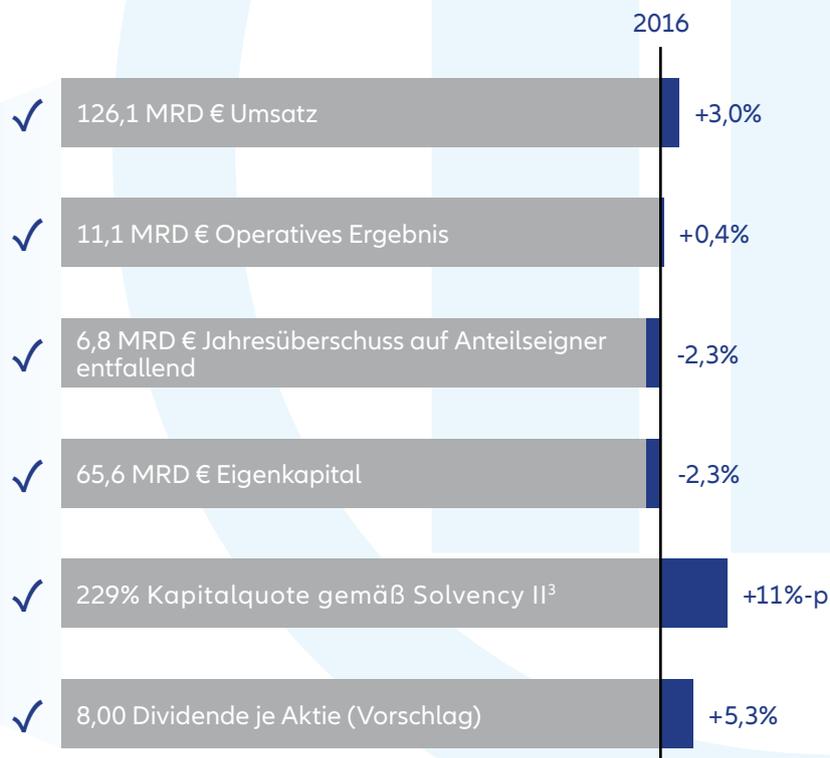
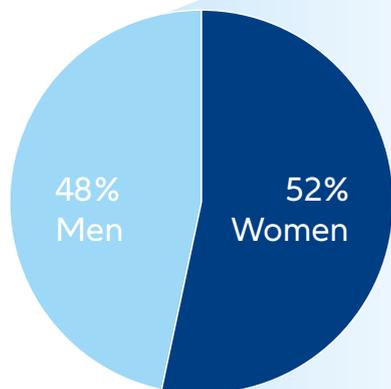


ÜBERBLICK

Starkes Geschäftsergebnis in 2017¹

Stand 31. Dezember 2017

Gesamtzahl der Mitarbeiter²
140.553



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

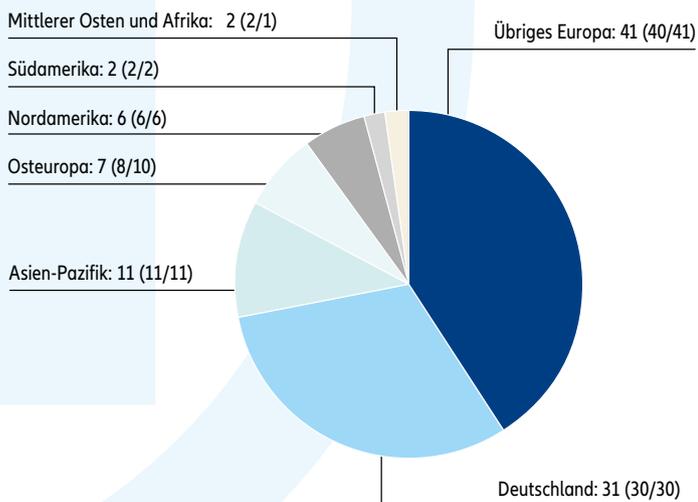
2) Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag aller verbundenen Unternehmen (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft).

3) Konzerndiversifizierte Risikokapitalzahlen auf Basis eines Konfidenzniveaus von 99,5%. Allianz Life US ist seit dem 30. September 2015 in der Solvenzkapitalanforderung auf Basis von Äquivalenz von Drittländern mit 150% des lokalen aufsichtsrechtlichen Reportingstandards für Lebensversicherer („Company Action Level Risk Based Capital“) berücksichtigt. Die Solvency-II-Kapitalquote zum 31. Dezember 2017 versteht sich einschließlich Aktienrückkauf.

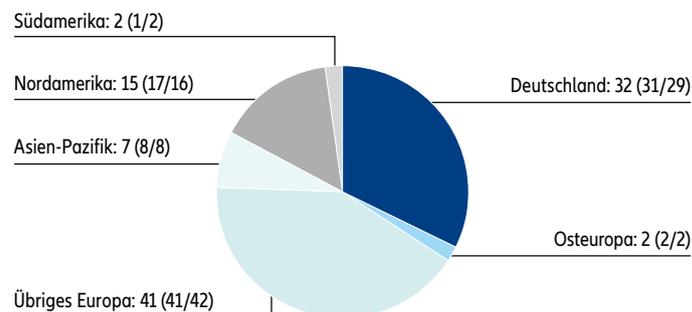
Allianz beschäftigte Ende 2017 insgesamt 140.553 Mitarbeiter

Stand 31. Dezember 2017 (31. Dezember 2016 / 31. Dezember 2015)

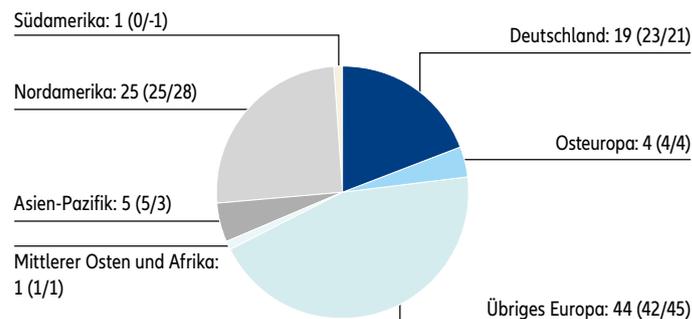
Mitarbeiter (%) von 140.553¹



Gesamtumsatz (%) von 126.149 MIO €²



Operatives Ergebnis (%) von 11.097 MIO €



1) Diese Zahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter der Allianz Gruppe (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft). Prozentsatz der Mitarbeiter ist auf Grundlage der Hauptsitze jeder Gesellschaft ermittelt.

2) Konsolidierte Angaben aus Konzernabschluss. Region Mittlerer Osten und Afrika trägt 0,5% in 2017 und je 0,4% in 2015 und 2016 zum Geschäftsumsatz bei.

140.399 Mitarbeiter sind in unserem Kerngeschäft tätig

Stand 31. Dezember 2017 (31. Dezember 2016)

Gesamtzahl
der Mitarbeiter

140.553 (140.253)

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

Anzahl der Mitarbeiter im
Kerngeschäft der Allianz

140.399 (140.120)

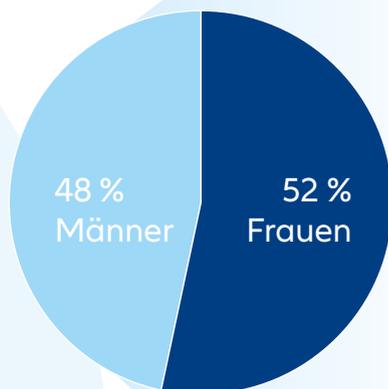
= Anzahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft der Allianz.
Ausgeschlossen sind vollkonsolidierte Unternehmen, die als reine Finanzinvestitionen, gemeinnützige Organisationen z.B. Stiftungen, sowie Unternehmen gelten, die als zur Veräußerung gehalten klassifiziert sind.

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 2017

Anzahl der
Mitarbeiter im
Kerngeschäft
140.399



Allianz Mitarbeiter	2015	2016	2017
Gesamtzahl der Mitarbeiter (Kern- und Nichtkerngeschäft)	97%	97%	97%
Führungskräfte ¹	14%	13%	13%
Teilzeitmitarbeiter	12%	13%	13%
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	93%	92%	92%
Trainees	3%	3%	3%
Entsendungen (in andere Länder)	386	527	423
Durchschnittsalter	40,5	40,5 ⁴	40,8
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	11,1	11,0	11,1
Fluktuationsrate	15%	14%	14%
Anzahl der Krankheitstage pro Mitarbeiter	8,0	8,4	8,4
Anteil der Mitarbeiter, die an mindestens einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben	70%	71%	71%
Umsatz pro Mitarbeiter ² (in TSD €)	958,1	955,3	977,9
Gesamtpersonalkosten (in MIO €)	12.367	11.735	12.138
Personalkosten pro Mitarbeiter ³ (in TSD €)	86,6	84,1	86,5

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.

4) Korrigierte Zahlen für 2016.

Die 10 größten Länder nach Anzahl der Mitarbeiter

	LAND	2015	2016	2017
	Deutschland	40.600	40.167	40.149
	Frankreich	15.822	15.437	14.893
	USA	8.133	8.008	7.996
	Vereinigtes Königreich	7.182	6.905	6.814
	Italien	6.710	6.642	6.563
	Australien	5.451	5.515	5.525
	Indien	3.405	4.270	4.878
	Spanien	3.525	3.593	3.556
	Österreich	3.443	3.461	3.410
	Brasilien	3.421	3.414	3.355



MITARBEITER- STRUKTUR & VIELFALT

Jacqueline Hunt
Mitglied des Vorstands
der Allianz SE



Das starke Engagement der Allianz für Diversity & Inclusion hat signifikante Fortschritte in der Diversifizierung unserer Belegschaft und Schaffung einer inklusiven Kultur in der Allianz Gruppe ermöglicht. Durch unsere gemeinsamen Bemühungen sehen wir mehr Repräsentanz in unseren Talentpools und Führungspositionen, sei es bezüglich Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Rasse oder Alter. Wir sind auf dem richtigen Weg unser Ziel zu erreichen, unsere Kultur und unseren Arbeitsplatz zu transformieren - zu einer Kultur, die die Vielfalt unserer Mitarbeiter einbezieht und respektiert und die unsere Kunden und Märkte in vollem Umfang widerspiegelt.

FAKTEN

- Die Allianz erkennt an, dass die Förderung von Diversity und Inklusion für einen nachhaltigen Geschäftszyklus und die soziale Verantwortung von Unternehmen unerlässlich ist.
- Die Allianz engagiert sich für die Gleichstellung der Geschlechter. 2017 waren 23% der Vorstandsmitglieder der Allianz, 28% der Führungskräfte und 52% der gesamten Belegschaft der Allianz Frauen.
- Im Jahr 2017 rangierte die Allianz im Thomson Reuters Diversity & Inclusion Index unter den Top 20 von 6.000 Unternehmen. Wir sind Teil des Bloomberg Gender Equality Index und haben zum ersten Mal am globalen Stonewall Workplace Equality Index teilgenommen.
- Unser Global Inclusion Council setzt sich für LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual und Transgender) -Integration, generationsübergreifendes Lernen und Beschäftigungsfähigkeit, den Abbau unbewusster Vorurteile, flexibles Arbeiten, kulturelle Diversity-Projekte und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ein.
- Unser Junior Executive Talent (JET)-Programm, eine Plattform für Frauen in nicht-leitenden Positionen, unterstützt die Entwicklung junger weiblicher Talente und fördert Frauen in Führungspositionen.
- 2017 trafen sich weibliche Führungskräfte unseres Frauenförderprogramms zum sechsten Mal in Folge beim Global Allianz Women Forum.
- Der „AllAbility Day“ wurde als jährliches Programm im Rahmen des Internationalen Tages für Menschen mit Behinderungen ins Leben gerufen, um deren Inklusion zu fördern und die Anstrengungen der Allianz zur Förderung der Inklusion von Mitarbeitern sowie Kunden mit Behinderungen zu würdigen.
- Die Allianz untersucht aktiv die Bedürfnisse und Erwartungen einer generationenübergreifenden Belegschaft sowie die positive Wirkung unserer Millennials-Generation als künftige Führungskräfte.

IM FOKUS

Die Allianz Spanien hat eine alternde Belegschaft; gleichzeitig ist die Arbeitslosenquote in Spanien hoch. Aus diesem Grund stimmte die Allianz 2010 einer Teilzeitregelung für Mitarbeiter über 61 bis zum Renteneintrittsalter zu. Für jeden Mitarbeiter der in Teilrente geht wird eine arbeitslose Person unbefristet in Vollzeit eingestellt. Die Altersteilzeitregelung ist nun seit sieben Jahren in Kraft und in der Folge kamen 384 Personen, die am Beginn ihrer Karriere stehen, zur Allianz. Darüber hinaus konnte AZ Spanien das Durchschnittsalter der Belegschaft reduzieren, die generationenübergreifende Zusammenarbeit verbessern und den Wissensaustausch zwischen erfahrenen Mitarbeitern und den „Digital Natives“ als gelebte Praxis umsetzen.

Das spanische Ministerium für Gesundheit, Sozialdienste und Gleichstellung zeichnete AZ Spanien mit dem Preis „Equality in Business“ aus. Das Unternehmen erhielt außerdem den „Young Entrepreneurship and Employment Award“ für 2013 bis 2016, der das kontinuierliche Engagement für die Schaffung dauerhafter, stabiler Arbeitsplätze für junge Menschen würdigt.



Leticia Ortiz Pereira
Head of Labor Relations
Allianz Spanien



AUSBLICK 2018

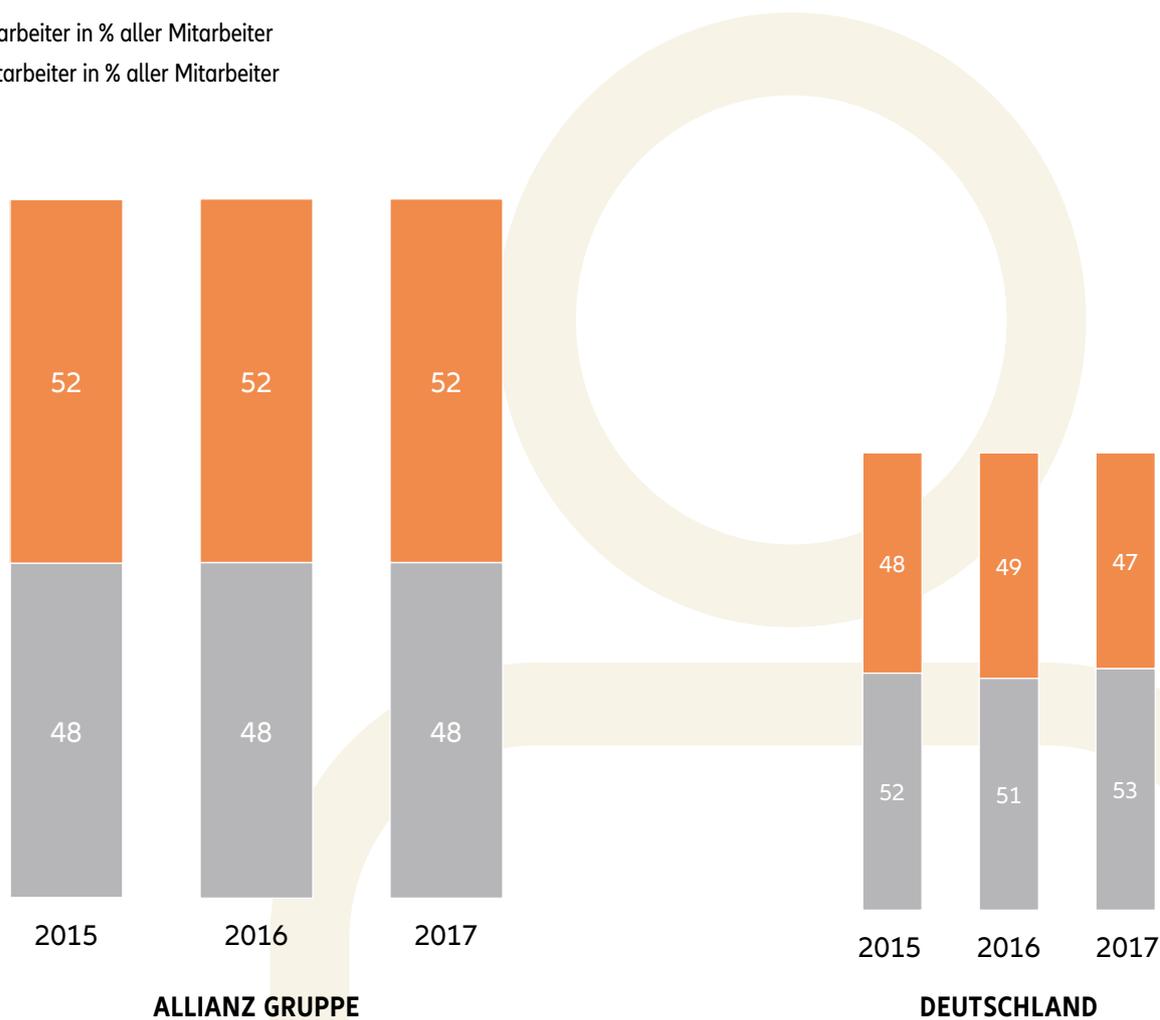
2018 werden wir Initiativen wie unseren „AllAbility Day“ und den „Diversity Day“ fortführen. Der Einsatz unserer vielfältigen und integrativen Belegschaft ist für das Erreichen der Allianz Renewal Agenda Ziele und der Entwicklung einer Kultur von Inclusive Meritocracy entscheidend.

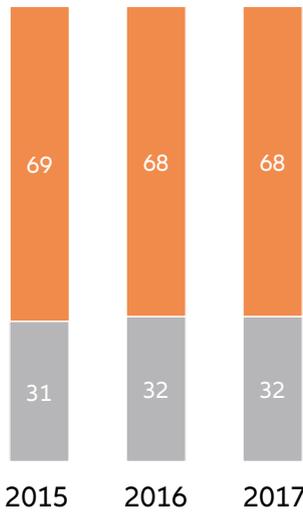
Ferner möchten wir mit der zweiten Runde von „Challenge Accepted“ die internationale virtuelle Zusammenarbeit fördern. Indem wir unbewusste Vorurteile ansprechen, interkulturelle Zusammenarbeit fördern und eine integrative Führungskultur unterstützen, können wir besser auf ein sich veränderndes Marktumfeld und unterschiedliche Kundenbedürfnisse reagieren.

52% aller Allianz Mitarbeiter sind Frauen

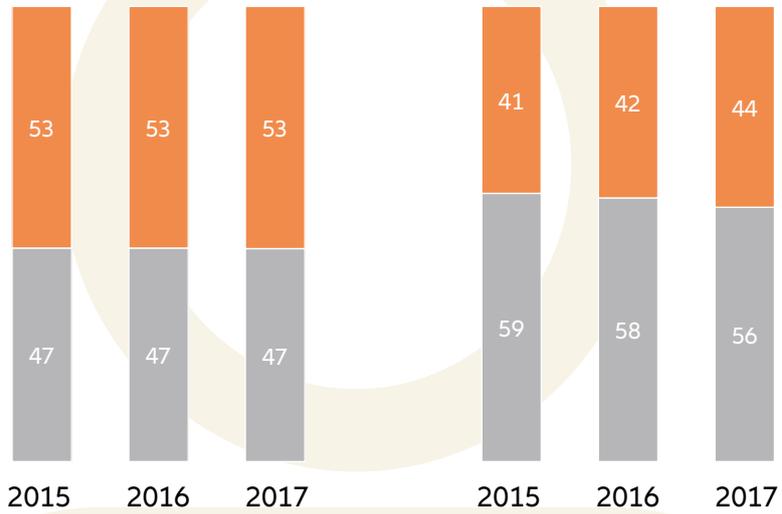
Weibliche und männliche Mitarbeiter nach Regionen (in %)

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

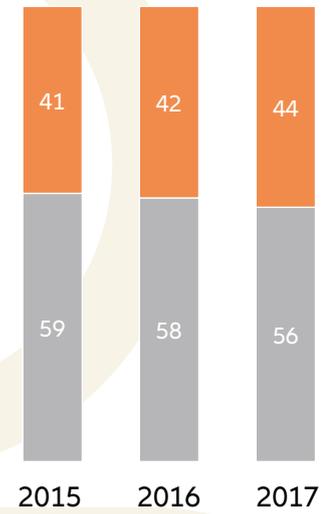




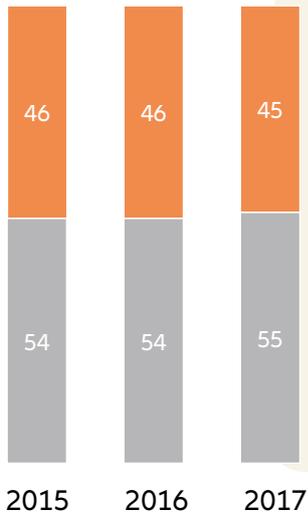
OSTEUROPA



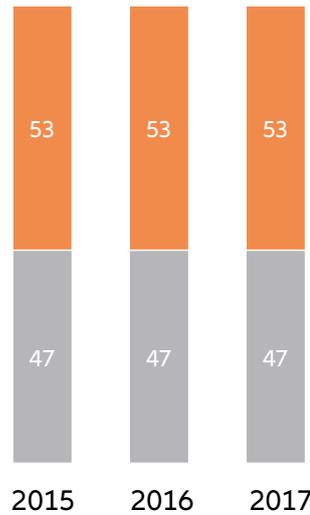
ÜBRIGES EUROPA



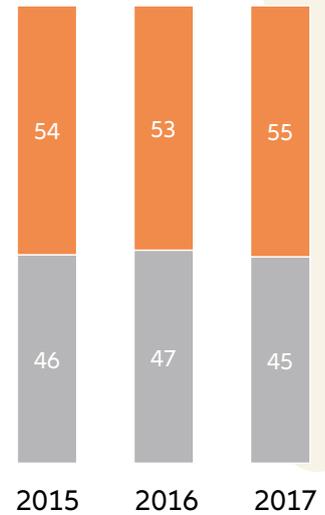
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA

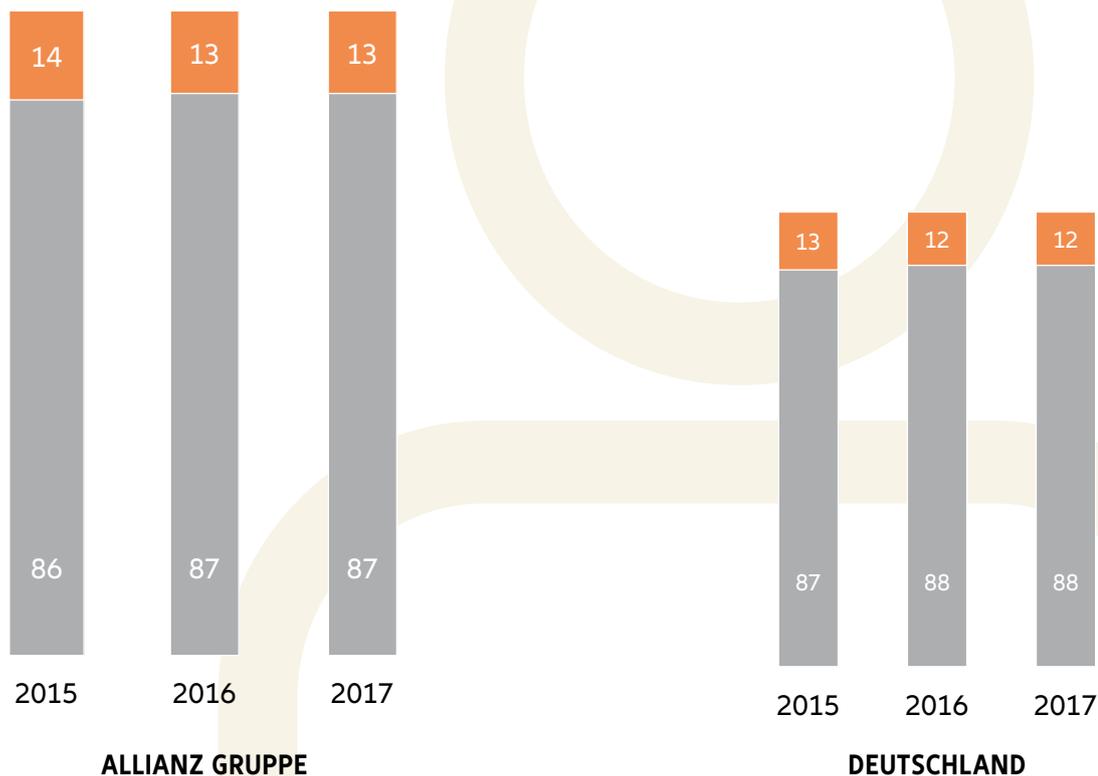


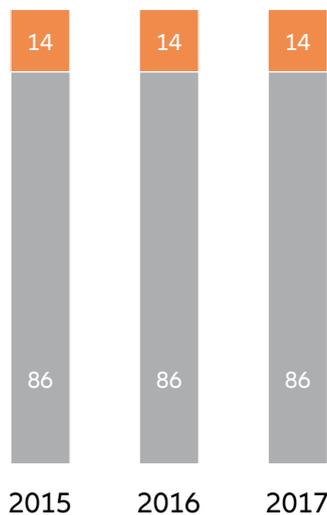
ASIEN-PAZIFIK

Eine Allianz Führungskraft ist durchschnittlich für 7 Mitarbeiter verantwortlich

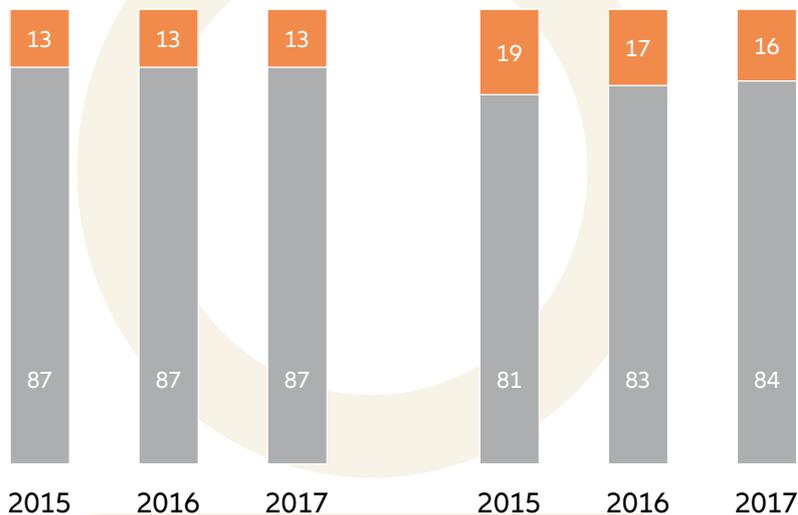
Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

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

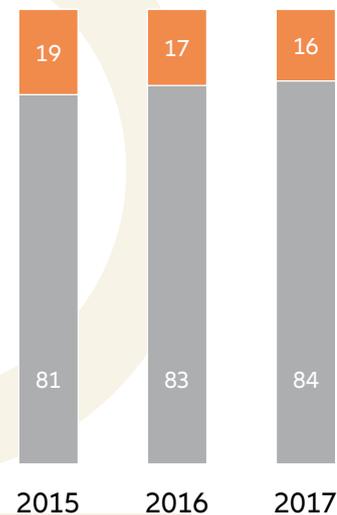




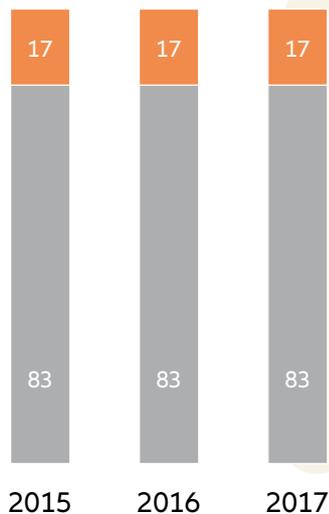
OSTEUROPA



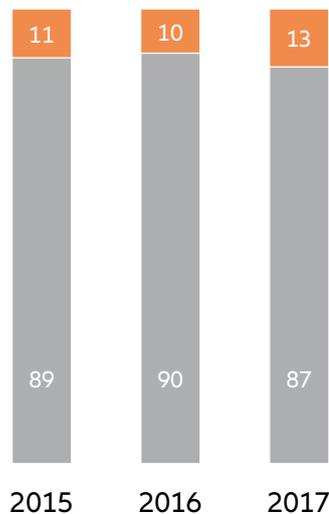
ÜBRIGES EUROPA



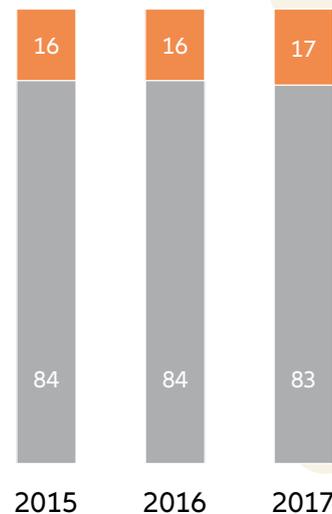
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA

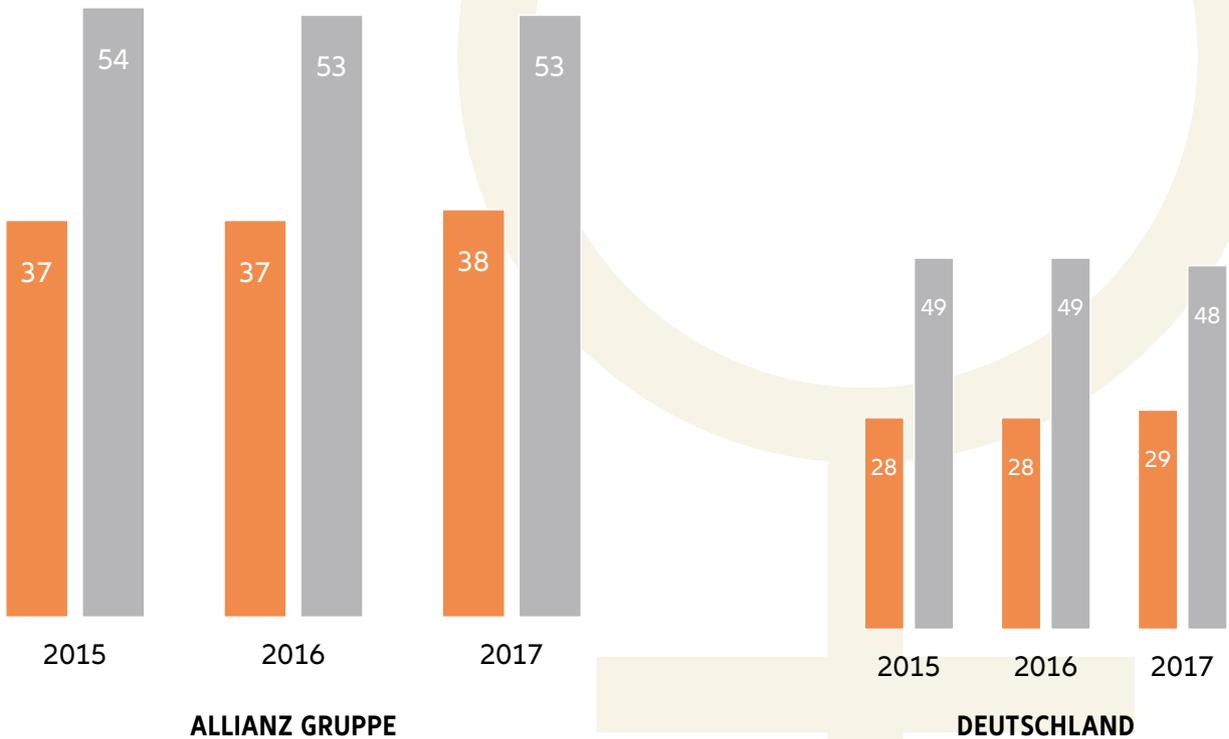


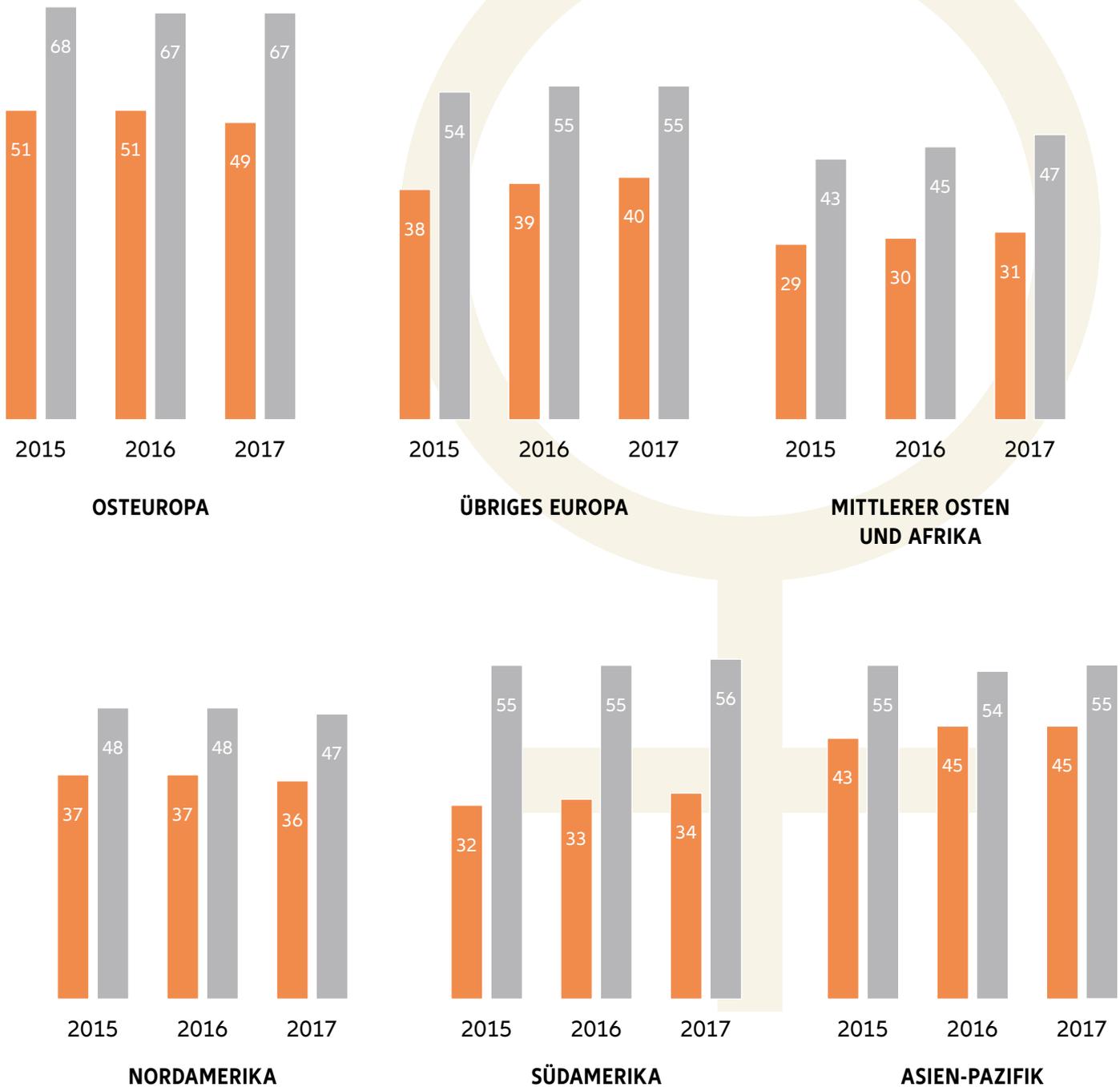
ASIEN-PAZIFIK

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)

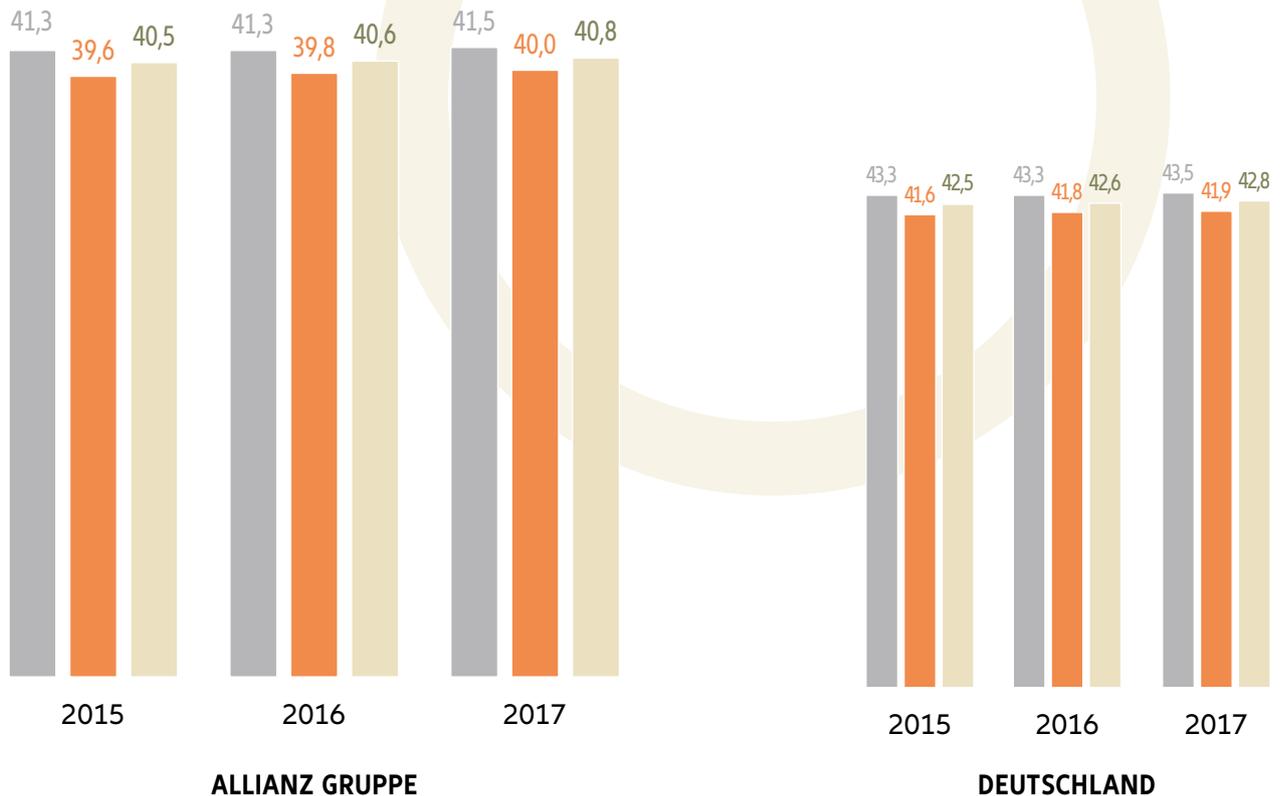




Unsere Mitarbeiter in den Schwellenländern sind im Durchschnitt jünger als in den entwickelten Märkten

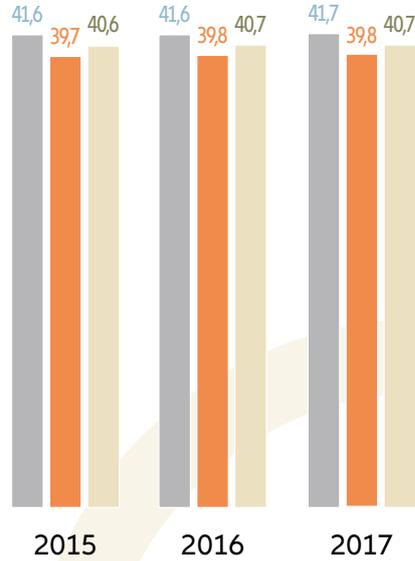
Durchschnittsalter Stand 31. Dezember 2017

- Männer
- Frauen
- Alle Mitarbeiter auf der Gehaltsliste

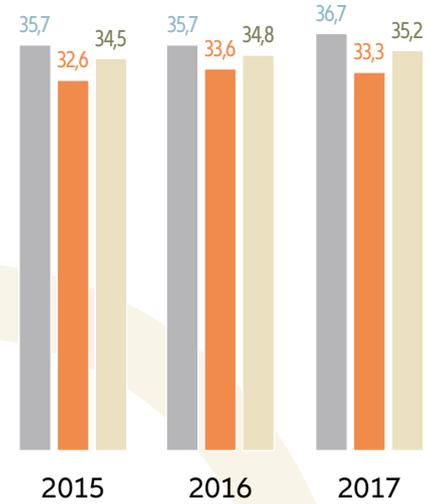




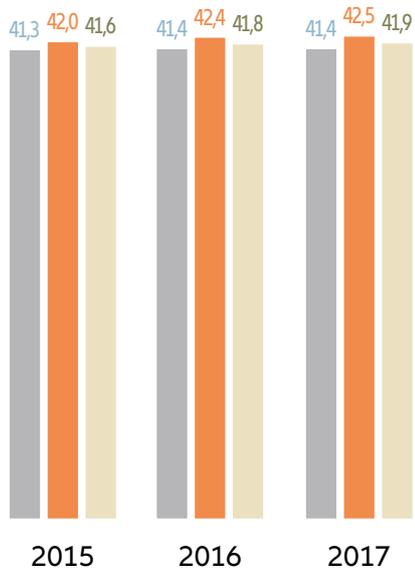
OSTEUROPA



ÜBRIGES EUROPA



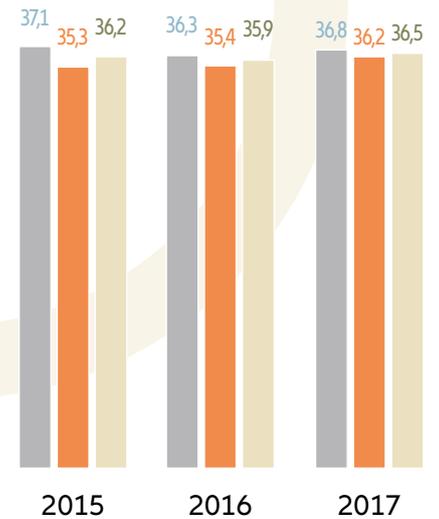
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK

Mehr als die Hälfte der Allianz Mitarbeiter sind zwischen 25 und 44 Jahre alt

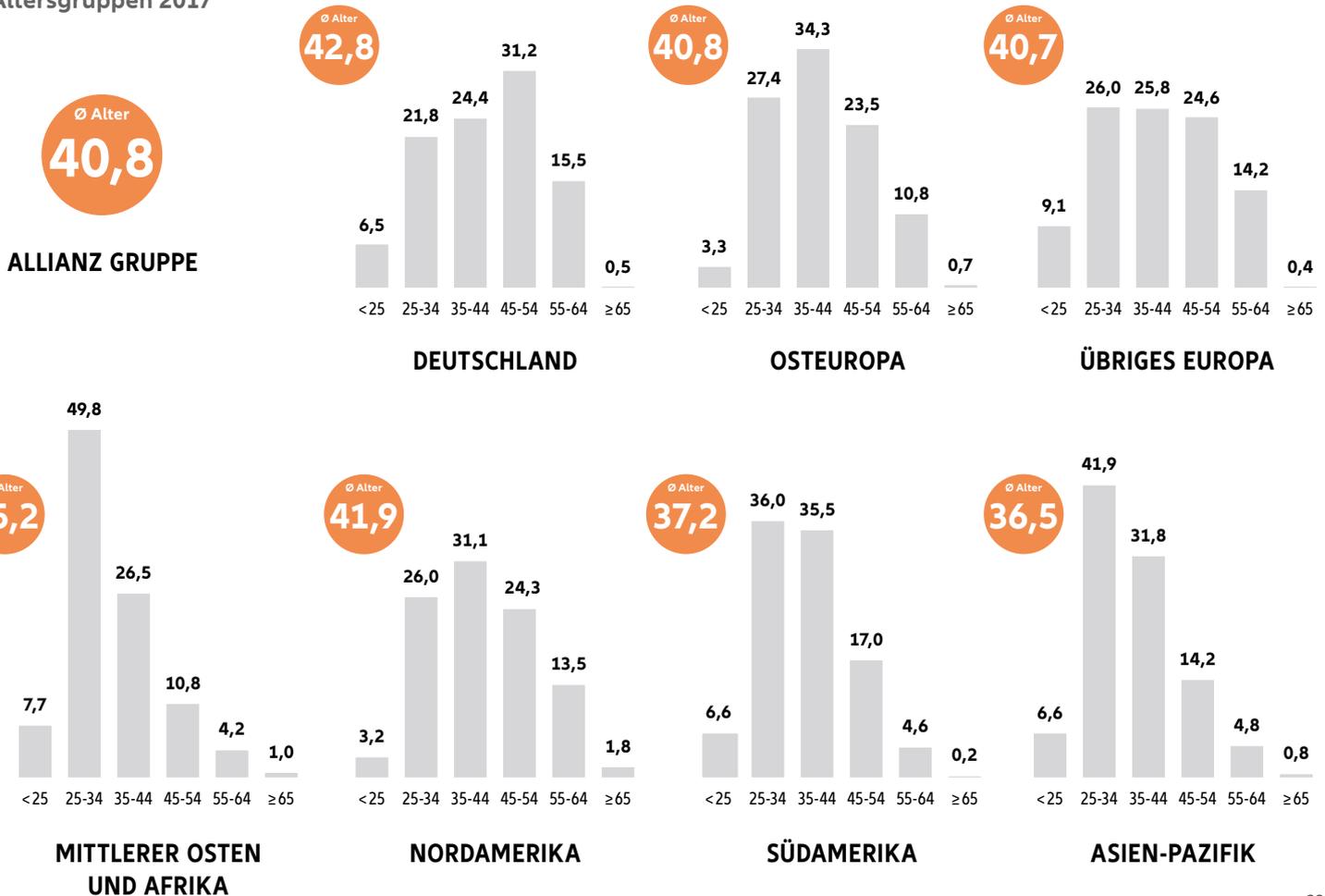
		2015		2016		2017	
< 25	Gesamt	9.365	6,8%	9.469	7,0%	9.771	7,2%
	Männer	3.655	2,7%	3.912	2,9%	4.195	3,1%
	Frauen	5.710	4,1%	5.557	4,1%	5.576	4,1%
25-34	Gesamt	38.146	27,7%	37.570	27,7%	37.029	27,3%
	Männer	17.502	12,7%	17.571	13,0%	17.228	12,7%
	Frauen	20.644	15,0%	19.999	14,8%	19.801	14,6%
35-44	Gesamt	38.252	27,9%	37.030	27,3%	36.871	27,1%
	Männer	18.364	13,4%	17.997	13,3%	17.773	13,1%
	Frauen	19.888	14,5%	19.033	14,0%	19.098	14,1%
45-54	Gesamt	34.699	25,3%	34.218	25,2%	33.910	25,0%
	Men	17.757	13,0%	17.414	12,9%	17.225	12,7%
	Frauen	16.942	12,3%	16.804	12,4%	16.685	12,3%
55-64	Gesamt	16.189	11,8%	16.645	12,3%	17.495	12,9%
	Männer	8.982	6,5%	9.128	6,7%	9.619	7,1%
	Frauen	7.207	5,3%	7.517	5,5%	7.876	5,8%
≥ 65	Gesamt	679	0,5%	585	0,4%	780	0,6%
	Männer	461	0,3%	317	0,2%	513	0,4%
	Frauen	218	0,2%	268	0,2%	267	0,2%

Daten zur Altersstruktur basieren auf der Gesamtzahl der Mitarbeiter auf der Gehaltsliste. * Korrigierte Zahlen für 2016.

Über 50% der Allianz Mitarbeiter im Mittleren Osten und Afrika sind jünger als 35

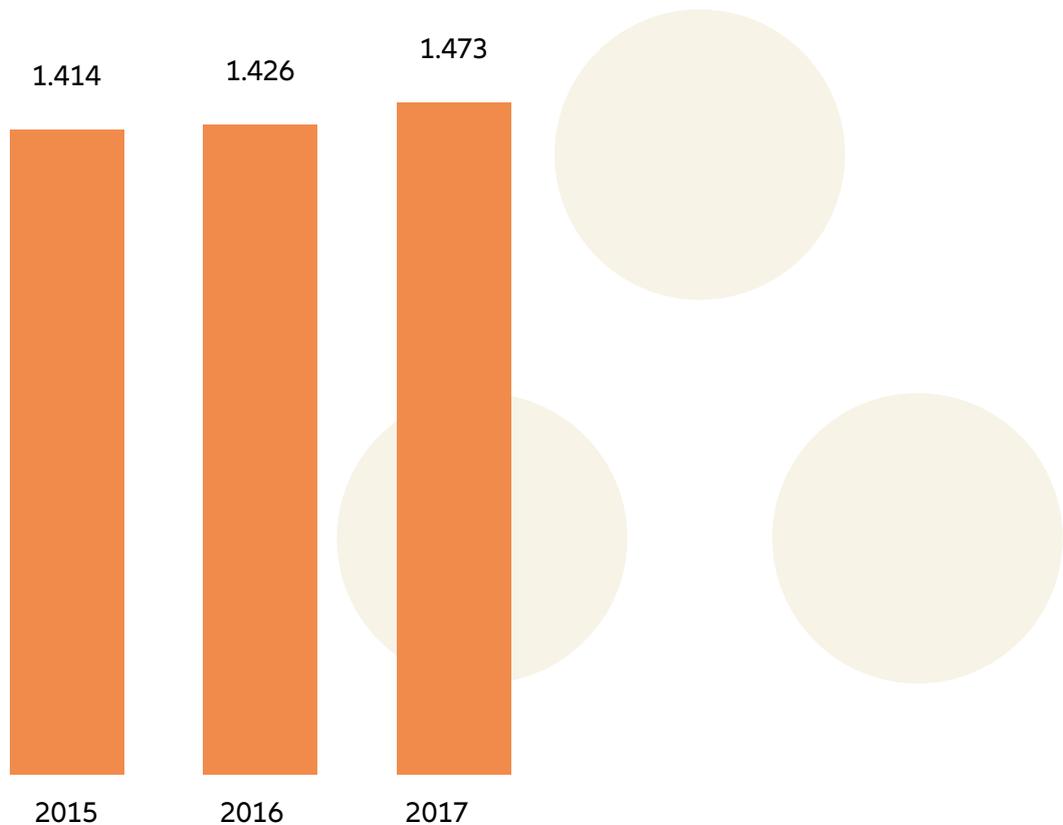
Stand 31. Dezember 2017

Altersgruppen 2017



In Deutschland beschäftigte die Allianz 1.473 Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung – das entspricht einem Anteil von 3,5%

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



69 Nationalitäten sind in der Allianz SE Hauptverwaltung in München vertreten

Die häufigsten Nationalitäten in der Allianz SE*

	NATIONALITÄT	2015	2016	2017
	Deutsch	961	916	870
	Italienisch	33	33	42
	Amerikanisch	27	33	37
	Österreichisch	23	22	32
	Französisch	24	31	31
	Chinesisch	19	26	27
	Britisch	27	26	22
	Russisch	16	16	21
	Indisch	12	15	20
	Bulgarisch	17	17	16
	Niederländisch	11	15	16
	Rumänisch	11	16	16
	Spanisch	12	13	13
	Kroatisch	12	12	12
	Türkisch	4	9	12

ALLIANZ SE HAUPTVERWALTUNG IN MÜNCHEN, DEUTSCHLAND

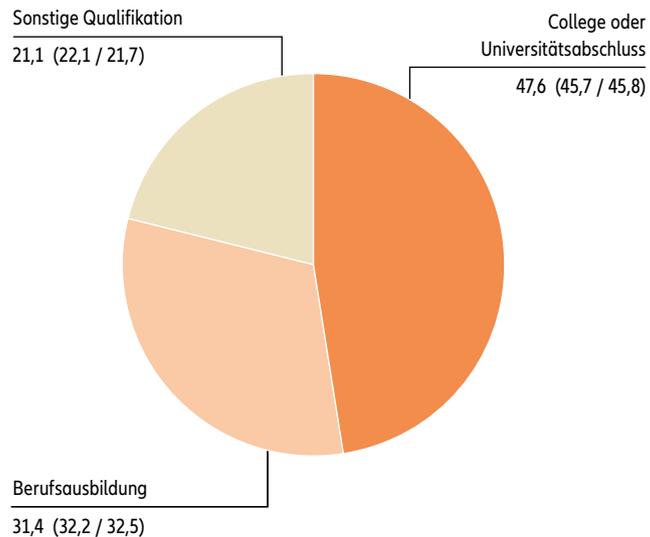


* Ausgenommen Allianz SE Singapur Branch.

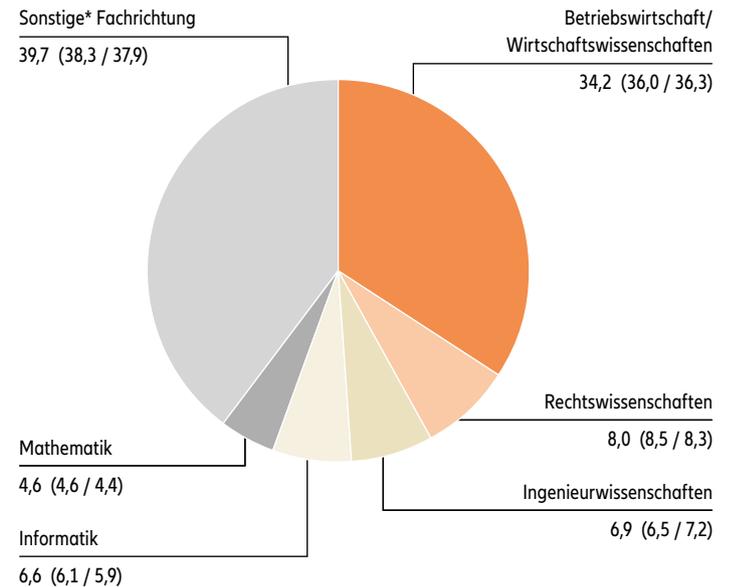
Die Allianz ist für Mitarbeiter mit verschiedensten Qualifikationen attraktiv

Stand 31. Dezember 2017 (31. Dezember 2016 / 31. Dezember 2015)

Qualifikation (in %)



Studienrichtung (in %)



* z.B. Medizin, Physik, Psychologie, Aeronautik.



Dr. Günther Thallinger
Mitglied des Vorstands
der Allianz SE

WORK WELL @ ALLIANZ

Das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden ist entscheidend für den Erfolg der Allianz. Wir bitten deshalb alle, auf eine gesunde Balance zwischen Arbeits- und Privatleben zu achten. Unser Work Well Programm soll Sie dabei unterstützen.

FAKTEN

- Allianz setzt sich für Gesundheit am Arbeitsplatz ein und bietet eine große Bandbreite an Maßnahmen zur Schaffung eines gesunden Arbeitsumfelds.
- Im Jahr 2011 unterzeichneten der Vorstand der Allianz und der Europäische SE-Betriebsrat eine europaweite Vereinbarung zur Verringerung von arbeitsbedingtem Stress. 2014 startete die Allianz das weltweite Programm „Work Well“ als Reaktion auf das Feedback der Mitarbeiter.
- Unser weltweites Work Well-Programm trägt dazu bei, die Ursachen von arbeitsbedingtem Stress zu analysieren, wirksame Lösungen zu finden und Veränderungen am Arbeitsumfeld umzusetzen, um Mitarbeitern das Erreichen ihres vollen Potenzials zu ermöglichen.
- Unser „Work Well Index (WWI®)“ wird jährlich im Rahmen des „Allianz Engagement Survey“ (AES) ermittelt und ermöglicht uns, den Gesamterfolg des Programms zu ermitteln. Der WWI® stieg im Jahr 2017 von 64% auf 66%.
- Die 50 größten Allianz Gesellschaften in allen Regionen einschließlich Lateinamerika, Asien, Afrika, Europa und Nordamerika haben bereits mit der Umsetzung von insgesamt zehn empfohlenen Maßnahmen (WorkWell Minimum-Standards) begonnen. Eine dieser Maßnahmen ist ein E-Learning zum Thema Stressbewältigung, das in fünf Sprachen entwickelt wurde (Englisch, Deutsch, Spanisch, Französisch, Chinesisch) und das sich auf die Grundlagen des Stressbewusstseins und des Stressmanagements konzentriert.
- Zusätzlich wurde ein Reifegradmodell (Capability Maturity Model – CMM) entwickelt, das auf internationalen Standards für Qualitätsmanagement und betriebliche Gesundheit basiert. Dieses Modell wurde im Rahmen eines Pilotprojekts zuerst in Großbritannien, Spanien, Frankreich und Rumänien eingeführt, um die wahrgenommenen Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu messen.

IM FOKUS

Um den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter gerecht zu werden und basierend auf den AES-Ergebnissen beschloss die Allianz Re, mobiles Arbeiten einzuführen und Beschäftigten für einen Teil der Arbeitswoche die Arbeit an einem Standort abseits ihres Allianz-Arbeitsplatzes zu gestatten. Mittels eines systematischen Konzepts begannen wir 2016 in München mit einem Pilotprojekt und ermittelten mithilfe eines Fragebogens, dass 88% der Führungskräfte und Mitarbeiter durch mobiles Arbeiten ihre Work-Life-Balance stark verbessern konnten. 100% der an diesem Pilotprojekt teilnehmenden Führungskräfte gaben an, Mitarbeiter in mobiler Arbeit seien ebenso produktiv oder gar produktiver, und 100% der Führungskräfte und Mitarbeiter stimmten einer Weiterführung des mobilen Arbeitszeitmodells in ihrem Team zu.

Wir wollten unseren Mitarbeitern mehr Freiraum geben, um dort zu arbeiten, wo es für sie praktisch war. Dabei entschieden wir uns für ein Teamkonzept, sodass jedes Team die Grundregeln für das mobile Arbeiten innerhalb des Teams beschließen kann. Dementsprechend sind die Beschäftigten für die Organisation des mobilen Arbeitens unter Berücksichtigung ihrer physischen Tätigkeit (z. B. Besprechungen) und für das Eintragen ihrer Arbeitszeiten in das System verantwortlich. Das Konzept basiert auf Vertrauen.

Die enge Zusammenarbeit mit den Pilotteams zeigte, dass das mobile Arbeiten eine vorteilhafte Möglichkeit ist, die Produktivität und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu steigern. Aufbauend auf dem Erfolg dieser Pilotprojekte werden wir im Jahr 2018 weitere flexible Arbeitsmöglichkeiten erkunden.

Reiner Wolf
Head of Human Resources
Allianz Reinsurance



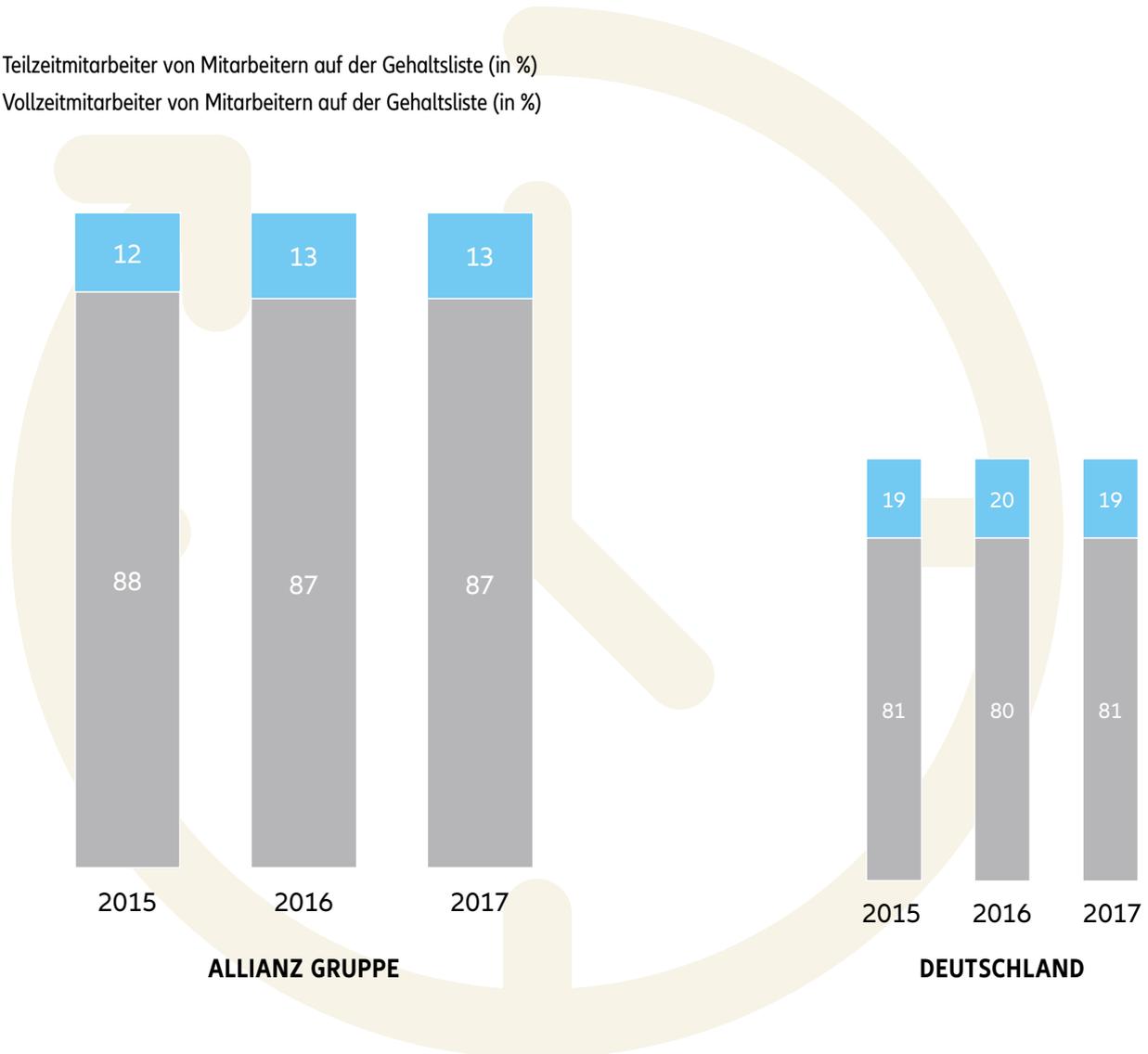
AUSBLICK 2018

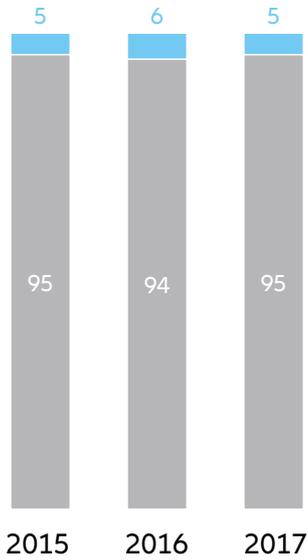
2018 wird sich das „Work Well“-Programm darauf konzentrieren, die Umsetzung der zehn empfohlenen Maßnahmen in den Allianz Gesellschaften zu unterstützen. Die Einführung des Reifegradmodells (CMM) zielt darauf ab, die Qualität und die Wirkung von Maßnahmen zu steigern. Der Austausch innerhalb unserer weltweiten Expertengemeinschaft wird uns helfen, bewährte Methoden einzusetzen und so das Stressniveau unserer Mitarbeiter zu verringern. Schlussendlich wird „Work Well“ besonderen Wert auf die Förderung flexibler Arbeitsmöglichkeiten im gesamten Unternehmen legen.

19% der Allianz Mitarbeiter in Deutschland arbeiten Teilzeit

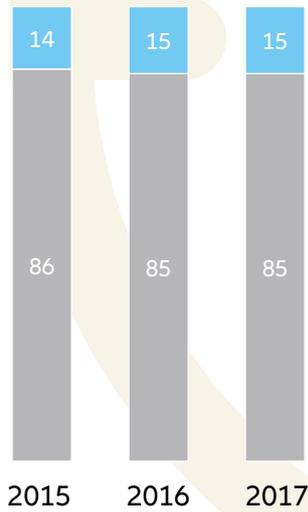
Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

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

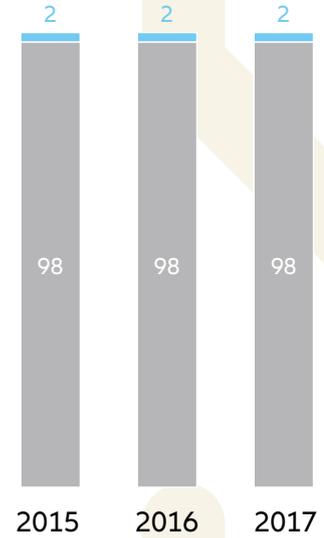




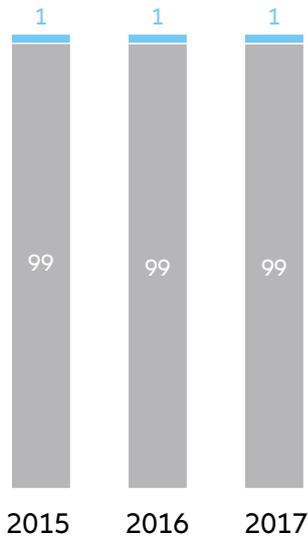
OSTEUROPA



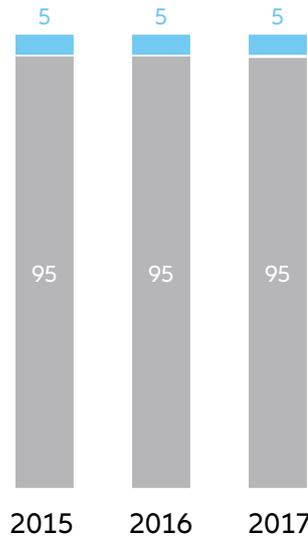
ÜBRIGES EUROPA



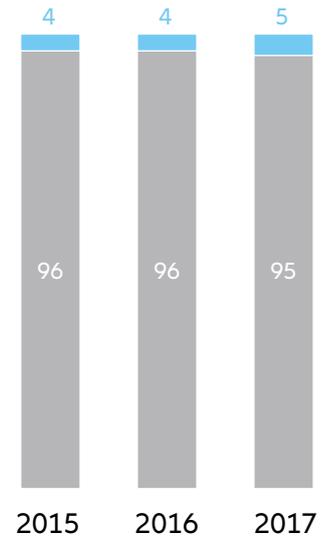
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA

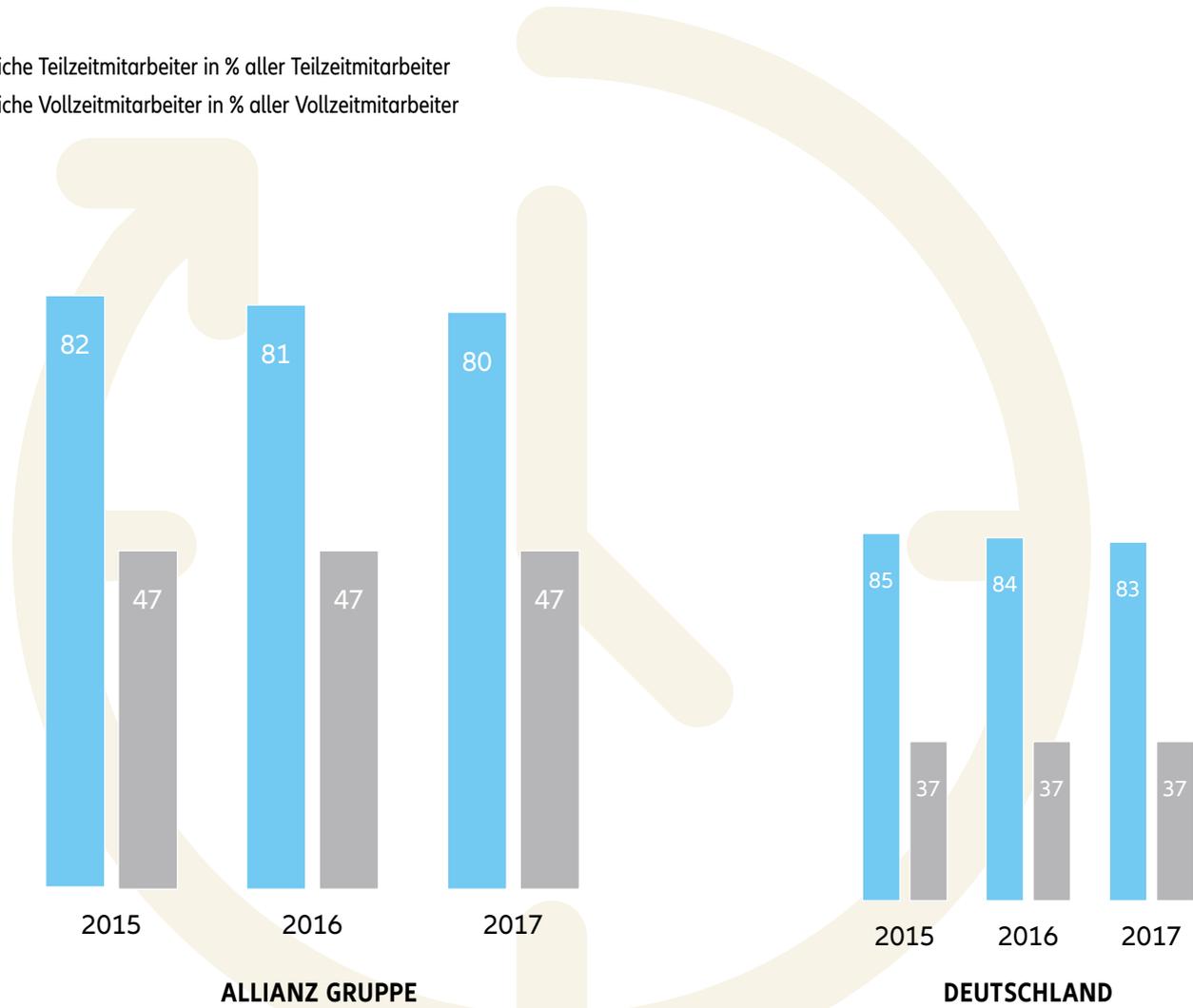


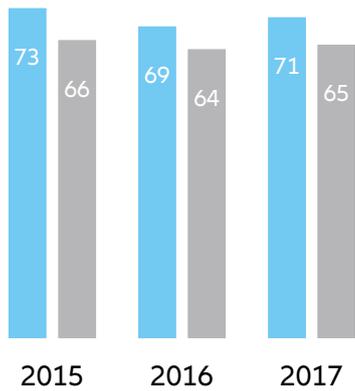
ASIEN-PAZIFIK

80% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen

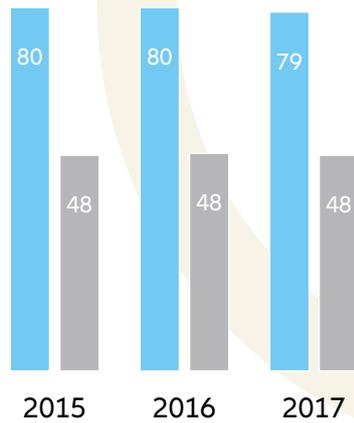
Weibliche Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

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

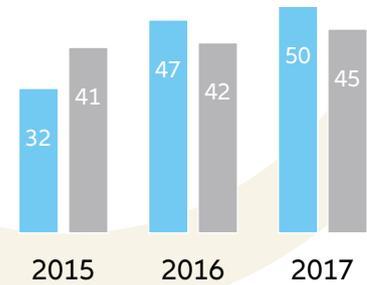




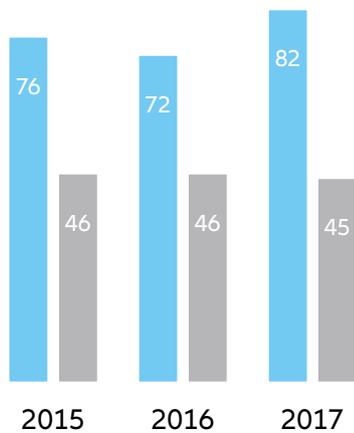
OSTEUROPA



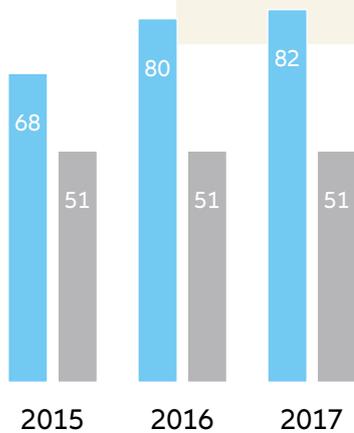
ÜBRIGES EUROPA



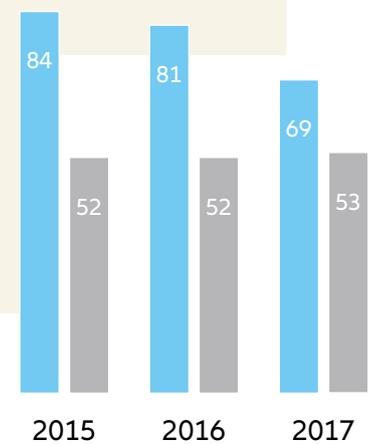
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



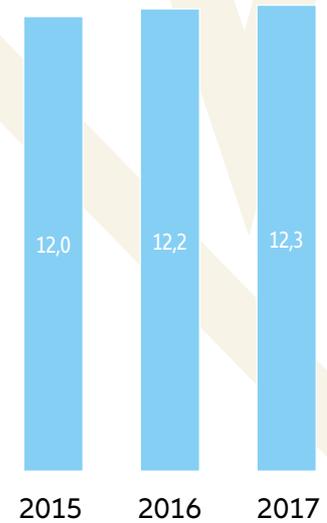
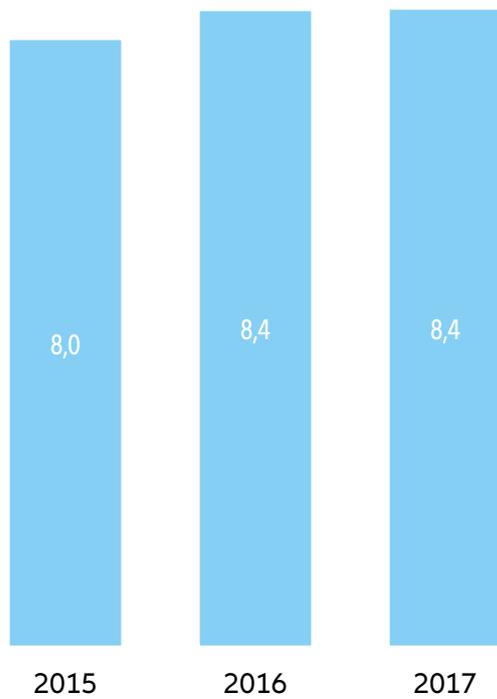
SÜDAMERIKA



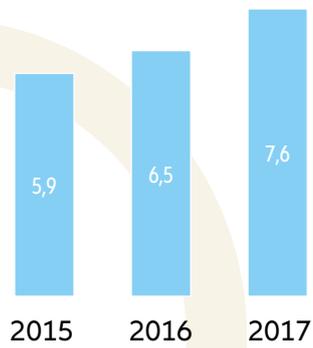
ASIEN-PAZIFIK

Im Durchschnitt waren die Allianz Mitarbeiter 8,4 Tage krankheitsbedingt abwesend

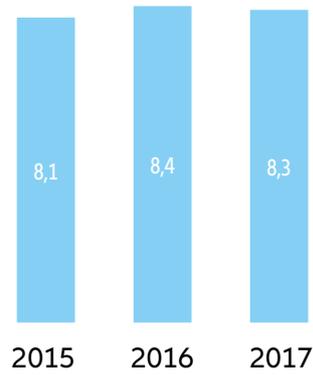
Krankheitstage nach Regionen¹



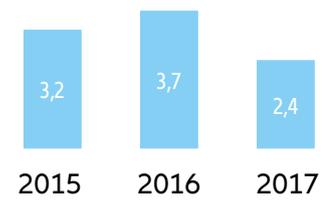
1) Seit 2015 sind unbezahlte Krankheitstage eingeschlossen.



OSTEUROPA



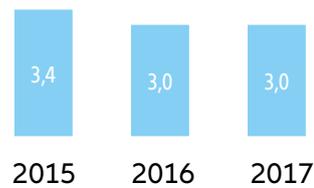
ÜBRIGES EUROPA



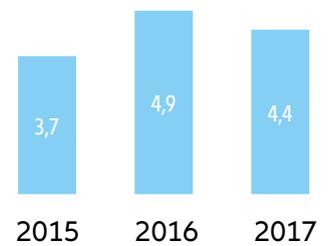
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA²



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK

2) Korrigierte Zahlen für 2015.



Finance Rising Stars,
Kohorte 2016-2017,
Allianz SE, München
Für weitere Informa-
tionen bitte Glossar
beachten

WEITERBILDUNG & ENTWICKLUNG

FAKTEN

- Im Jahr 2016 starteten wir die „AllianzU“ (Allianz Universität) um jedem Mitarbeiter weltweit das richtige Entwicklungsprogramm und die passenden Fortbildungsmaßnahmen anzubieten. Indem wir dafür sorgen, dass unsere Mitarbeiter ihre Fähigkeiten ständig weiterentwickeln und die Möglichkeit haben ihr volles Potenzial auszuschöpfen, können wir agil und reaktionsfähig bleiben.
- Mehr als die Hälfte unserer Beschäftigten weltweit nehmen an mindestens einem zielgerichteten Schulungsprogramm pro Jahr teil. Der Anteil der Beschäftigten, die 2017 an mindestens einer zielgerichteten Schulung teilgenommen haben, betrug 71%, bei einem Durchschnitt von 3 Schulungstagen pro Mitarbeiter (Gesamtbeschäftigte).
- Im Jahr 2017 unterstützten wir weiterhin die Renewal Agenda und konzentrierten uns darauf, digitale Kompetenzen aufzubauen. Sechs wichtige Entwicklungsprogramme wurden durchgeführt, so z. B. „IT Literacy for Top Executives“ (IT-Kompetenz für Top-Führungskräfte), bei der leitende Führungskräfte offene Diskussionen über die digitale Agenda der Allianz führen.
- Die Leadership Academy führte das Programm „Allianz Leadership Development Program (ALDP)“ und das „Allianz Management Program (AMP)“ durch, um Potential-Führungskräfte bei ihrer Entwicklung zu unterstützen.
- Bis heute nahmen 5.000 Führungskräfte weltweit am „Inclusive Meritocracy Virtual Classroom-Training“ teil, einer Mischung aus Online- und Präsenzs Schulungen. Basierend auf der Best Practice Methodik entwickeln wir weiterhin Programme zum Kompetenzaufbau und nutzen alternative Lernmethoden wie integriertes Lernen.
- Im diesjährigen Dow Jones Sustainability Index (DJSI) war die Allianz im Versicherungssektor für Human Capital Entwicklung mit einem Wert von 100% führend.



AUSBLICK 2018

Mit der Verabschiedung der Leitlinien zum lebenslangen Lernen unterstützt die AllianzU das Lernen für alle Mitarbeiter und wird kontinuierlich ihr digitales Angebot über die AllianzU-Plattform ausbauen. Die AllianzU bündelt Möglichkeiten für Weiterbildung und Entwicklung, bietet eine vereinfachte Benutzeroberfläche und verbessert die Lernerfahrung.

Der „Inclusive Meritocracy Virtual Classroom 2.0“ wird für alle Beschäftigten im Rahmen unseres Engagements für die Renewal Agenda eingeführt.

Im ersten Quartal 2018 werden wir LinkedIn Learning@Allianz starten. Diese hochmoderne Online-Schulungslösung wird dazu beitragen, qualitativ hochwertige Lerninhalte zu digitalen Kompetenzen zu nutzen und sie so auszubauen, wie es für die spezifischen Bedürfnisse der Allianz erforderlich ist. Darüber hinaus entwickeln wir „Lernpfade“ für unterschiedliche Mitarbeitergruppen, um geeignete Lerninhalte zu definieren und individuelle Qualifikationsanforderungen zu erfüllen. Alle Mitarbeiter werden Zugang zu den neuesten digitalen Lerninhalten auf LinkedIn Learning erhalten, die in fünf Sprachen verfügbar sind.

IM FOKUS

Die „Operations & IT Academy“ konzentriert sich darauf, Talente aus dem weltweiten Operations- und IT-Einheiten zu gewinnen, sie zu fördern und sie zu marktführenden Experten weiterzubilden, die fit für das digitale Zeitalter sind.

Spitzenleistung im operativen Geschäft und in der IT wird durch den Aufbau weltweit konsistenter Kompetenzen zur Beherrschung der digitalen Technologie gefördert. Wir nutzen die Vielfalt, um Know-How-Transfer und den Austausch von Best Practices innerhalb der Allianz-Gruppe zu unterstützen und laden unsere Mitarbeiter ein, sich weiterzuentwickeln und ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Für Ihre Karriere. Für unsere Kunden. Für die Allianz.

Die Wissensbasis für die Operations & IT Academy baut auf drei miteinander verbundenen Lernpfeilern auf: funktionelles Training, „erfolgreiche Kompetenzen für die digitale Transformation“ und strategische Blockbuster.

Wir freuen uns darauf, die erforderlichen Skills auszubauen und das lokale Fachwissen und die Kompetenzen in unseren Schulungen zu nutzen.



Dr. Diana Seibold
Regional Head of AllianzU
for Switzerland, Germany and
CEE region, Allianz SE

Globale Entwicklungsprogramme für Führungskräfte¹

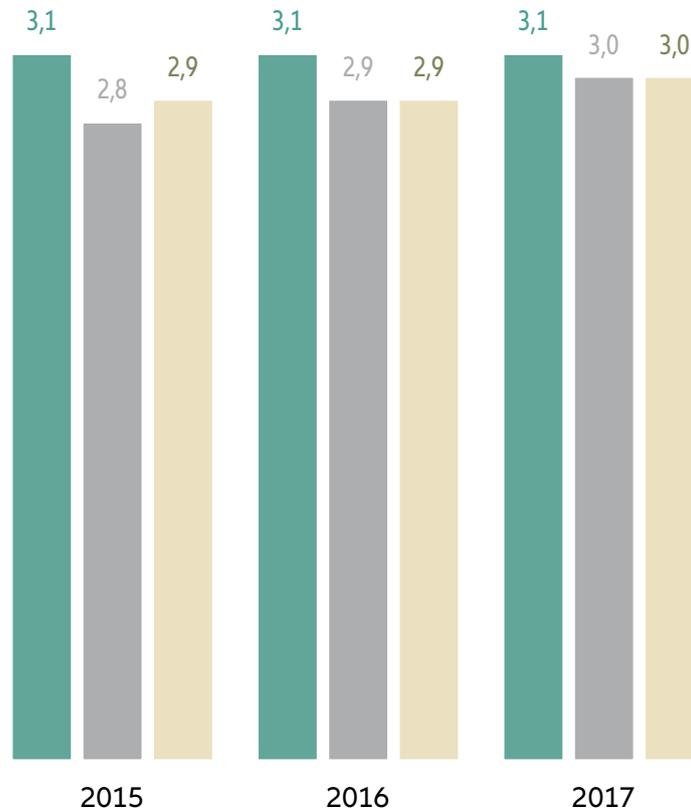
Programm	Teilnehmer			NPS ²	Länder
	Gesamt	Männer	Frauen		
2015					
Allianz Excellence Program	24	16	8	n.a.	8
AMI Campus	178	131	47	64% ³	34
Allianz Leadership Development Program	28	18	10	77%	9
Allianz Management Program	26	19	7	n.a.	5
GESAMT	256	184	72		
2016					
Allianz Excellence Program	22	15	7	n.a.	10
AMI Campus	138	107	31	84% ³	35
Allianz Leadership Development Program	26	18	8	82%	9
Allianz Management Program	25	16	9	91%	4
GESAMT	211	156	55		
2017					
Allianz Excellence Program	23	16	7	n.a.	16
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		

1) Für detaillierte Programmbeschreibung bitte Glossar beachten. 2) NPS – Net Promoter Score. 3) Bezieht sich auf den durchschnittlichen NPS der AMI Campus Programme.

Wir investieren in die Zukunft unserer Mitarbeiter

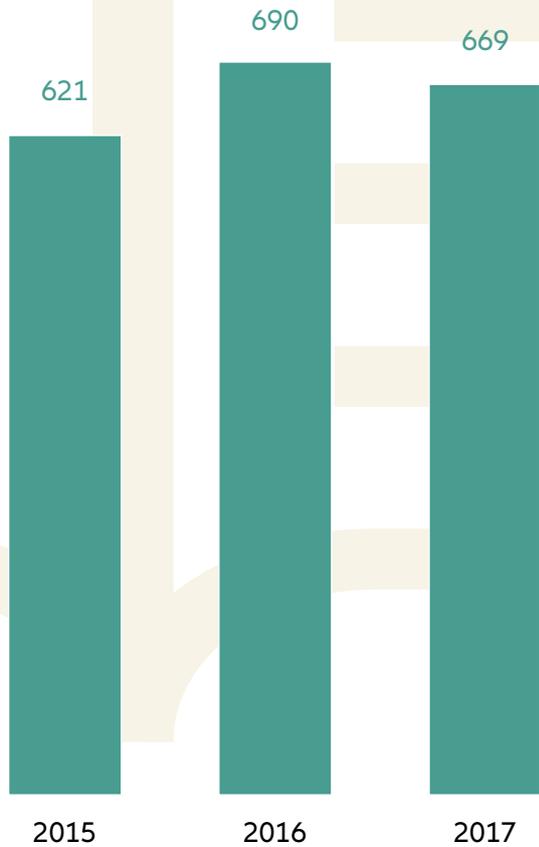
Trainingstage je Mitarbeiter

- Führungskräfte
- Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)
- Mitarbeiter auf der Gehaltsliste



ALLIANZ GRUPPE

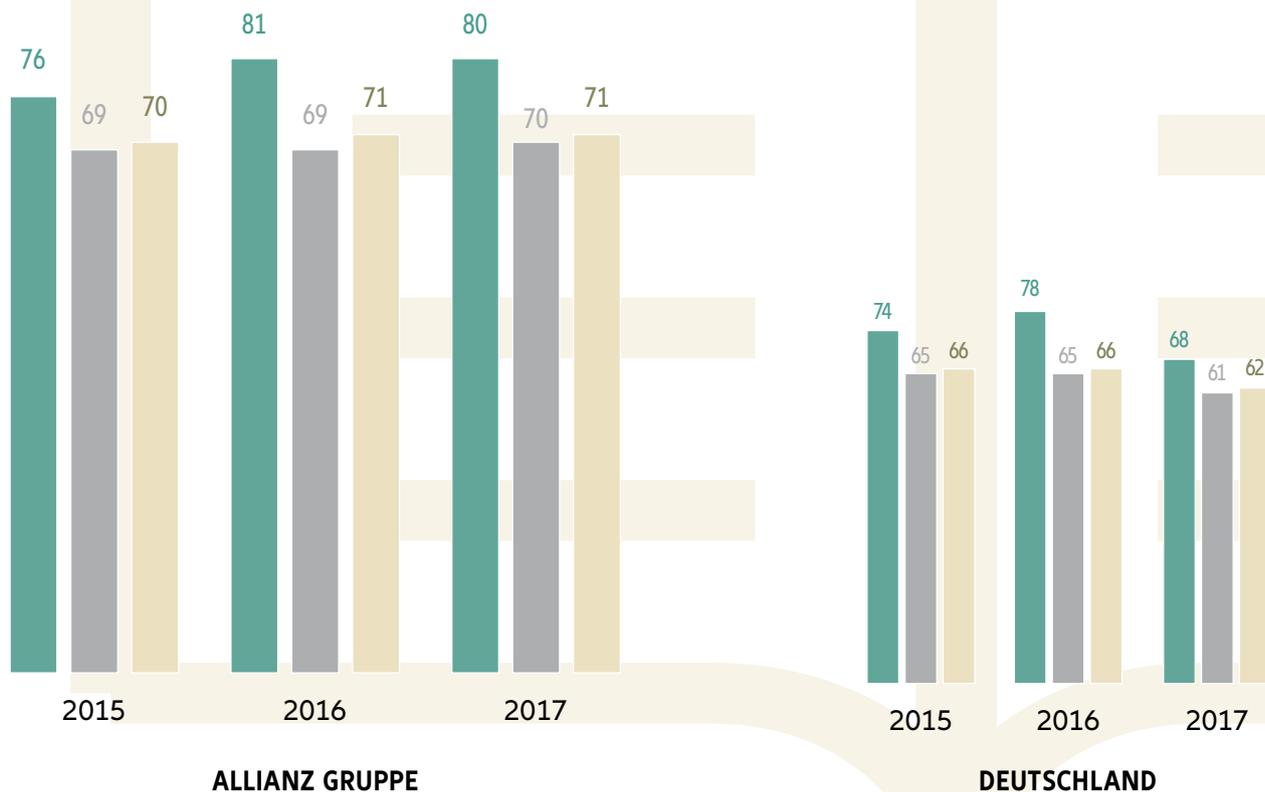
Fort- und Weiterbildungsausgaben je Mitarbeiter (EUR)

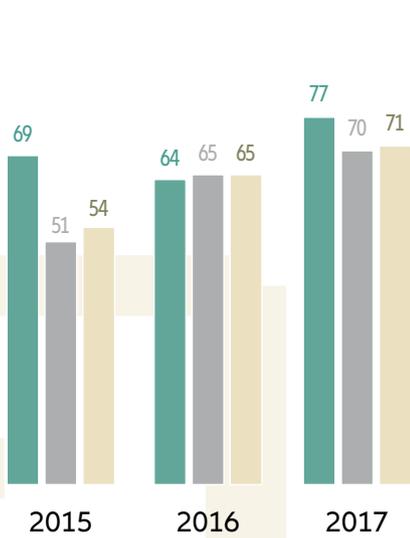


ALLIANZ GRUPPE

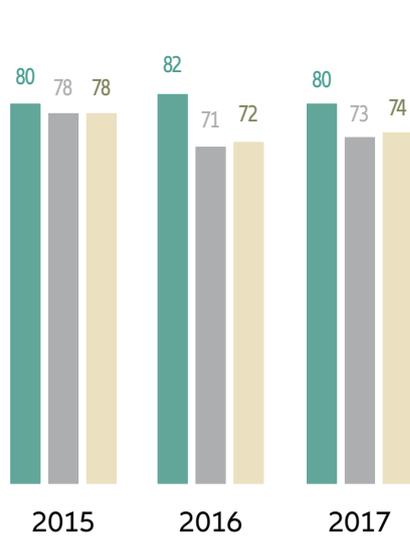
2017 nahmen mehr als 70% der Allianz Mitarbeiter an wenigstens einem Training teil

- Führungskräfte, die an mindestens einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, in % aller Führungskräfte
- Mitarbeiter (ohne Führungskräfte), die an mindestens einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, in % aller Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)
- Mitarbeiter, die an mindestens einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben, in % aller Mitarbeiter auf der Gehaltsliste

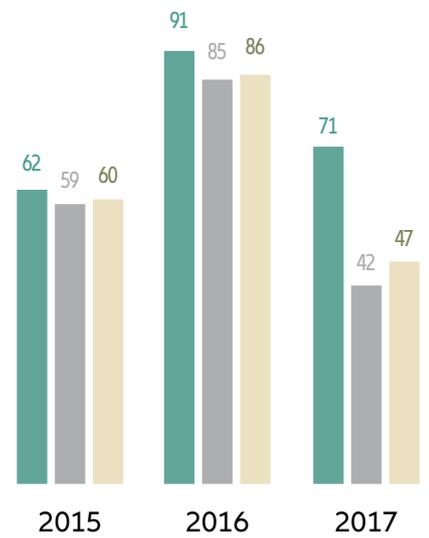




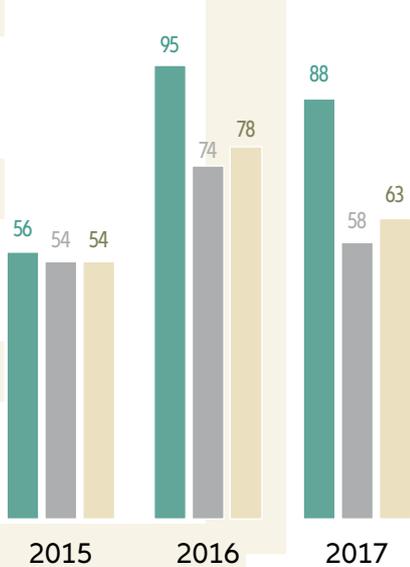
OSTEUROPA



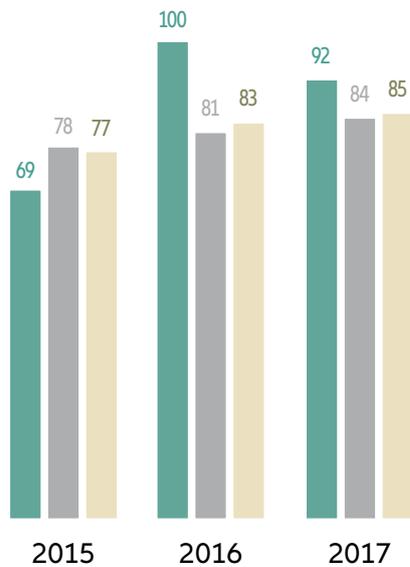
ÜBRIGES EUROPA



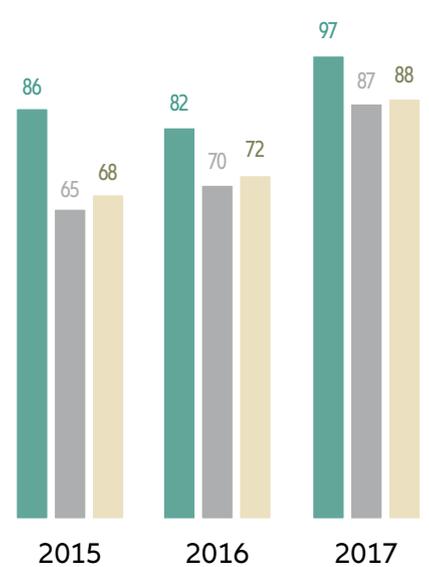
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK



Allianz Portugal, Porto

REWARD & PERFORMANCE

FAKTEN

- Um die Inclusive Meritocracy Kultur der Allianz zu stärken, bieten die Vergütungsstrukturen der Allianz Anreize für nachhaltige Wertschöpfung und basieren auf Grundprinzipien wie Fairness und Transparenz.
- Wir fördern und honorieren die Erreichung jährlicher Leistungsziele sowie den nachhaltigen Erfolg der Gruppe und der Unternehmen vor Ort. Ferner bieten wir eine wettbewerbsfähige, weltweit konsistente und durch ein starkes weltweites Regelwerk unterstützte Vergütung.
- Im Jahr 2017 fand der so genannte „Multi-Rater“-Feedbackprozess zum zweiten Mal statt und wurde an all unsere Führungskräfte weltweit ausgerollt. Der Multi-Rater unterstützt Führungskräfte bei der Beurteilung des „Wie“-Elements ihrer Mitarbeiter und bietet eine großartige Basis für Feedback und Entwicklung.
- Der Prozess wurde gut angenommen; es wurden ungefähr 100.000 Feedback-Fragebogen ausgegeben und die Rücklaufquote lag bei 81%.
- 2017 bewerteten wir sämtliche Jobrollen weltweit im Rahmen unseres HR-Transformation Projekts und stuften sie anhand einer konsistenten Methode ein. Durch die Einführung einer gemeinsamen Sprache und eines globalen Rollenverständnisses schaffen wir größere Transparenz für Arbeitsplatzbeschreibungen und Kompetenzen in der globalen Organisation. Darüber hinaus können wir unsere HR-Programme besser anpassen und so individuelle Laufbahnen, persönliche Entwicklungen sowie die strategische Personalplanung besser unterstützen.
- Wir möchten unsere Mitarbeiter motivieren, einen Beitrag zur Renewal Agenda und unserer digitalen Transformation zu leisten. 2018 werden wir die „digitale Dividende“ freischalten. Wir werden Anreize für die Digitalisierung schaffen, indem wir unser Mitarbeiteraktienkaufplan (Employee Share Purchase Program, ESPP) anpassen, sodass Mitarbeiter direkt von den Dividenden der Digitalisierung profitieren können. In Zukunft werden wir die Konditionen auf der Grundlage von Produktivitätssteigerungen und des Fortschritts unserer digitalen Agenda erheblich verbessern.

IM FOKUS

Ein Regelwerk für Einstellungen ausländischer Mitarbeiter vor Ort wurde 2017 entwickelt. Dadurch können lokale Einheiten mehr Konsistenz erreichen bei grenzüberschreitenden Versetzungen von Mitarbeitern zu lokalen Bedingungen. Zusätzlich überprüften wir die bestehenden Mobilitätsvorschriften, um sie an die marktübliche Praxis anzupassen und auf internes Feedback zu reagieren.

Außerdem verstärkte die Allianz im Jahr 2017 ihre Anstrengungen zur Harmonisierung von Gesundheitsleistungen in den USA. Durch die Bereitstellung einheitlicher Leistungen in allen nationalen Geschäftsbereichen können wir eine Kultur von Inclusive Meritocracy fördern, Kosteneinsparungen erzielen, Risiken verringern, die Steuerung vereinfachen und einen besseren Überblick über verfügbare Versorgungspläne gewinnen.



Jörn Wohlrabe
Global Mobility Solutions
Governance and Policy
Allianz SE



AUSBLICK 2018

Nach der Einführung eines weltweit harmonisierten Performance Management-Prozesses arbeiten wir derzeit an einem einheitlichen, standardisierten Prozess für unsere nichtleitenden Angestellten. Viele Unternehmenseinheiten haben ihre lokalen Konzepte bereits an das globale Standardregelwerk angepasst.

Im ersten Quartal 2018 wird das globale Mobilitätsteam eine Reihe neuer Mobilitätsregeln mit klaren Rollen und Verantwortungsbereichen einführen, um den Auswahlprozess weiterhin stringent zu gestalten.

Die Allianz Gruppe zahlte insgesamt 12,1 MRD € für ihre Mitarbeiter weltweit*

Personalkosten

IN MIO €	2015	2016	2017	Δ16/17
Löhne und Gehälter	9.589	9.197	9.524	3,5%
– erfolgsbezogene Anteile	27%	26%	29%	3%-p
Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Sozialleistungen	1.376	1.351	1.397	3,4%
Ausgaben für Renten und sonstige Altersvorsorgeleistungen	1.402	1.187	1.217	2,6%
Gesamt	12.367	11.735	12.138	3,4%

* 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 2017

	Deutschland	180
	Frankreich	62
	Indien	55
	USA	25
	Vereinigtes Königreich	24
	Singapur	18
	Italien	15
	Schweiz	13
	Australien	10
	Thailand	9

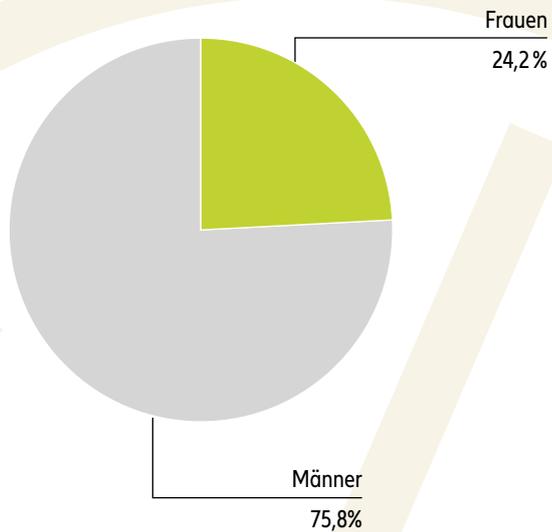
Top 10 Gastländer in 2017

	Deutschland	124
	Singapur	63
	USA	44
	Frankreich	41
	Vereinigtes Königreich	17
	Thailand	16
	Italien	16
	Hongkong	14
	Brasilien	8
	Schweiz	7

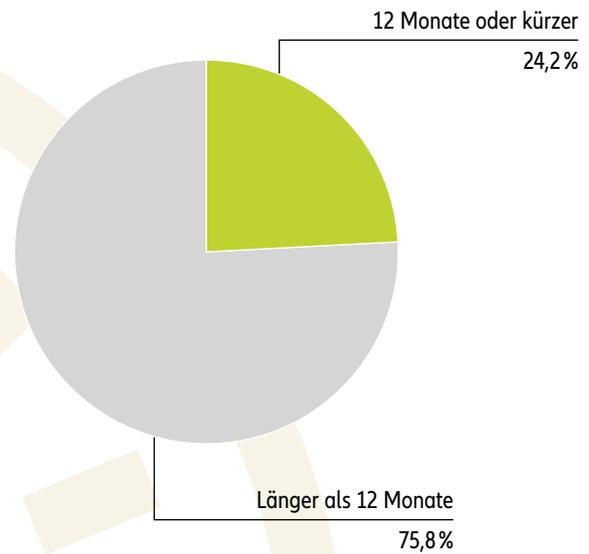
* Anzahl der Entsendungen (in andere Länder) in den Top 10 Entsendungs- und Gastländern.
Für detaillierte Definition von Entsendung (in andere Länder) bitte Glossar beachten.

Entsendungen (in andere Länder) in 2017

Entsendungen nach Geschlecht



Dauer der Entsendung



Die Allianz Gruppe bot Ihren anspruchsberechtigten Mitarbeitern Allianz SE Aktien in 22 Ländern zu Vorzugskonditionen an*

Mitarbeiteraktienkaufplan

	2015	2016	2017
Anspruchsberechtigte Mitarbeiter	93.000	91.000	89.000
Zahl der Länder	22	22	22
Annahmequote	16%	19%	21%

- Für die Mehrzahl der teilnehmenden Unternehmen lag der Vorzugskaufpreis einer Allianz SE Aktie für Mitarbeiter 20% unter dem Xetra-Schlusspreis im offiziellen Handel, der am 5. September 2017 mit 178,85 EUR (Referenzbörsenkurs) notierte.
- Die Mindesthaltedauer der Aktien beträgt zwischen einem und fünf Jahren.
- Insgesamt wurden 2017 im Rahmen dieser Pläne 574.531 Aktien an die Mitarbeiter verkauft.

ALLIANZ MITARBEITER	2015	2016	2017
in % der Aktionäre	6,7	6,0	6,1
in % der Allianz Aktien insgesamt	1,1	1,1	1,2

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

RISE OF DROONES

START GAME

Allianz Rise of Drones

PEOPLE ATTRACTION

Für weitere Informationen
bitte Glossar beachten

FAKTEN

- Die Allianz setzt ihre Reise fort um „Das Zuhause für alle, die sich trauen“ („The home for those who dare“) auszugestalten und eine Kultur die von Miteinander und Leistung geprägt ist zu fördern. Im Mai 2017 fand die erste International People Attributes Week in über 60 Gesellschaften der Allianz weltweit statt.
- Über 100 Aktivitäten wurden rund um den Globus im Rahmen der internationalen Einführung der Kampagne zum Employer-Branding durchgeführt.
- Mehr als 300 Mitarbeiter nahmen an einem Social-Media-Wettbewerb teil und teilten ein persönliches „Dare to“-Statement mit ihrem Foto auf dem Allianz Career Facebook-Kanal mit Tausenden von Nutzern weltweit.
- Die Allianz SE bietet die besten digitalen Kommunikationsdienstleistungen für Bewerber aus über 200 Unternehmen in Europa und Asien. Dies wurde vom Marktforschungsunternehmen Potentialpark bestätigt, das die Allianz in seinem Ranking 2017 in drei Kategorien auf den ersten Platz einstuft: Online-Bewerberansprache, Karriere-Website und Auftritt in sozialen Netzwerken.

IM FOKUS

Um unsere globale Führungsposition zu stärken, möchte die Allianz mutige Köpfe gewinnen – Menschen, die unternehmerisches Denken verinnerlichen und sich trauen, den Status quo kritisch zu hinterfragen. Daher bietet die Allianz neue Services zur digitalen Kontaktaufnahme mit potenziellen Bewerbern an. Ein Chatbot-Service sowie ein einzigartiges Drohnen-Rennen zeigen, dass wir Innovation wagen.

2017 wurde „Allie“ der erste Bewerbungs-Chatbot der Allianz, der Nutzer des Allianz Careers Facebook-Kanals zu passenden Stellenangeboten bei der Allianz berät. Seitdem versandte Allie bis zu 300 Nachrichten pro Tag an potenzielle Bewerber, 75% davon nahmen ihren Vorschlag an, konkrete Stellenangebote auf dem Jobportal der Gruppe zu suchen, und 73% davon bewarben sich direkt. Allie schaffte es bald in die deutschen Medien. Durch den Einsatz innovativer Technologien schuf die Allianz einen Rund-um-die-Uhr-Service mit einer Antwortzeit von nur ein paar Sekunden und erhöhte so die Geschwindigkeit und Effizienz beim Beantworten von Bewerberfragen. Eine erster Version des Bot wurde eingeführt und eine kontinuierliche Weiterentwicklung ist vorgesehen.

Indem sie neun geschäftliche Fragen zur möglichen Versicherung von Drohnen beantworten, können potenzielle Bewerber auch mehr über unsere Unternehmenskultur erfahren. Vier Drohnen, die für unsere 4 People Attributes stehen, tragen ein Rennen gegeneinander aus. Die Allianz nutzt dabei ihr Sponsoring der Drone Racing League, was die Positionierung als digitales und zukunftsorientiertes Unternehmen fördert. Das als Spiel aufgebaute Tool hat nachweislich das Image der Allianz bei Bewerbern verbessert und wurde 2017 in Deutschland für den HR Excellence Award nominiert.

Angelika Inglsperger
Group Head People Attraction and
Talent Management, Allianz SE

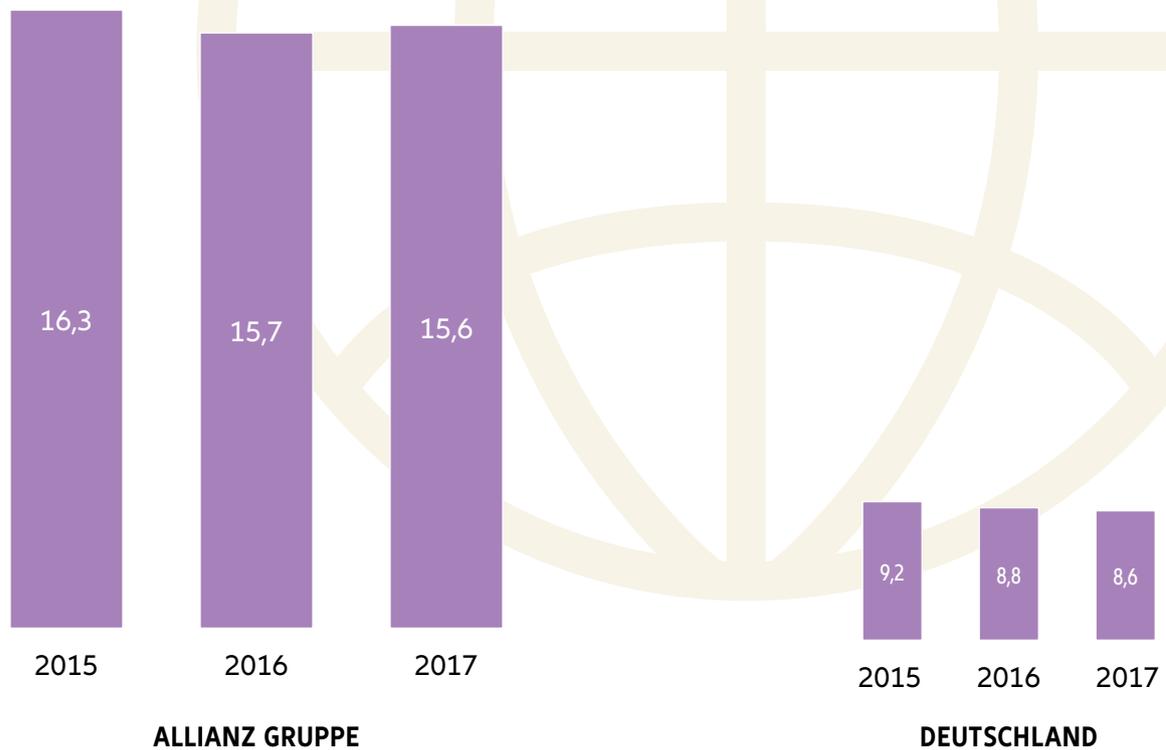


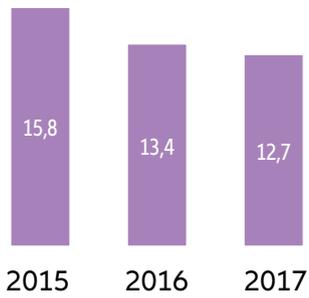
AUSBLICK 2018

InsurTechs, Blockchain und die Anpassung an Kundenbedürfnisse verändern die Versicherungsbranche. Zur Verwirklichung unseres Anspruchs, „Digital by Default“ zu werden, muss die Allianz digitale Personen mit den erforderlichen Kompetenzen wie Data-Science oder UX-Expertise rekrutieren und an sich binden. Unser Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber für diese Bewerber zu werden und zu den Arbeitgebern ihrer Wahl zu gehören. Aus diesem Grund konzentrieren wir unsere Employer-Branding-Aktivitäten darauf, ins Bewusstsein dieser Zielgruppe zu gelangen und Karrierechancen im Zusammenhang mit der digitalen Transformation der Allianz anzubieten.

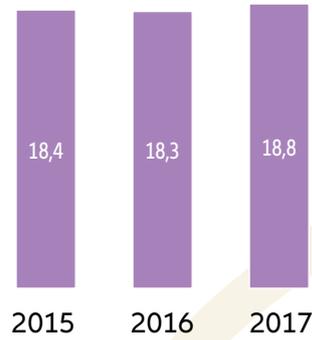
Asien-Pazifik hatte die höchste Einstellungsrate in den letzten drei Jahren

Einstellungsrate (in %)

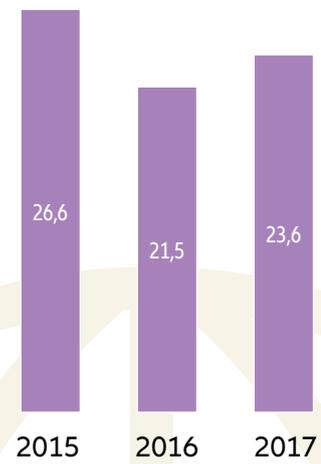




OSTEUROPA



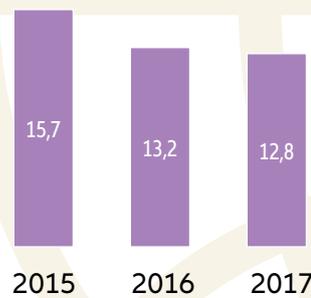
ÜBRIGES EUROPA



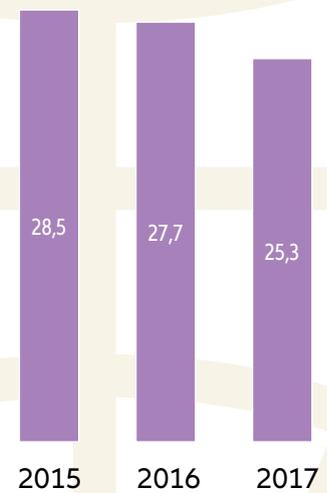
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



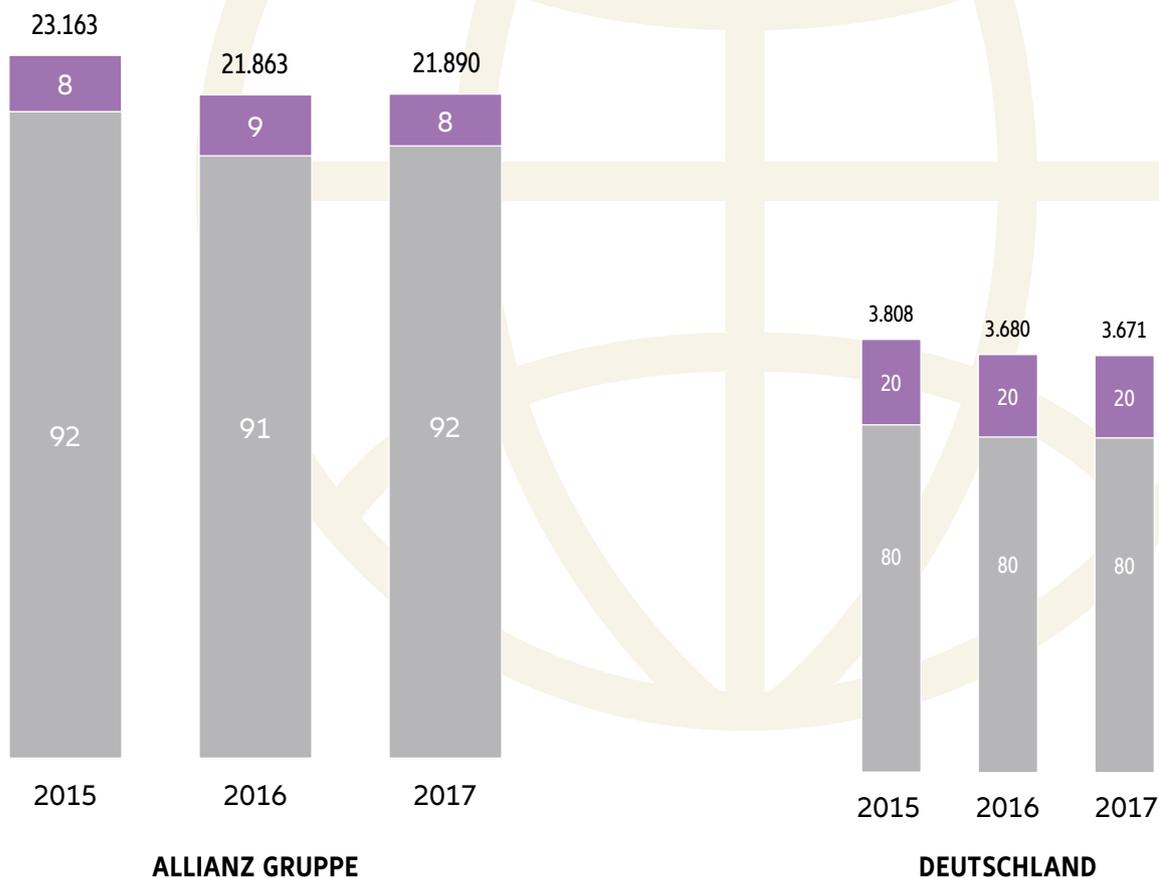
ASIEN-PAZIFIK

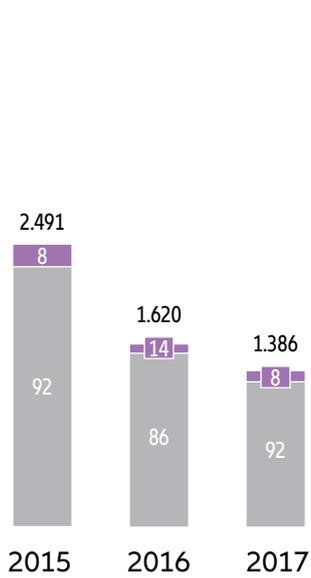
Die Allianz stellte 2017* insgesamt 21.890 Mitarbeiter ein

Einstellungsrate (in %)

- Interne Einstellungen in % aller Einstellungen
- Externe Einstellungen in % aller Einstellungen

* 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.

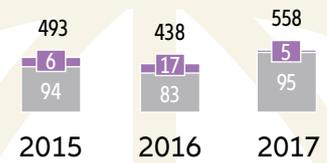




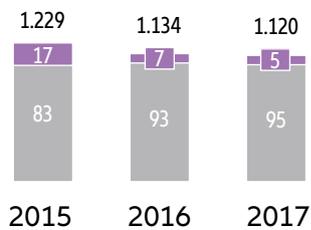
OSTEUROPA



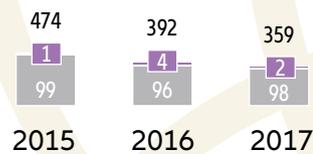
ÜBRIGES EUROPA



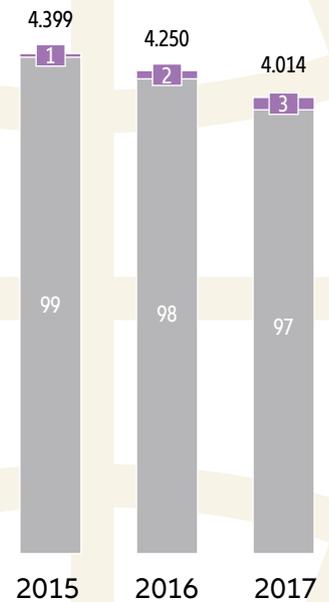
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA

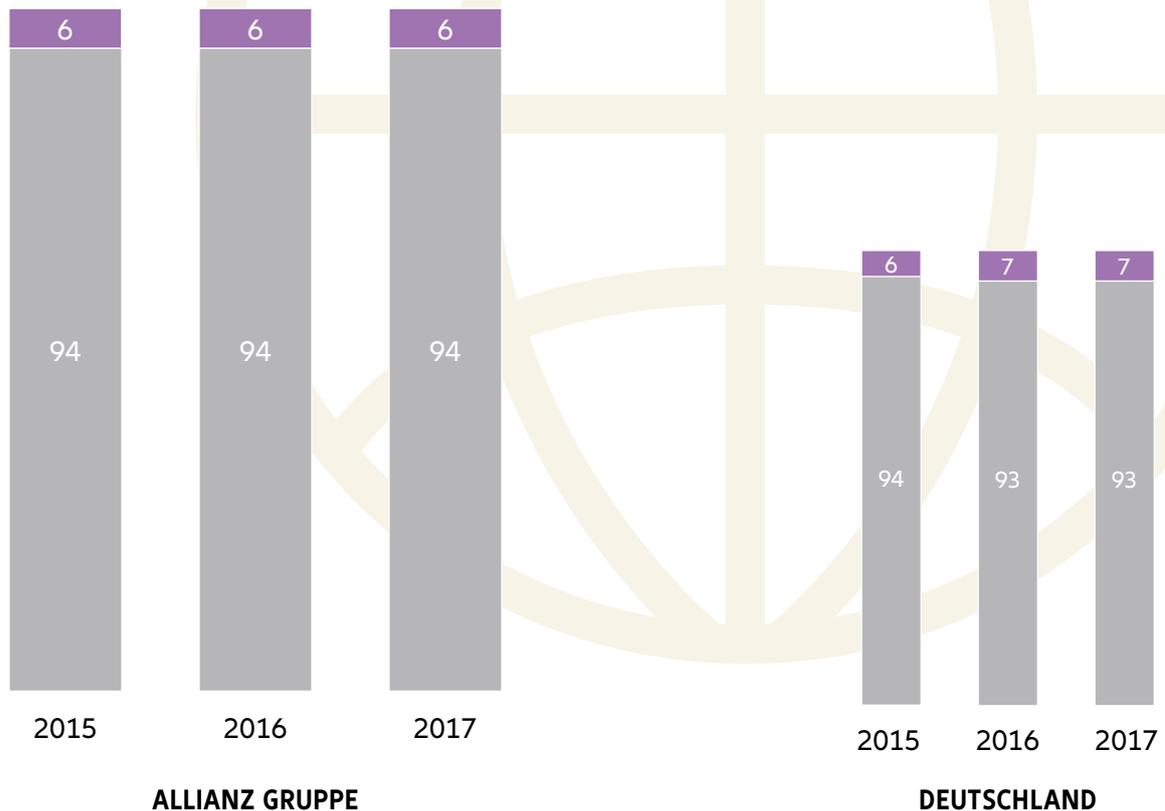


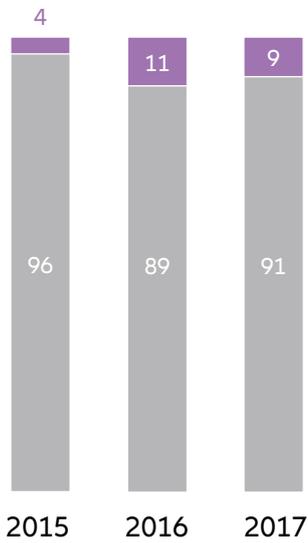
ASIEN-PAZIFIK

6% der Einstellungen in 2017 wurden für Führungskräftepositionen durchgeführt

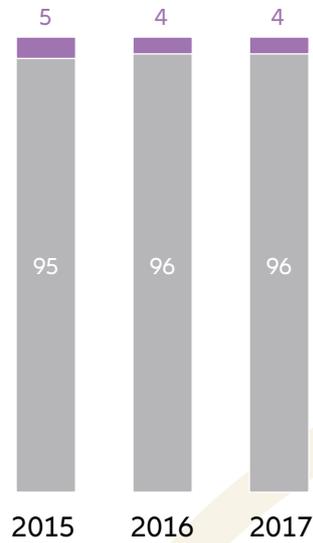
Eingestellte Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

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

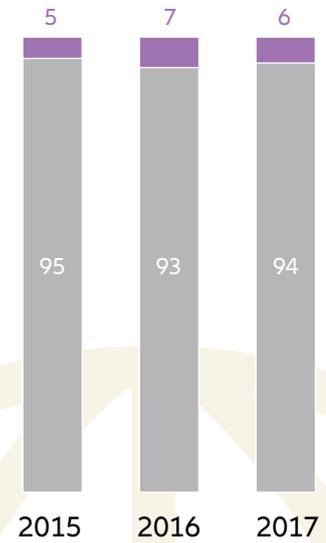




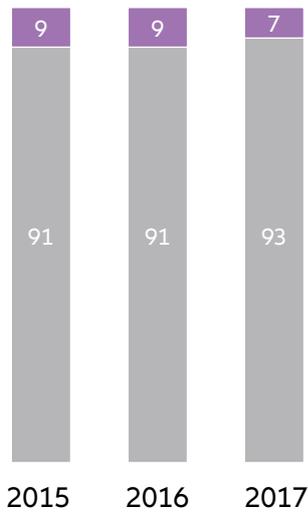
OSTEUROPA



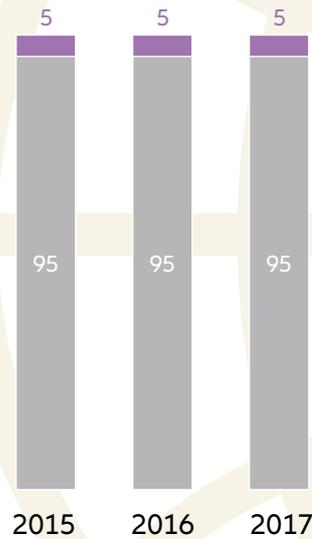
ÜBRIGES EUROPA



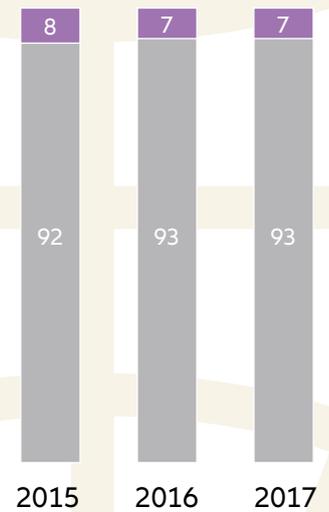
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA

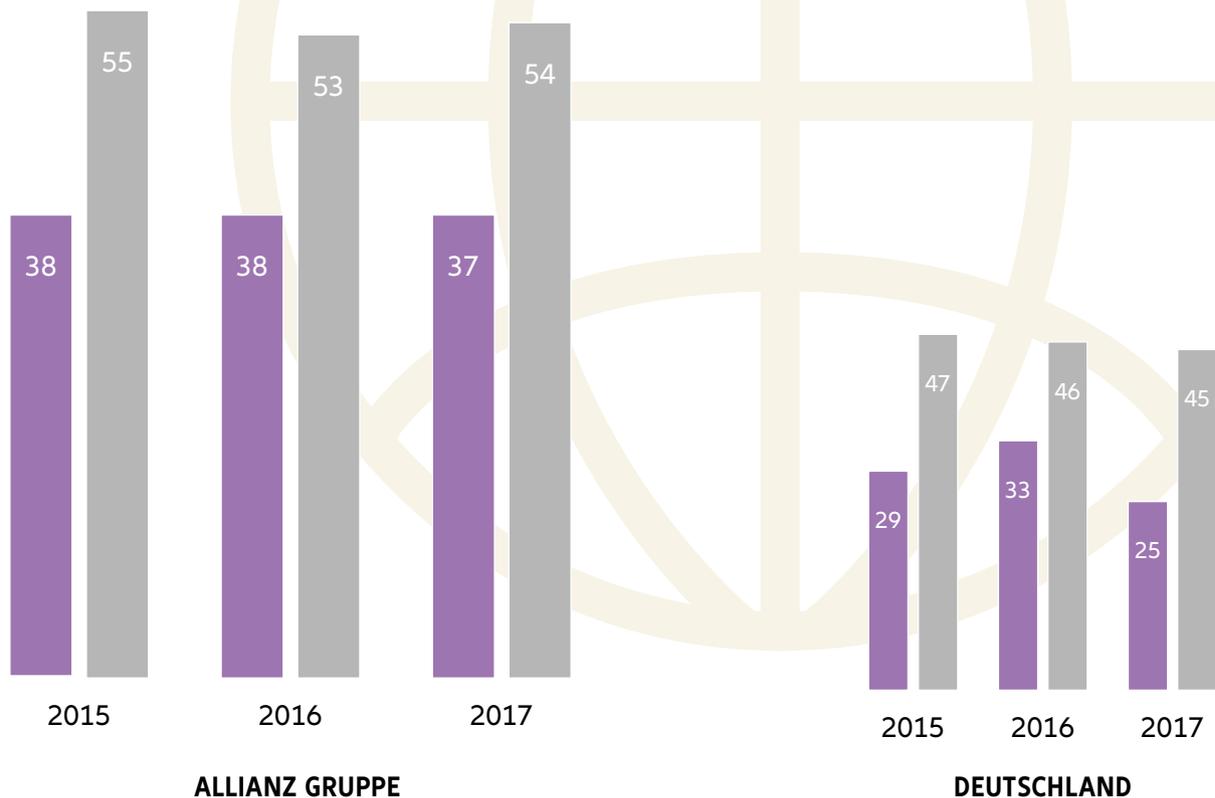


ASIEN-PAZIFIK

37% der 2017 eingestellten Führungskräfte sind Frauen

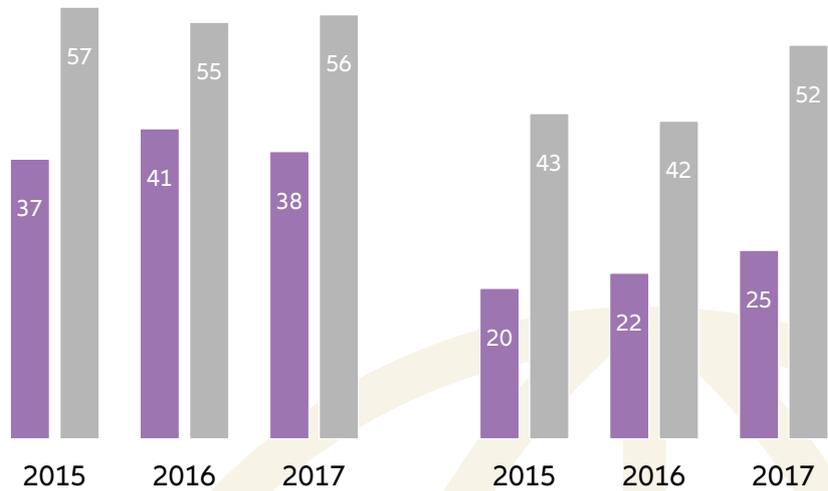
Eingestellte weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

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

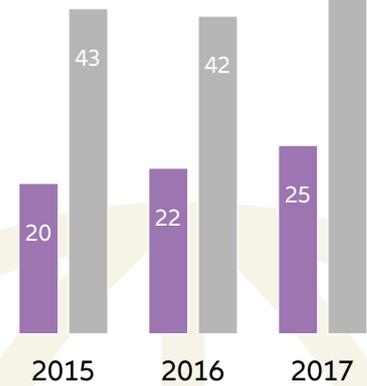




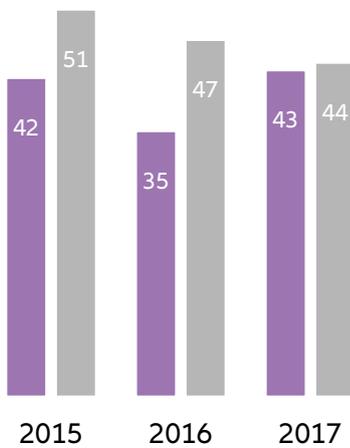
OSTEUROPA



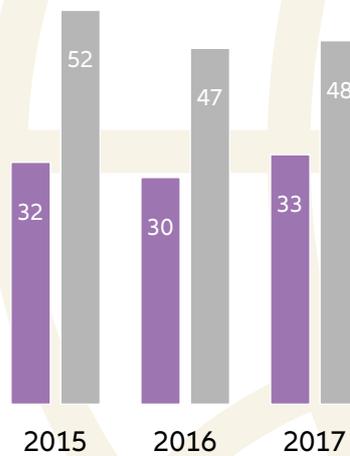
ÜBRIGES EUROPA



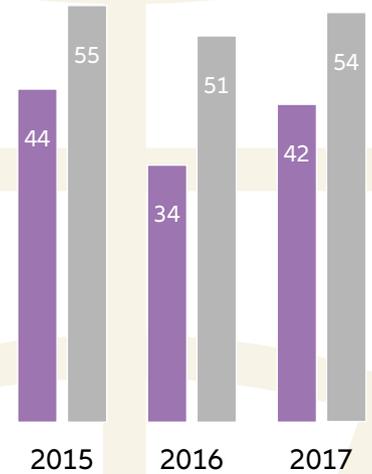
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK



Allianz SE, München

MITARBEITER- ENGAGEMENT

FAKTEN

- In den vergangenen Jahren hat sich die Mitarbeiterbefragung, der Allianz Engagement Survey (AES), als wertvolle Plattform für das Feedback der Mitarbeiter etabliert. Sie liefert uns ein klares Bild vom Engagement unserer Mitarbeiter; dies ist von entscheidender Bedeutung für unseren langfristigen geschäftlichen Erfolg und unterstützt uns auf unserem Weg, eine wirklich kundenorientierte Organisation zu werden.
- Der AES wird jährlich in mehreren Sprachen durchgeführt und über 120.000 Beschäftigte in 60 Unternehmen und 77 Ländern werden eingeladen teilzunehmen. 2017 nahmen 84% der Mitarbeiter die Einladung an und ergriffen die Chance, über den AES Feedback zu geben.
- Der IMIX (Inclusive Meritocracy Index) ist ein wichtiger Indikator, der uns hilft besser zu verstehen, an welcher Stelle unseres Weges zur Entwicklung einer Kultur, in der sowohl der Mitarbeiter als auch die Leistung zählen, wir stehen. Der IMIX stieg um 2 Prozentpunkte und erreichte in diesem Jahr 72%.
- Führungskräfte und ihre Teams sind für die Arbeit an Folgeprozessen verantwortlich, um sicherzustellen, dass Bereiche mit identifiziertem Verbesserungspotenzial angegangen und Maßnahmen ergriffen werden. Zur Reaktion auf das Feedback aus der Mitarbeiterbefragung führte die Allianz SE „VOICE“ ein, eine Initiative, um dem kulturellen Wandel neue Impulse zu geben.
- Im Mai 2017 erhielt AZ Italien den renommierten HR Innovation Award 2017 vom HR Innovation Practice Observatory des Politecnico di Milano in der Kategorie „Engagement und Motivation der Mitarbeiter“. Dabei wurde anerkannt, dass digitale Technologien zur Innovation und Verbesserung wichtiger HR-Management- und Entwicklungsprozesse eingesetzt werden.



AUSBLICK 2018

Neben der jährlichen Mitarbeiterbefragung (AES) wird die Allianz künftig noch besser zuhören, um zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen und das Niveau des Engagements durch maßgeschneiderte Lösungen weiterhin zu verbessern.

Da die Menschen auf immer neue Weise Feedback geben möchten, wird die Allianz auch neue Methoden zur Stärkung des Dialogs mit unseren Mitarbeitern entwickeln. Hierbei ist die Einführung von Pulsbefragungen denkbar, um bestimmte Altersgruppen genauer zu verstehen, aber ebenso die Analyse bestehender Datensätze.

IM FOKUS

Bei der Allianz Australien zielt die „Future Workforce Initiative“ nun schon in ihrem dritten Jahr darauf ab, dafür zu sorgen, dass unsere Mitarbeiter über die erforderliche Vielfalt und die erforderlichen Kompetenzen verfügen um sich den Marktanforderungen zu stellen.

Eine wichtige Säule ist die sogenannte People Centred Implementation (PCI). In den letzten zwei Jahren wurden neue Change-management-Kompetenzen aufgebaut, die den Mitarbeiter ins Zentrum der Umsetzung von Veränderungen stellt. Derzeit nutzen aktive 220 „Change Practitioners“ Veränderungstools zur Bewertung von und zum Umgang mit den Auswirkungen der Veränderung. Ferner nahmen über 450 Führungskräfte und Mitarbeiter an formellen Schulungen mit den neuen Hilfsmitteln teil.

Die Veränderungsmethodik ist in das strategische Projektmanagement-Regelwerk integriert; dadurch werden neue Projekte im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiter beurteilt und wenn diese Auswirkungen als hoch eingestuft werden, wird ein Changemanager zugeteilt.

Die wichtigste Unterscheidung bei diesem Konzept ist der Fokus auf eine Umsetzung, bei welcher der Mensch im Mittelpunkt steht. Mehrstufiger Kompetenzaufbau und Klarheit hinsichtlich der Rolle der Sponsoren, der Vorgesetzten vor Ort und der Mitarbeiter selbst spielen eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung nachhaltiger Veränderungen.

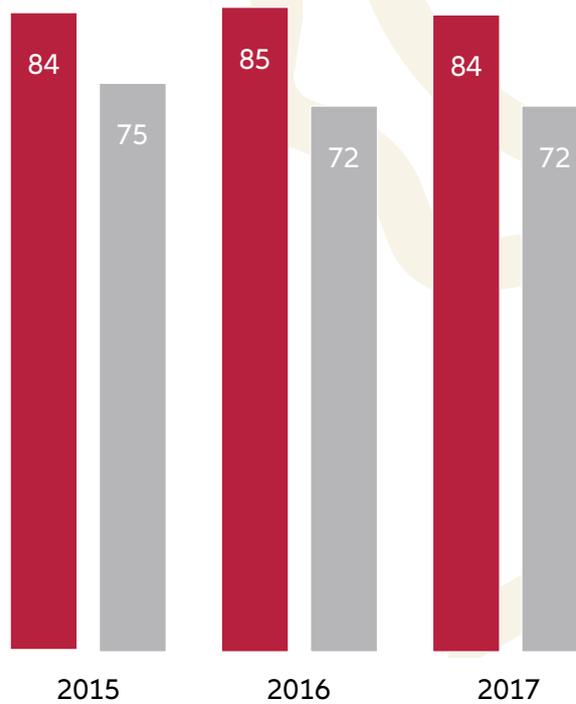


Annabelle Lewis
General Manager Risk and
Compliance Organizational Change
Allianz Australien

Der Employee Engagement Index war in den letzten Jahren kontinuierlich hoch

Beteiligungsquote und Employee Engagement Index (in %)

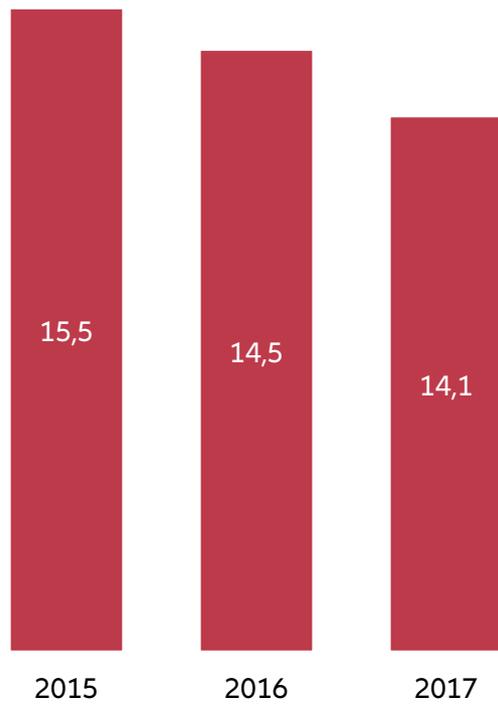
- Beteiligungsquote
- Employee Engagement Index (EEI)



ALLIANZ GRUPPE

In den letzten 3 Jahren lag die Fluktuationsrate in Deutschland unter 7%

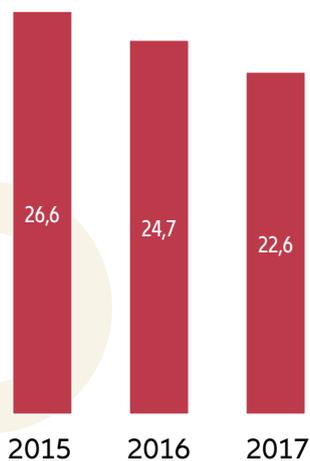
Fluktuationsrate (in %)



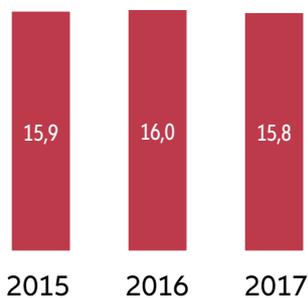
ALLIANZ GRUPPE



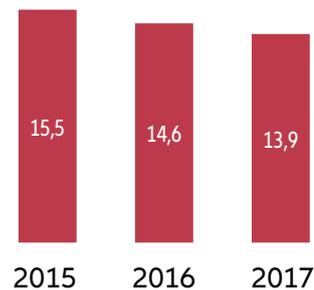
DEUTSCHLAND



OSTEUROPA



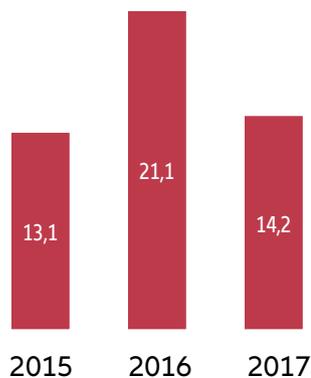
ÜBRIGES EUROPA



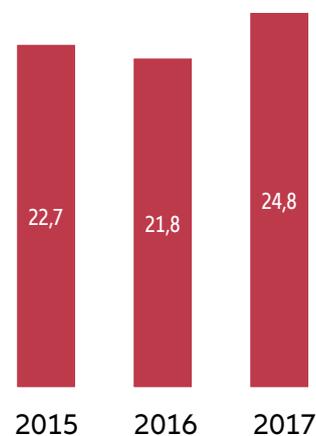
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA

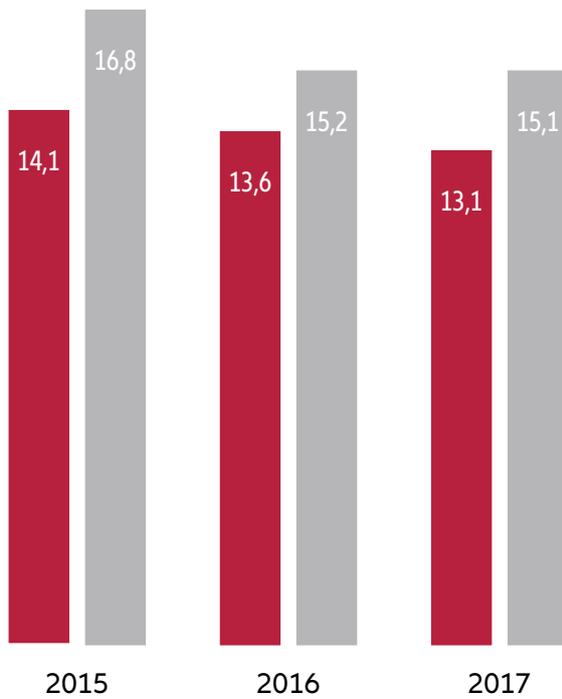


ASIEN-PAZIFIK

Sowohl bei Männern als auch bei Frauen sinkt die Fluktuationsrate seit 2015

Mitarbeiterfluktuationsrate nach Regionen (in %)

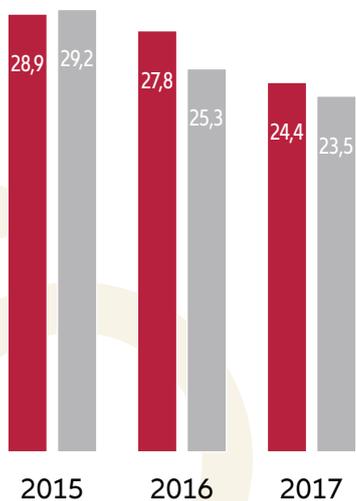
- Männer
- Frauen



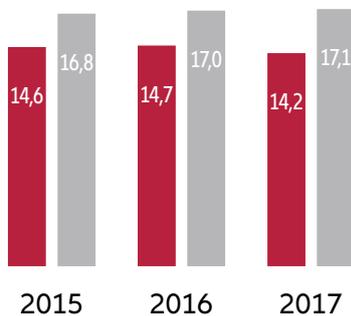
ALLIANZ GRUPPE



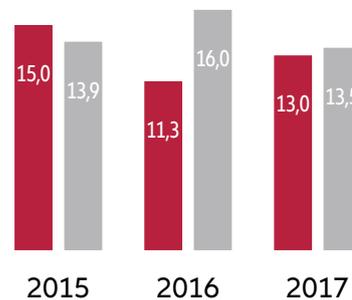
DEUTSCHLAND



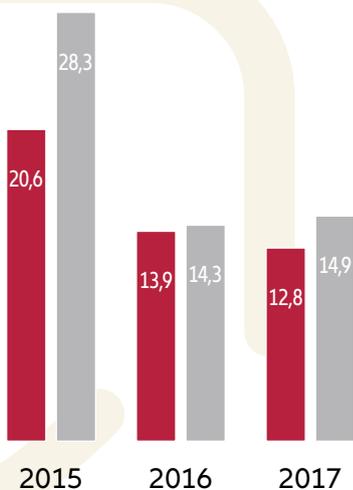
OSTEUROPA



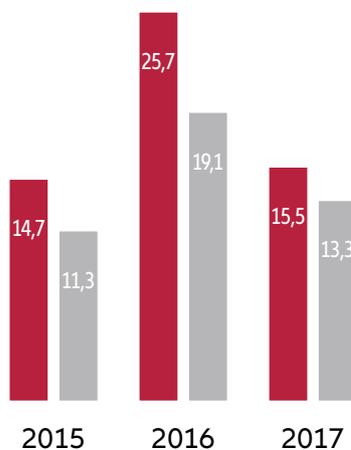
ÜBRIGES EUROPA



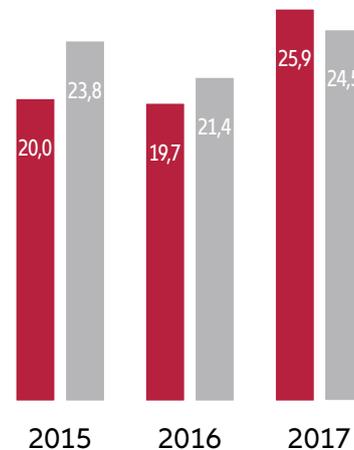
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA

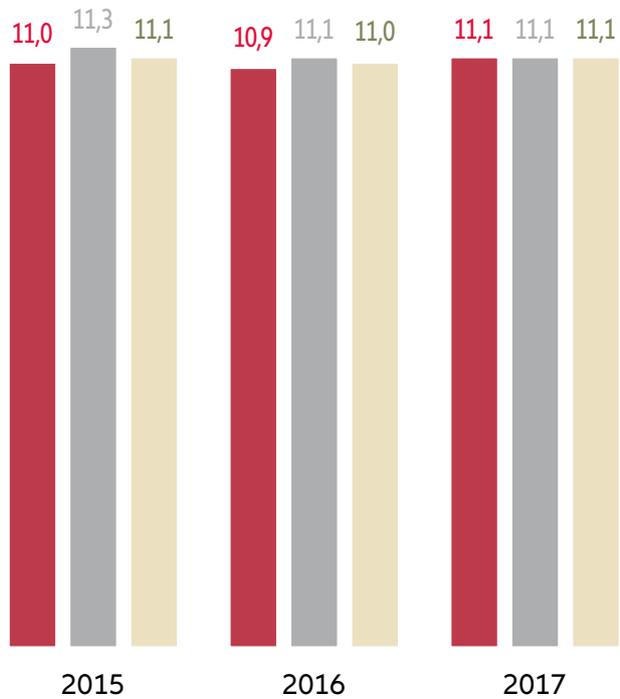


ASIEN-PAZIFIK

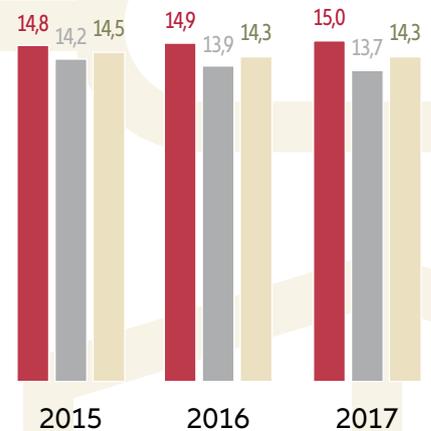
Allianz Mitarbeiter verbleiben im Durchschnitt 11,1 Jahre im Unternehmen

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

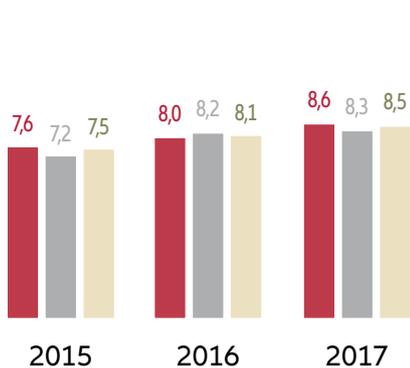
- Frauen
- Männer
- Mitarbeiter auf der Gehaltsliste



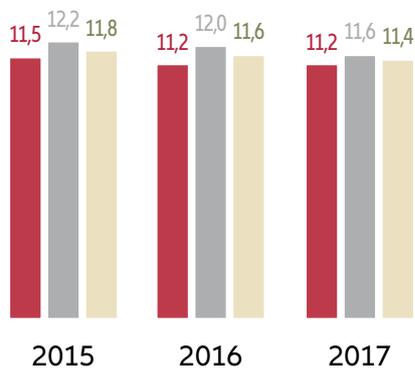
ALLIANZ GRUPPE



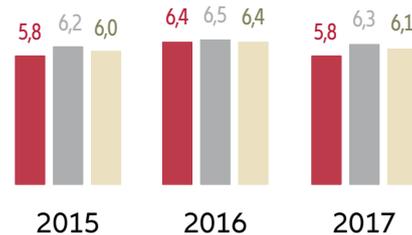
DEUTSCHLAND



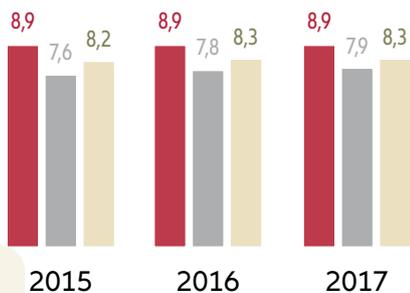
OSTEUROPA



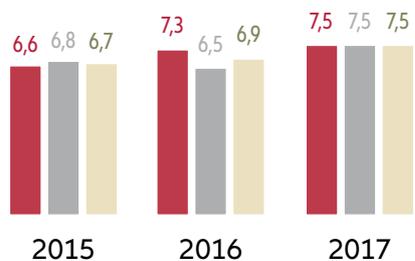
ÜBRIGES EUROPA



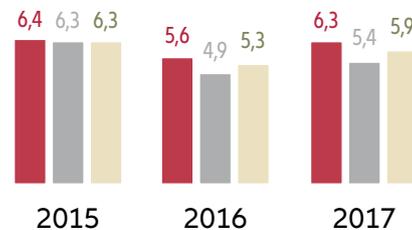
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA

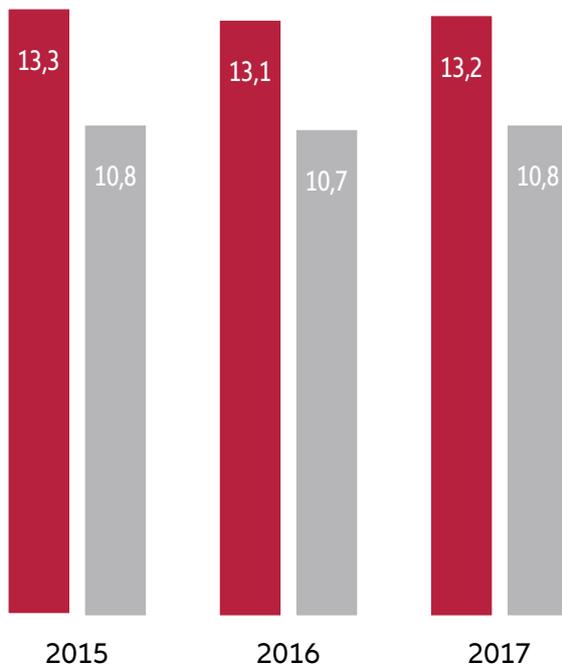


ASIEN-PAZIFIK

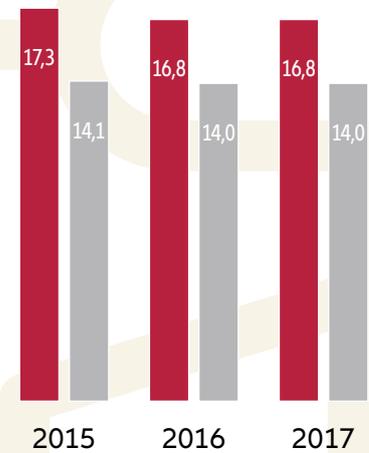
Führungskräfte in Deutschland haben die längste Betriebszugehörigkeit in der Gruppe

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

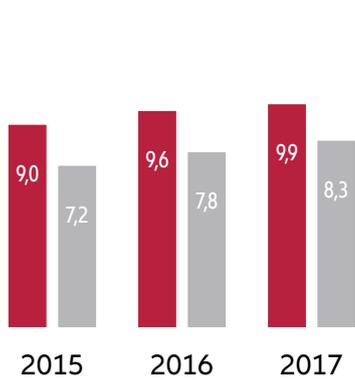
- Führungskräfte
- Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



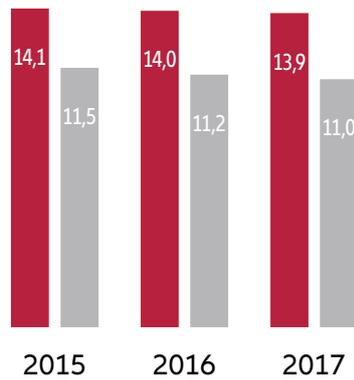
ALLIANZ GRUPPE



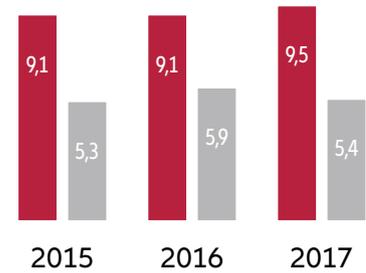
DEUTSCHLAND



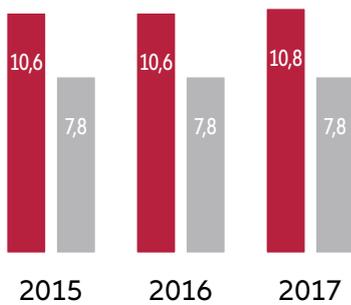
OSTEUROPA



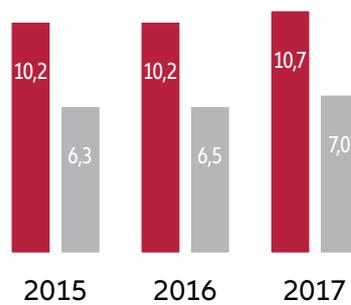
ÜBRIGES EUROPA



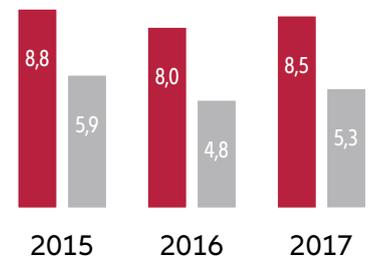
**MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA**



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK

Glossar

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.
Allianz Rise of Drones	Allianz „Rise of Drones“ ist ein interaktives Tool, das Jobsuchende spielerisch an die Werte heranführt, die wir bei potentiellen Bewerbern suchen für eines der sich am schnellsten entwickelnden neuen Geschäftsfelder, die Versicherung von Dronen. Basierend auf dem durch die Allianz gesponserten „Drone Racing League“, führt ein spielerisches Tool potentielle Kandidaten durch eine Reihe von Fragen um zu verstehen, wie die Kandidaten die Entwicklung eines neuen Versicherungsproduktes für Dronen angehen würden. Jede Frage zielt dabei auf einen der vier Werte unserer „People Attributes“ ab: Unternehmerisches Denken & Handeln, Spitzenleistungen für Kunden & im Marktvergleich, Vertrauen, Teamorientierte Führung.
AMI Campus Program	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.
Betriebszugehörigkeit	Beschäftigungsdauer 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.
Finance Rising Stars	Finance Rising Stars (FRS) ist ein Mitarbeiter Entwicklungs-Programm das zum Ziel hat, einen Pool an Finanz-Talenten für CFO und andere senioren Finanz Positionen zu bilden und Entwicklungsmöglichkeiten für diese Talente bereitzustellen.
Fluktuationsrate	Anzahl der aus der Allianz Gruppe ausscheidenden Mitarbeiter geteilt durch die jährliche durchschnittliche Mitarbeiteranzahl.

Fort- und Weiterbildungskosten	Effektive Ausgaben für Fort- und Weiterbildung pro Mitarbeiter, exkl. damit verbundene Kosten (z.B. Reisekosten) und weitere Kosten (z.B. Kosten für Innendienst Akademie).
Fort- und Weiterbildungstage pro Mitarbeiter	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.
Trainees	Mitarbeiter am Anfang Ihrer Karriere die ein praktisches Training durchlaufen, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten aus-zubauen, 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.

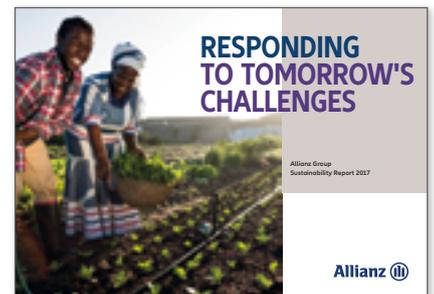
Keine Pflicht zur Aktualisierung

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

Finden Sie mehr über die Allianz heraus



[WWW.ALLIANZ.COM/
GESCHAFTSBERICHT](http://WWW.ALLIANZ.COM/GESCHAFTSBERICHT)



[WWW.ALLIANZ.COM/
SUSTAINABILITY](http://WWW.ALLIANZ.COM/SUSTAINABILITY)

Veröffentlichung: April 2018

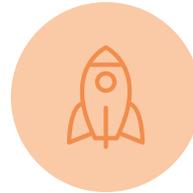
TRAUST DU DICH?

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

Die Allianz ist **DAS ZUHAUSE FÜR ALLE, DIE SICH TRAUEN.**



DAS TEAM STÄRKEN



ENTREPRENEURSHIP LEBEN



**VIELFALT & INTEGRATION
FÖRDERN**



BENCHMARKS SETZEN

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

Impressum
Allianz SE
GroupHR
allianz.com/careers

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.