



ALLIANZ

PEOPLE FACT BOOK 2018

DAS ZUHAUSE FÜR ALLE, DIE SICH TRAUEN



VORWORT

GUT VORBEREITET IN DIE ZUKUNFT

Das Wichtigste für die Allianz sind unsere Mitarbeiter. Die Welt um uns herum verändert sich ständig und deshalb ist deren Vorbereitung auf die Zukunft unsere wichtigste Aufgabe. Unternehmen und Organisationen müssen sich auf den schnellen technologischen Wandel einstellen können, ebenso wie auf die wachsenden Anforderungen der Digitalisierung, die zu neuen Arbeitswegen und einer ständigen Nachfrage nach neuen Fähigkeiten und Positionen führen.

Unsere strategische Personalplanung hilft uns zu verstehen, welche Fähigkeiten für uns in der Allianz zukünftig wichtig werden. Diese Basis erlaubt es uns unseren Mitarbeitern die passende Weiterentwicklung oder Weiterbildung anzubieten. Der Fokus liegt hierbei auf Angeboten zum selbständigen Lernen für alle Kollegen weltweit.

Damit haben wir bereits im Januar 2018 begonnen, mit der Integration des Angebots von LinkedIn Learning, der modernen, digitalen Lernplattform des Karrierenetzwerks LinkedIn. Das Angebot wurde sehr gut angenommen. 40.000 Mitarbeiter haben sich bereits angemeldet und mittlerweile mehr als 1,7 Millionen Online-Kurse belegt. Besonders wichtig ist, dass etwa 60 Prozent dieser Kurse direkt mit den sich verändernden Anforderungen und Fähigkeiten der Allianz der Zukunft zu tun hatten.

Seit 2018 gibt es auch die neue, globale Webseite „Allianz One Career“, eine nutzerfreundliche Online-Plattform, die sämtliche Jobangebote der Allianz weltweit zeigt. Wir haben uns ebenso bemüht, die Möglichkeiten eines Wechsels in andere Positionen innerhalb der Allianz über die Landesgrenzen hinaus zu vereinfachen, indem wir neue Programme zur Entwicklung und Karriereplanung angeboten haben. Informationen hierzu und weitere Daten und Fakten finden Sie in unserem Fact Book.

Letztendlich stellt sich aber die Frage, was alle diese Bemühungen nun gemeinsam haben? Es sind die Mitarbeiter, die Menschen in unserem Unternehmen. Nicht nur die, die bereits ein Teil der Allianz sind, sondern auch die, die überlegen, ein Teil zu werden. Diese Menschen stehen im Zentrum unserer vollen Aufmerksamkeit.

Viel Spaß beim Lesen unseres People Fact Book 2018.

Ihre
Aylin Somersan-Coqui
Chief Human Resources Officer, Allianz



INHALT

01 Überblick	4
Finanzergebnisse	5
Mitarbeiter	6
Mitarbeiter – Kern- und Nichtkerngeschäft	7
Kennzahlen auf einen Blick	8
Anzahl Mitarbeiter pro Land	9
02 Mitarbeiterstruktur & Vielfalt	10
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	11
Kennzahlen	12
03 Work Well @ Allianz	21
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	22
Kennzahlen	23
04 AllianzU	26
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	27
Kennzahlen	28
05 Reward & Performance	32
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	33
Kennzahlen	34
06 People Attraction & Talent Management	37
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	38
Kennzahlen	39
07 Mitarbeiterengagement	43
Fakten, Fokus und Ausblick für 2019	44
Kennzahlen	45
08 Anhang	50
Glossar	51
Disclaimer	53



01 ÜBERBLICK

Mit mehr als 92 Millionen Privat- und Geschäftskunden weltweit und mehr als 142.000 Mitarbeitern gehört die Allianz zu den größten Versicherern, Investoren und Anbietern von Assistenzprodukten weltweit.



Allianz US Life, Minneapolis

Die Highlights



142.460

Mitarbeiter



51 %

Frauen



40,6

Durchschnittsalter in Jahren



130,6

Mrd. Umsatz



11,5

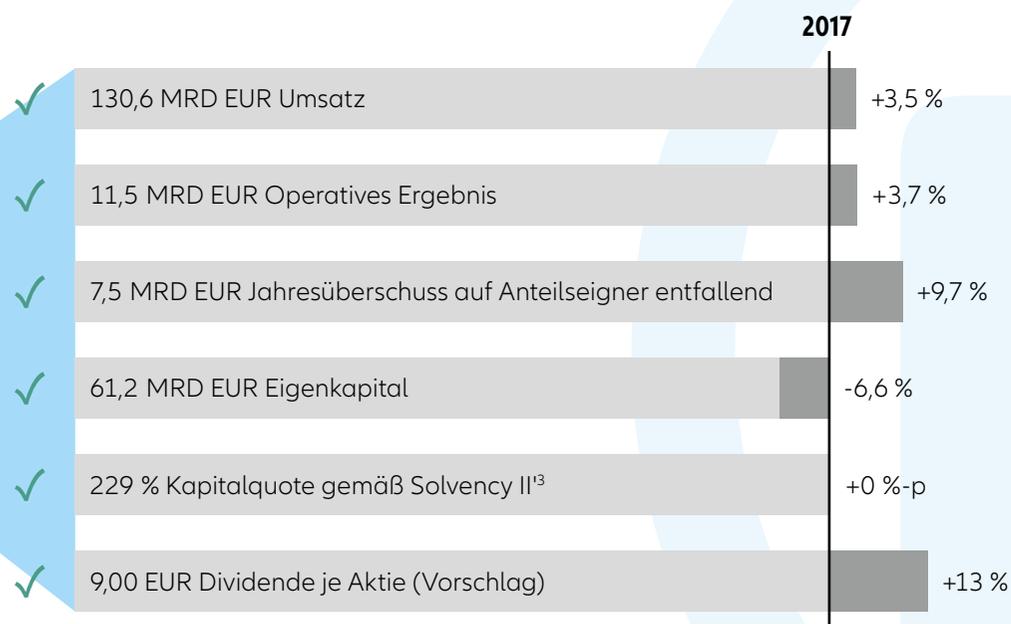
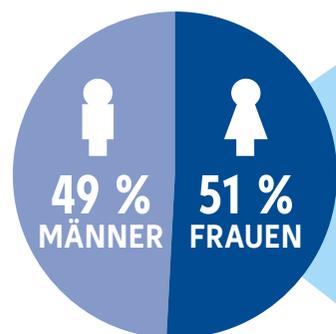
Mrd. operativer Gewinn

STARKES GESCHÄFTSERGEBNIS IN 2018¹

Stand 31. Dezember 2018

GESAMTZAHL DER MITARBEITER²

142.460



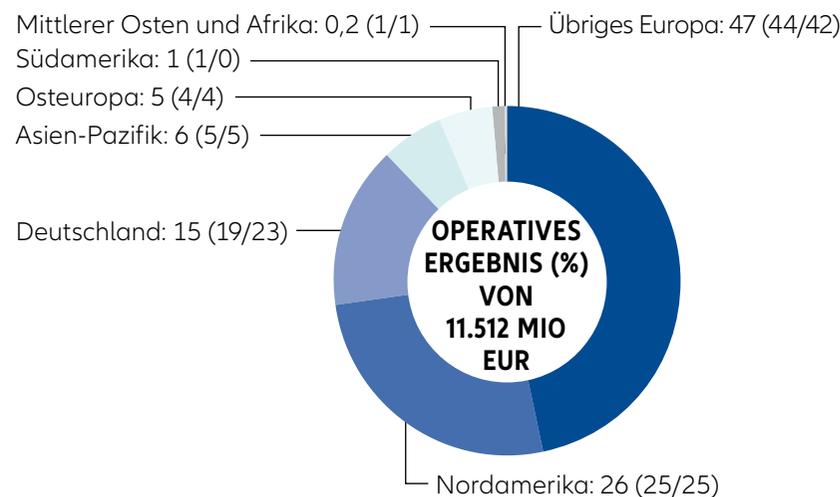
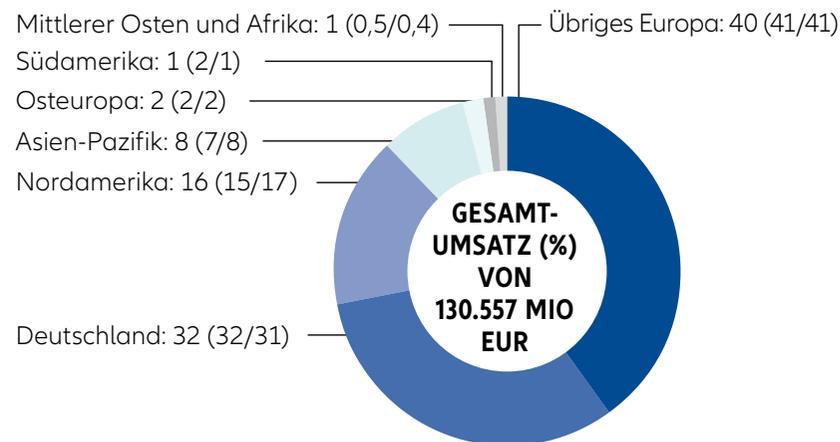
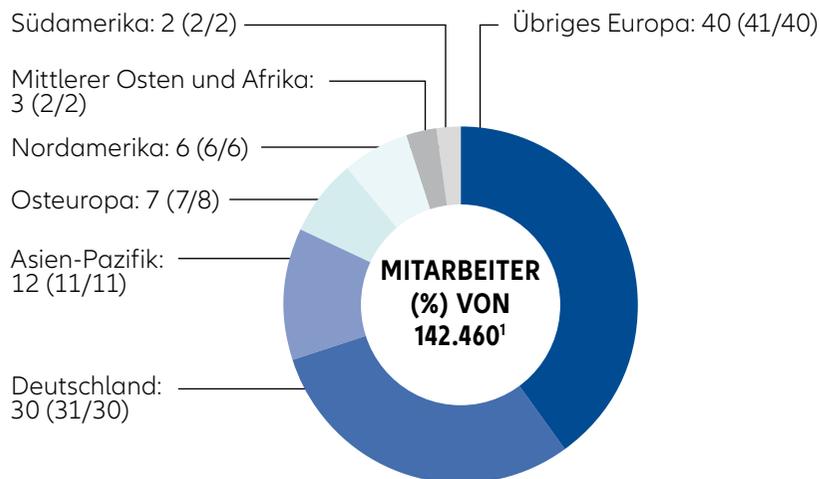
1) Diese Zahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter der Allianz Gruppe (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft).

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 2018 INSGESAMT 142.460 MITARBEITER

Stand 31. Dezember 2018 (31. Dezember 2017 / 31. Dezember 2016)



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.

142.327 MITARBEITER SIND IN UNSEREM KERNGESCHÄFT TÄTIG

Stand 31. Dezember 2018 (31. Dezember 2017)

GESAMTZAHL DER MITARBEITER

142.460 (140.553)

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



ANZAHL DER MITARBEITER IM KERNGESCHÄFT

142.327 (140.399)

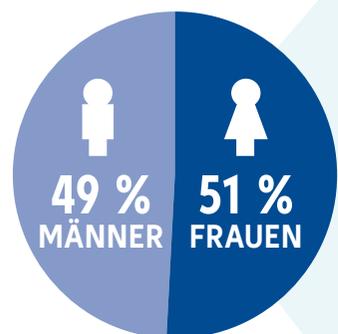
= Anzahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft der Allianz.
Ausgeschlossen sind vollkonsolidierte Unternehmen, die als reine Finanzinvestitionen, gemeinnützige Organisationen z. B. Stiftungen, sowie Unternehmen gelten, die als zur Veräußerung gehalten klassifiziert sind.

MITARBEITERKENNZAHLEN DER ALLIANZ GRUPPE AUF EINEN BLICK

Stand 31. Dezember 2018

ANZAHL DER MITARBEITER
IM KERNGESCHÄFT

142.327



Allianz Mitarbeiter	2016	2017	2018
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 %	3 %
Entsendungen (in andere Länder)	527	423	391
Durchschnittsalter	40,5 ⁴	40,8	40,6
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	11,0	11,1	10,8
Fluktuationsrate	14 %	14 %	17 %
Anzahl der Krankheitstage pro Mitarbeiter	8,4	8,4	8,4
Anteil der Mitarbeiter, die an mindestens einer Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben	71 %	71 %	70 %
Umsatz pro Mitarbeiter ² (in TSD EUR)	955,3	977,9	1.009,8
Gesamtpersonalkosten (in MIO EUR)	11.735	12.138	11.768
Personalkosten pro Mitarbeiter ³ (in TSD EUR)	84,1	86,5	83,8

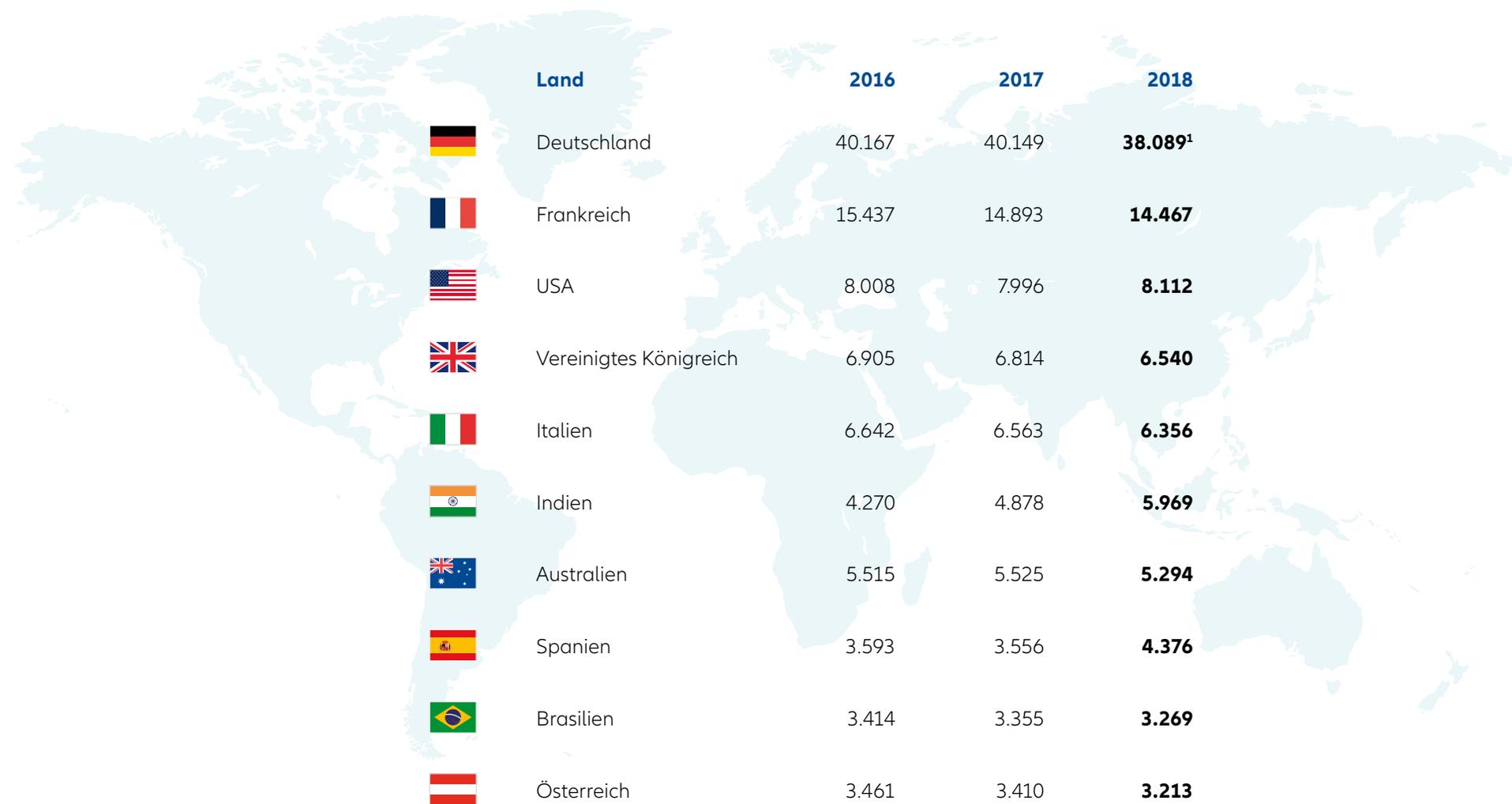
1) Mitarbeiter, der funktionell für anderes Personal verantwortlich ist, unabhängig von der Ebene, z. B. Bereichs-, Abteilungs-, und Teamleiter.

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



¹ Korrigierte Zahl der im Geschäftsbericht 2018 veröffentlichten Daten.

02 MITARBEITER- STRUKTUR & VIELFALT

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



Allianz UK, London

Die Highlights



38 %

weibliche Führungskräfte



67

verschiedene Nationalitäten in
der Münchner Hauptverwaltung

"Diversity & Inclusion bleibt ein wichtiges Element der Transformation der Allianz, bei dem wir kontinuierlich Fortschritte und Anstrengungen in der Diversifizierung unseres Unternehmens und unserer Mitarbeiter sehen. Dabei haben wir festgestellt, dass Integration der einzige Weg ist, um Vielfalt in unserem Unternehmen aufzubauen und zu nutzen. Daher setzen wir uns weiterhin dafür ein, ein Arbeitsumfeld zu fördern, welches den Menschen ermöglicht, ihr volles und bestes Selbst zu erbringen, und dadurch einen Beitrag zum Erfolg der Allianz zu leisten".

Niran Peiris

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



FAKTEN

- Der Global Inclusion Council (GIC) der Allianz hat sich 2018 hauptsächlich mit dem Ausbau eines inklusiven Arbeitsumfelds sowie der Entwicklung einer dem Grundsatz der Inklusion verpflichteten Unternehmensführung beschäftigt.
- Wir suchen aktiv den Dialog mit unseren Mitarbeitern, damit sie mithelfen können, unser Unternehmensumfeld noch inklusiver zu gestalten. Dieses Jahr haben wir dazu ein übergreifendes Netzwerk geschaffen, das es den Mitarbeitern erleichtert, über die Landesgrenzen hinweg zusammen zu arbeiten.
- Durch die Ausweitung unseres Junior Executive Talent (JET) Programms für junge, zukünftige Führungskräfte, wird es Frauen aus allen Einheiten der Allianz ermöglicht, sich weiterzuentwickeln und innerhalb des Unternehmens Aufstiegsmöglichkeiten wahrzunehmen.
- Die Allianz verpflichtet sich, für Geschlechtergleichheit einzutreten. 2018 waren 24 % des Allianz SE Boards und 29 % der obersten Führungsebene von Frauen besetzt, insgesamt 51 % der Belegschaft.

IM FOKUS

2018 brachte die Einführung des globalen Allianz Pride Netzwerks entscheidende Fortschritte im Bereich der Inklusion von LGBTQ+ (lesbisch, schwul, bi- und transsexuell). Dieses Netzwerk wurde zum einen geschaffen, um den Bekanntheitsgrad unserer LGBTQ+ Gemeinschaft und deren Unterstützer zu erhöhen, und zum anderen, um den Austausch und die Zusammenarbeit der Mitglieder zu fördern.

Nach außen setzte die Allianz ein Zeichen durch die Teilnahme an verschiedenen Pride Paraden in Städten wie München, London oder Minneapolis. Am Tag der Parade in München erstrahlte die Allianz Arena, eines der prominentesten Gebäude der Stadt, in Regenbogenfarben.

Wir sind stolz auf die Wirkung, die diese Maßnahmen erzielen konnten und freuen uns, unsere Bemühungen im nächsten Jahr weiterzuführen.

AUSBLICK 2019



Wir werden uns dieses Jahr weiterhin auf die Inklusion konzentrieren. Unsere Unternehmenskultur und unser Führungsstil sind die Hauptelemente für ein inklusives Arbeitsumfeld – eine Umgebung, in der sich jede Kollegin und jeder Kollege zugehörig fühlen kann, und das Gefühl bekommt, als Persönlichkeit uneingeschränkt akzeptiert zu werden.

Durch unsere Zusammenarbeit mit der Führungsebene und durch die aktive Einbindung und das Angebot zum Dialog mit unseren Mitarbeitern, wird es uns möglich sein, die Aufmerksamkeit für das Thema weiter zu steigern und damit auch unseren Beitrag zu einer Unternehmenskultur, in der Menschen und Leistung gleichermaßen von Bedeutung sind, zu leisten.



Stephanie Smith
COO & Sponsor der Allianz UK
Pride und Mitglied des GIC
Allianz UK

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



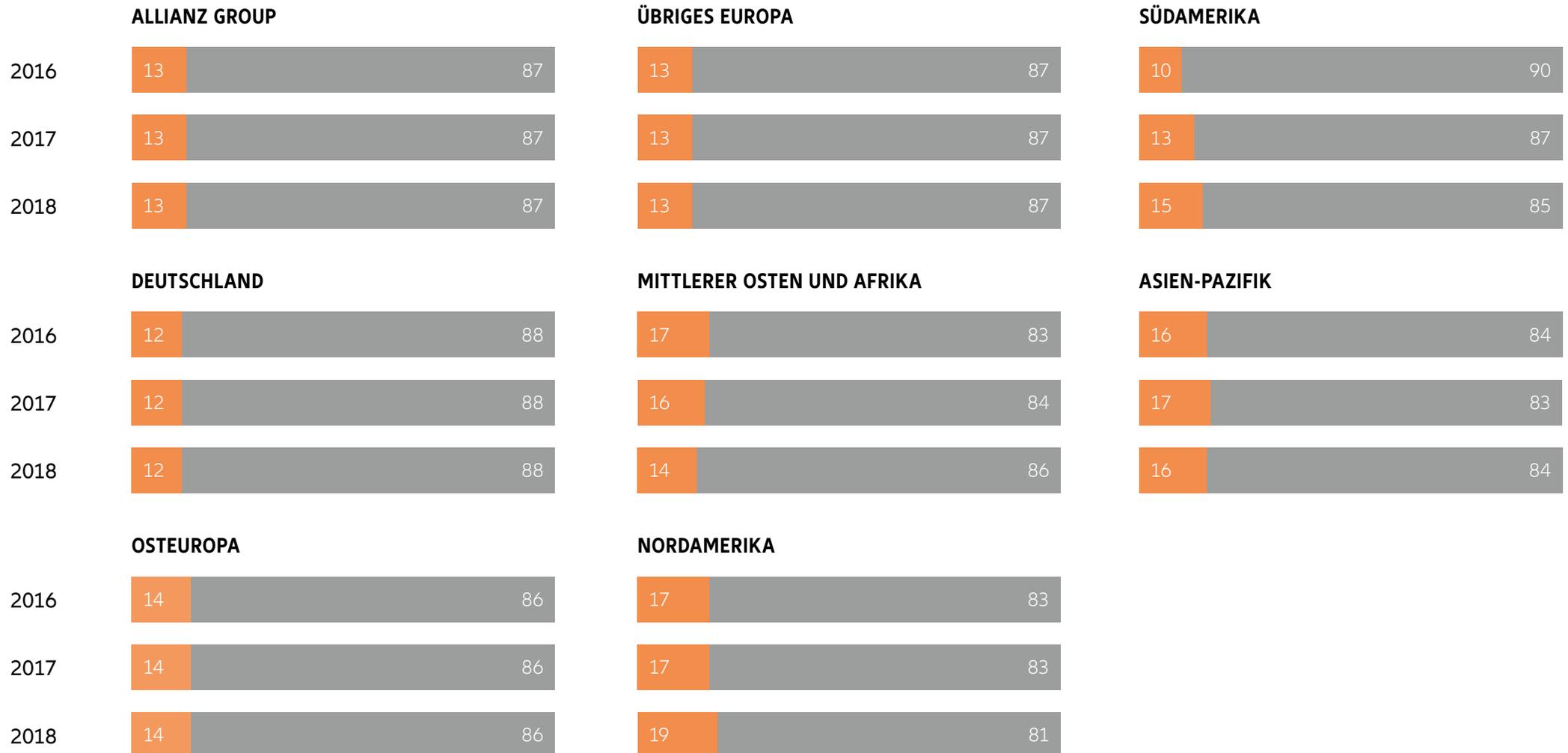
NORDAMERIKA



EINE ALLIANZ FÜHRUNGSKRAFT IST IM SCHNITT FÜR 6 MITARBEITER VERANTWORTLICH

Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

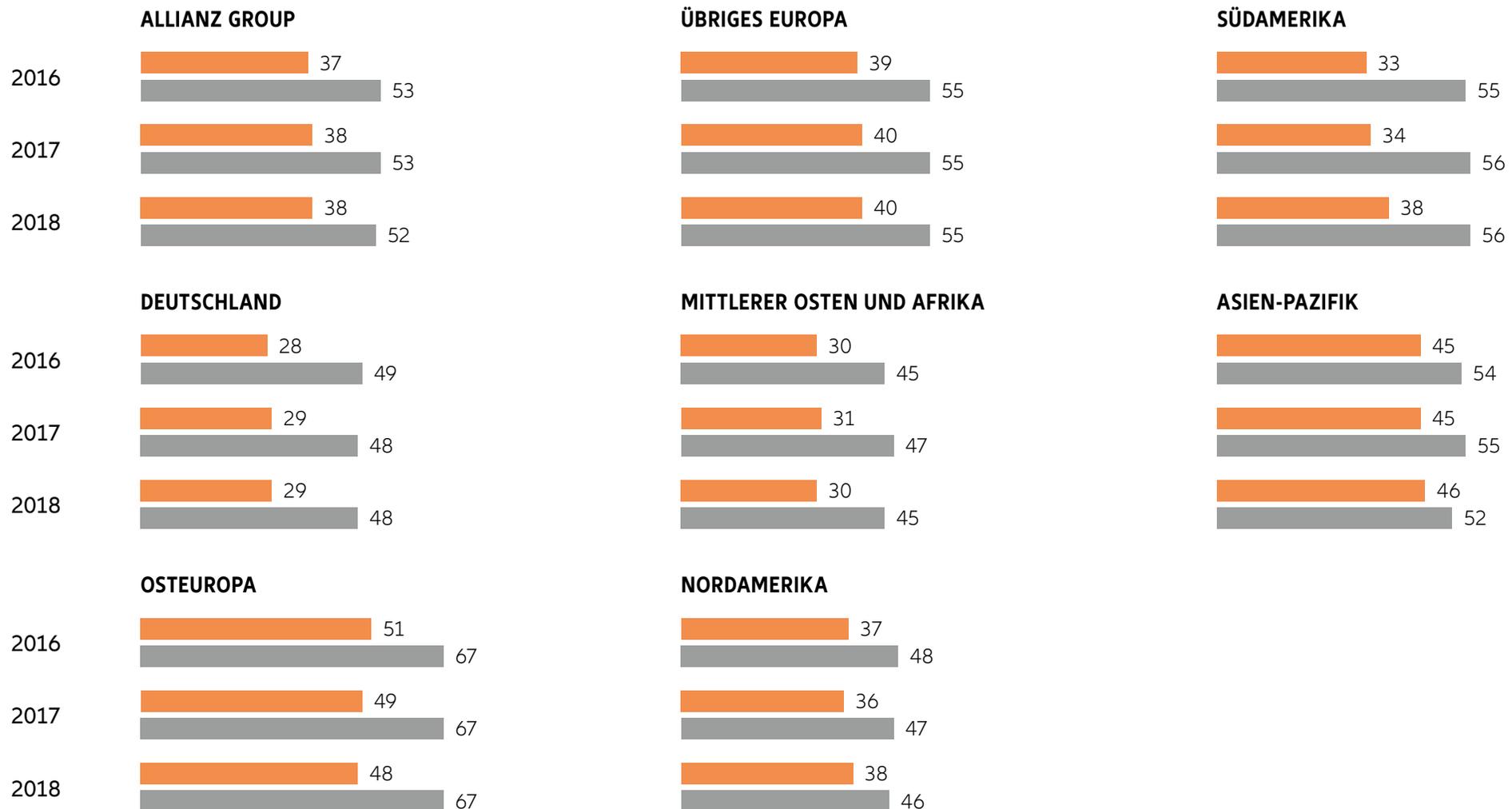
- Anteil Führungskräfte auf der Gehaltsliste (in %)
- Anteil Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) auf der Gehaltsliste (in %)



38 % ALLER ALLIANZ FÜHRUNGSKRÄFTE SIND FRAUEN

Weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

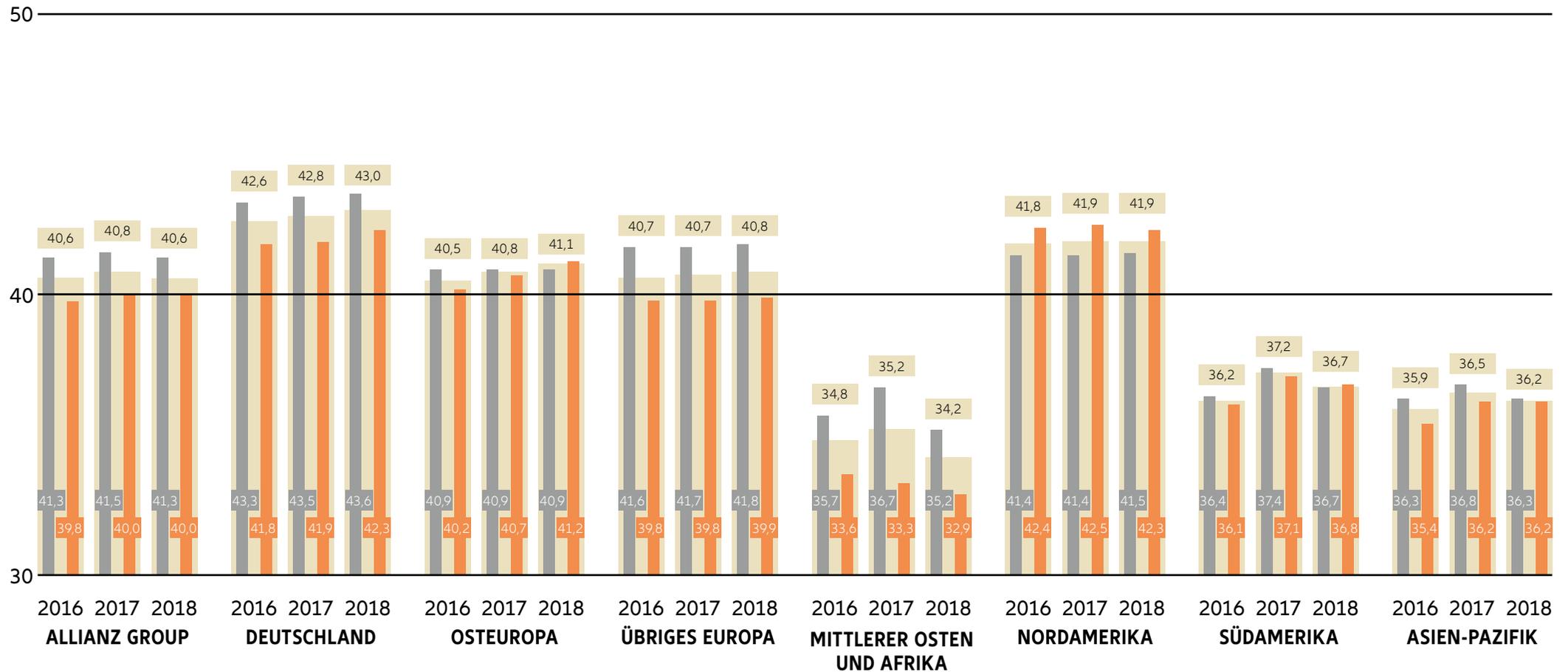
 Weibliche Führungskräfte in % aller Führungskräfte
 Weibliche Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) in % aller Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



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

Durchschnittsalter Stand 31. Dezember 2018

 Männer
  Frauen
  Alle Mitarbeiter auf der Gehaltsliste



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

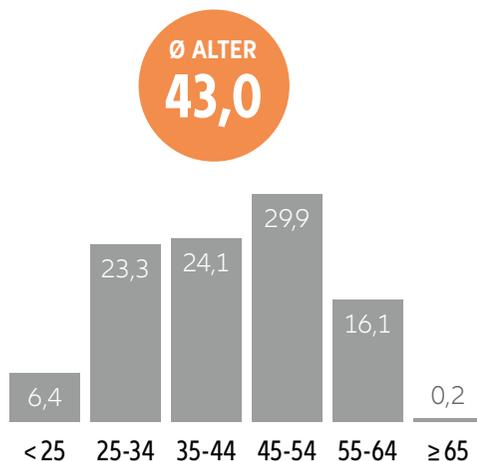
		2016		2017		2018	
< 25	Gesamt	9.469	7,0 %	9.771	7,2 %	9.900	7,2 %
	Männer	3.912	2,9 %	4.195	3,1 %	4.314	3,1 %
	Frauen	5.557	4,1 %	5.576	4,1 %	5.586	4,1 %
25-34	Gesamt	37.570	27,7 %	37.029	27,3 %	38.565	28,0 %
	Männer	17.571	13,0 %	17.228	12,7 %	18.533	13,5 %
	Frauen	19.999	14,8 %	19.801	14,6 %	20.032	14,5 %
35-44	Gesamt	37.030	27,3 %	36.871	27,1 %	37.064	26,9 %
	Männer	17.997	13,3 %	17.773	13,1 %	18.210	13,2 %
	Frauen	19.033	14,0 %	19.098	14,1 %	18.854	13,7 %
45-54	Gesamt	34.218	25,2 %	33.910	25,0 %	33.557	24,4 %
	Männer	17.414	12,9 %	17.225	12,7 %	16.956	12,3 %
	Frauen	16.804	12,4 %	16.685	12,3 %	16.601	12,1 %
55-64	Gesamt	16.645	12,3 %	17.495	12,9 %	17.813	12,9 %
	Männer	9.128	6,7 %	9.619	7,1 %	9.733	7,1 %
	Frauen	7.517	5,5 %	7.876	5,8 %	8.080	5,9 %
≥ 65	Gesamt	585	0,4 %	780	0,6 %	789	0,6 %
	Männer	317	0,2 %	513	0,4 %	444	0,3 %
	Frauen	268	0,2 %	267	0,2 %	345	0,3 %

ÜBER 50 % DER ALLIANZ MITARBEITER IM MITTLEREN OSTEN & AFRIKA SIND JÜNGER ALS 35

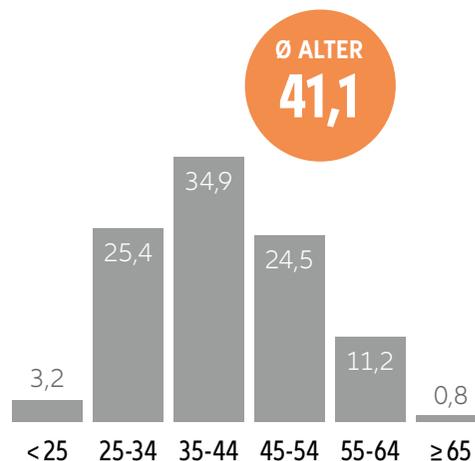
Altersgruppen 2018 (in %)



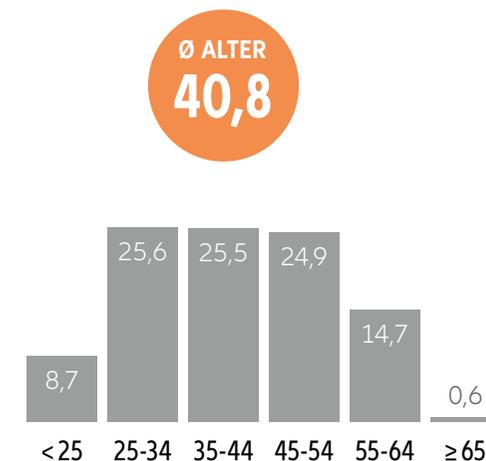
ALLIANZ GROUP



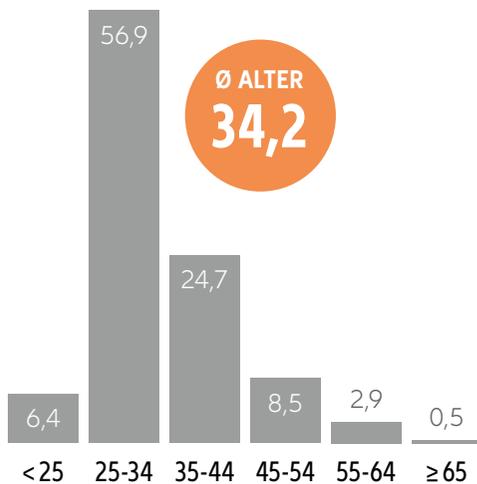
DEUTSCHLAND



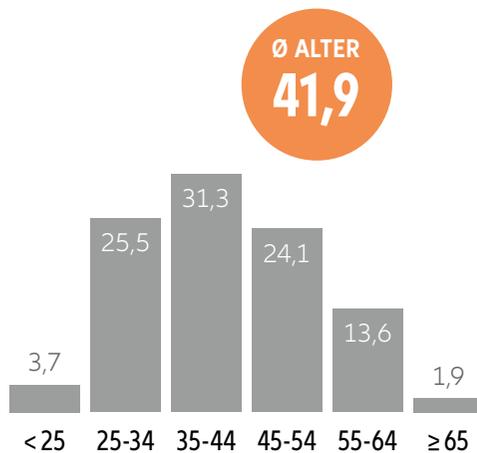
OSTEUROPA



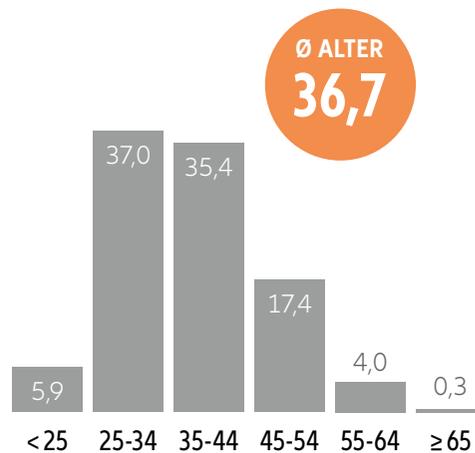
ÜBRIGES EUROPA



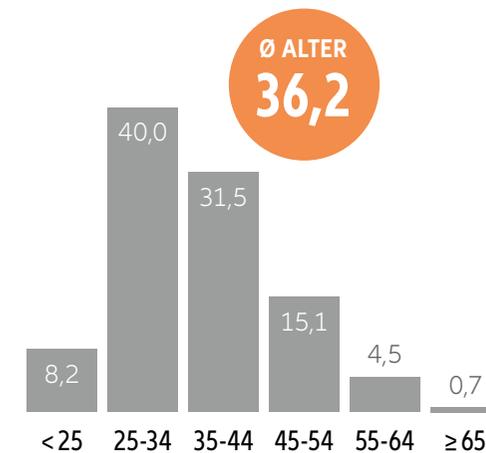
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



NORDAMERIKA



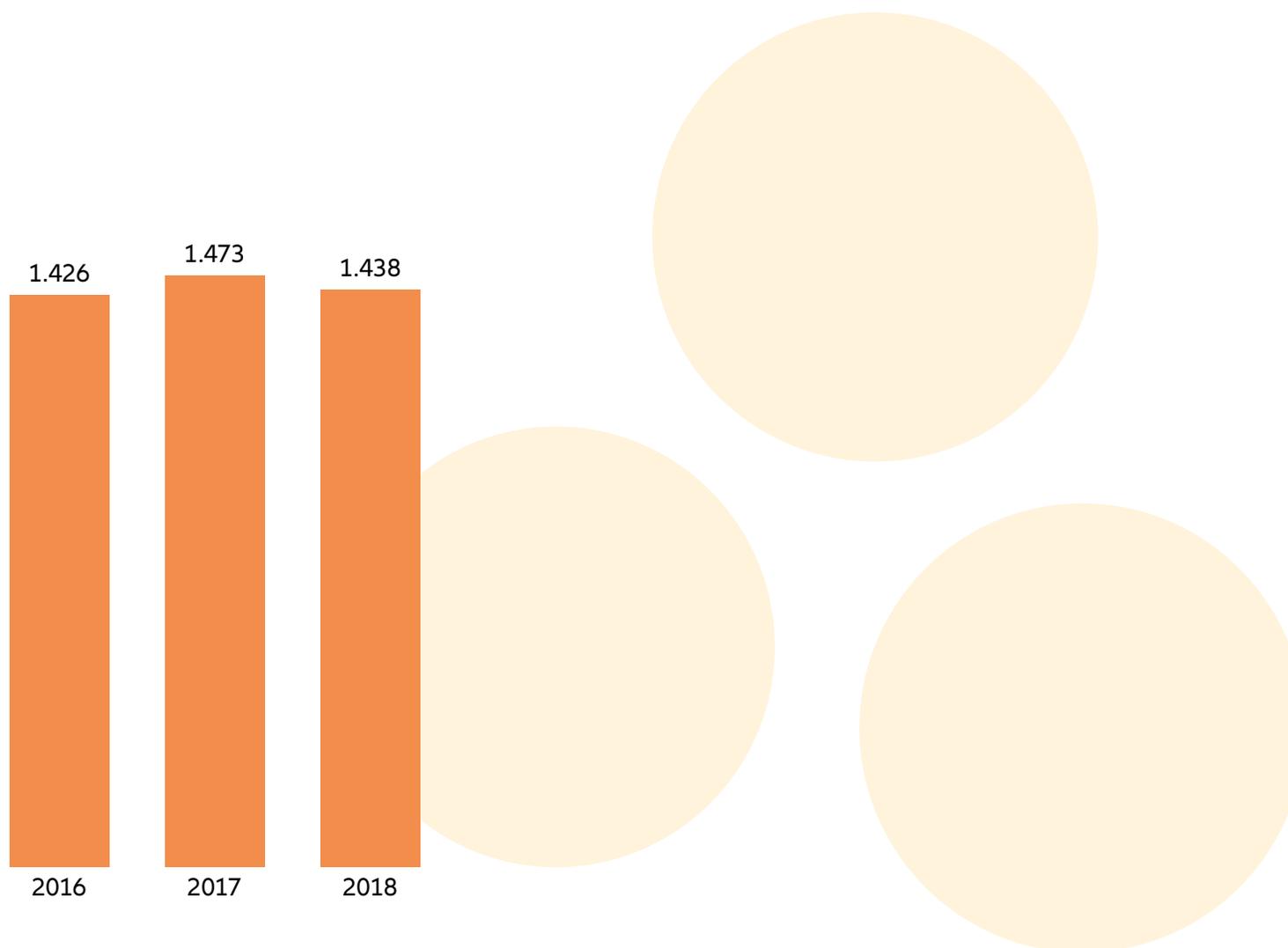
SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK

3,6 % DER MITARBEITER IN DEUTSCHLAND SIND MITARBEITER MIT EINER SCHWERBEHINDERUNG

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



67 NATIONALITÄTEN SIND IN DER ALLIANZ SE HAUPTVERWALTUNG IN MÜNCHEN VERTRETEN

Die häufigsten Nationalitäten in der Allianz SE*

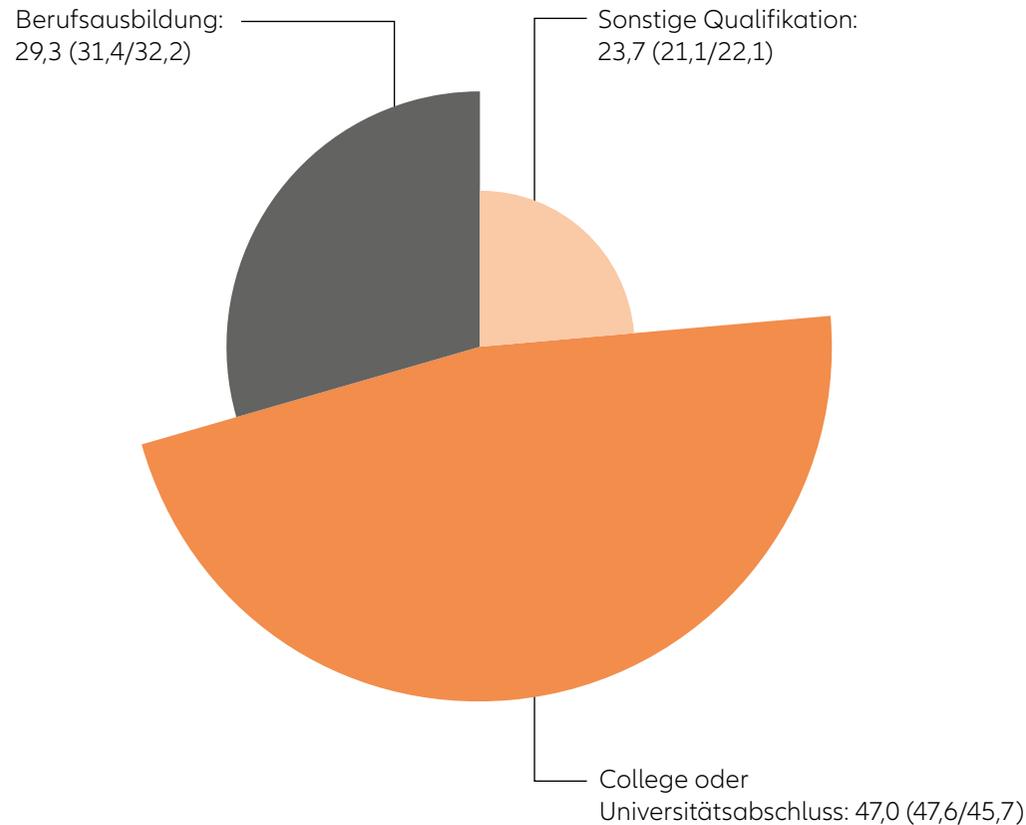


* Ausgenommen Allianz SE Singapur Branch.

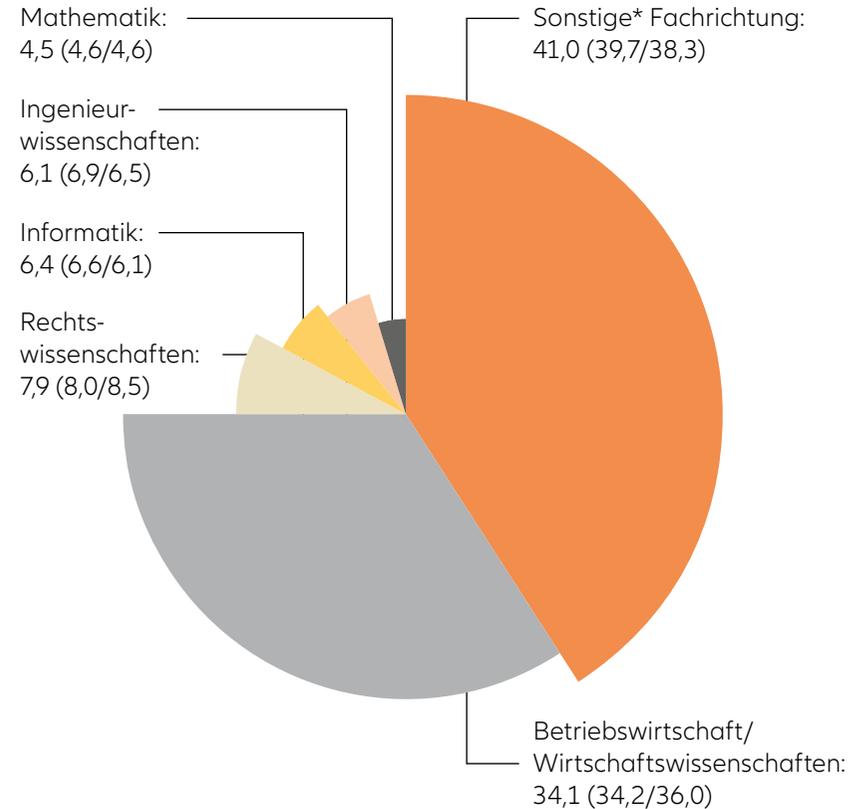
DIE ALLIANZ IST FÜR MITARBEITER MIT VERSCHIEDENSTEN QUALIFIKATIONEN ATTRAKTIV

Stand 31. Dezember 2018 (31. Dezember 2017 / 31. Dezember 2016)

Qualifikation (in %)



Studienrichtung (in %)



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

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 Spanien, Barcelona

Die Highlights



66 %

Work Well Index (WWI®)



78 %

weibliche Mitarbeiter in Teilzeit



8,4

Kranktage im Durchschnitt

FAKTEN

- Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Belegschaft ist ein Kernelement unseres Arbeitsumfelds. Das Work Well Programm gehört dazu und soll dabei helfen, ein produktives Arbeitsumfeld zu schaffen, welches die Gesundheit fördert und Stress reduziert.
- Das Programm, welches einen Actionplan mit mindestens zehn Verbesserungsvorschlägen enthält, wurde in den 50 größten Landesgesellschaften bereits eingeführt, unter anderem in Lateinamerika, in Asien, Afrika, Europa und Nordamerika.
- Der Work Well Index (WWi®), unser globaler Indikator für arbeitsbasierte Stressfaktoren wird jährlich überprüft. 2018 lag der Index bei 66 Prozent – ein gleichbleibend hoher Wert.

IM FOKUS

2018 wurde der erste „Allianz Work Well“ Preis verliehen. Das Ziel des Preises ist es, die Landesgesellschaft auszuzeichnen, die einen besonders systematischen und nachhaltigen Ansatz zur Steigerung der Mitarbeitergesundheit verfolgt. Die Auswahl basiert auf drei Kriterien: die Verbesserung des Work Well Index innerhalb der letzten drei Jahre, die Erlangung eines gewissen Reifegrads auf diesem Gebiet und die Nutzung von systemischen Analysen, Zielen, Indikatoren und deren Auswertung.

Dieser Preis soll unseren Landesgesellschaften dabei helfen, die eigenen Prozesse und Organisation rund um das Thema Stress und Gesundheit zu reflektieren, um eine Verbesserung für die Belegschaft zu erreichen.

Der erste „Allianz Work Well Award“ ging 2018 an Allianz Spanien.



Fabio Estalote Rodríguez
HR, Kommunikation & CSR
Allianz Spanien

AUSBLICK 2019

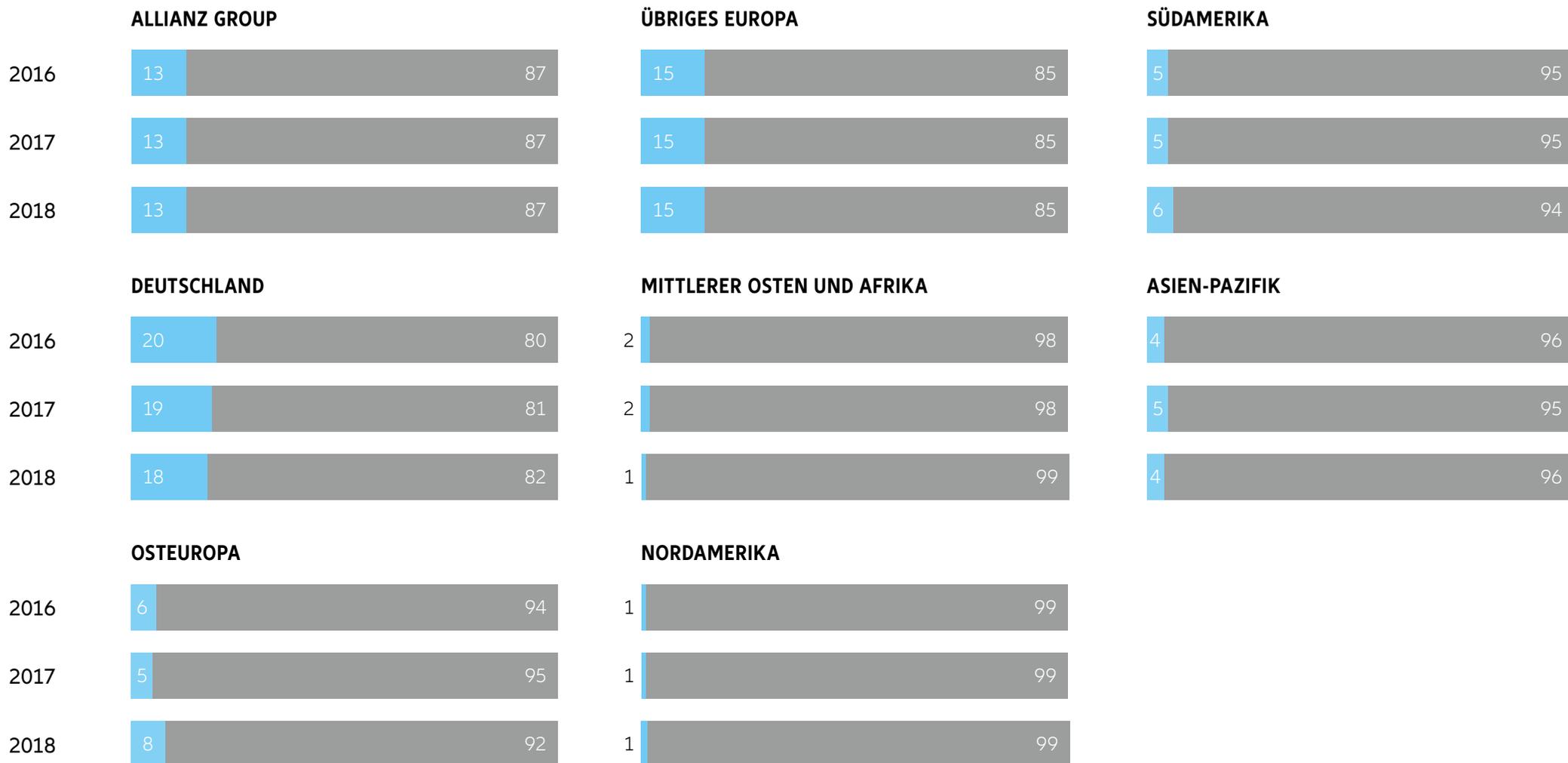


2019 werden wir unser Engagement im Bereich Gesundheit am Arbeitsplatz weiter ausbauen, indem wir alle Initiativen und Programme zum Thema unter einem Dach bündeln. Die gebündelten Initiativen sind: Gesundheit & Sicherheit, Gesundheitsmanagement, Arbeitsmedizin und Work Well. Ein Netzwerk von Experten wird seine Erfahrungen teilen und gemeinsam Strategien entwickeln, um die Sicherheit, die Gesundheit, und das Wohlbefinden unserer Belegschaft zu verbessern. Dieses Team wird zu unserer neugegründeten Abteilung für Inklusion, Gesundheit und Mitarbeitererfahrung gehören.

18 % DER ALLIANZ MITARBEITER IN DEUTSCHLAND ARBEITEN TEILZEIT

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

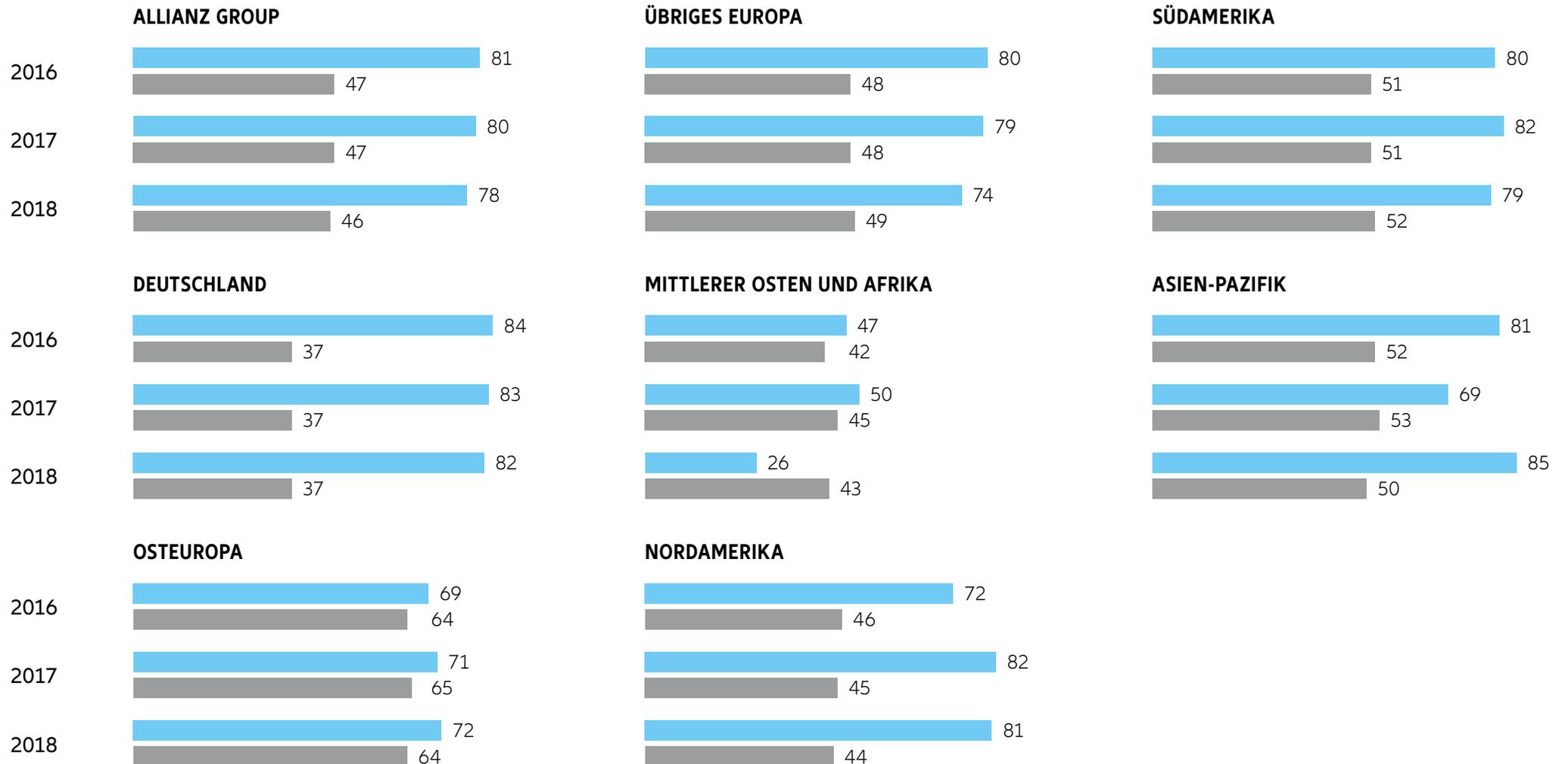
● Anteil Teilzeitmitarbeiter von Mitarbeitern auf der Gehaltsliste (in %)
 ● Anteil Vollzeitmitarbeiter von Mitarbeitern auf der Gehaltsliste (in %)



85% DER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN IN ASIEN-PAZIFIK SIND FRAUEN

Weibliche Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

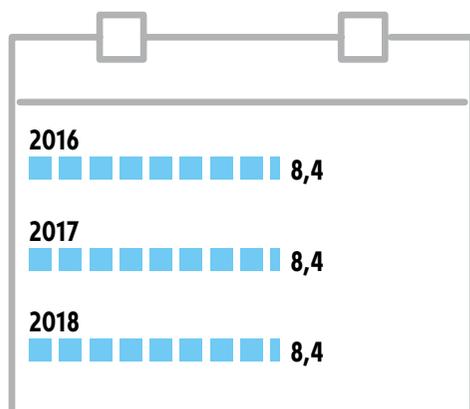
 Weibliche Teilzeitmitarbeiter in % aller Teilzeitmitarbeiter
 Weibliche Vollzeitmitarbeiter in % aller Vollzeitmitarbeiter



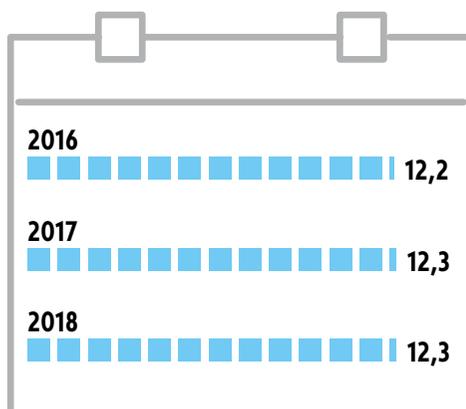
IM DURCHSCHNITT WAREN DIE ALLIANZ MITARBEITER 8,4 TAGE KRANKHEITSBEDINGT ABWESEND

Krankheitstage nach Regionen¹

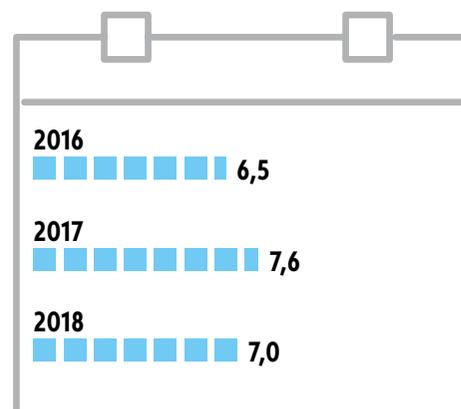
ALLIANZ GROUP



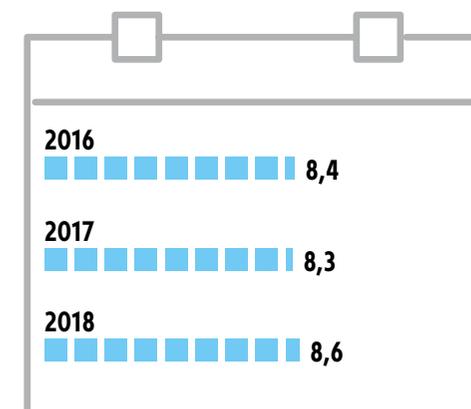
DEUTSCHLAND



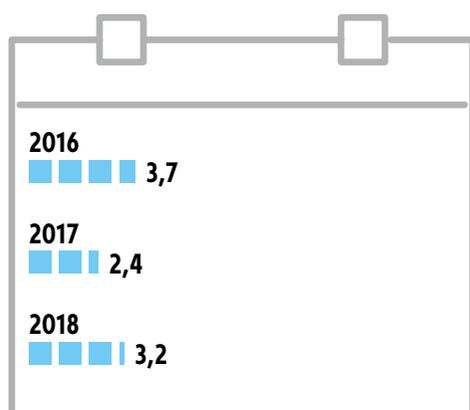
OSTEUROPA



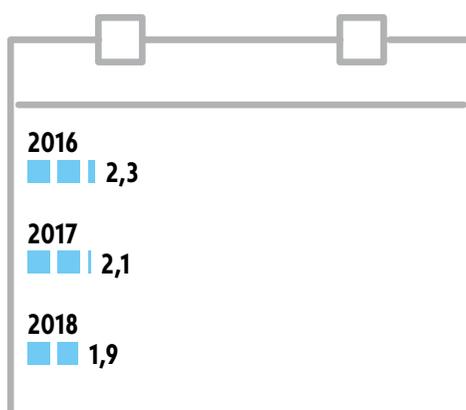
ÜBRIGES EUROPA



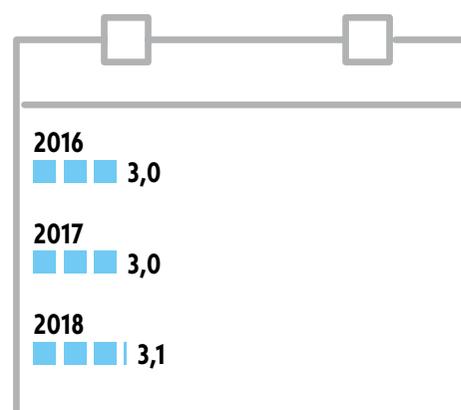
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



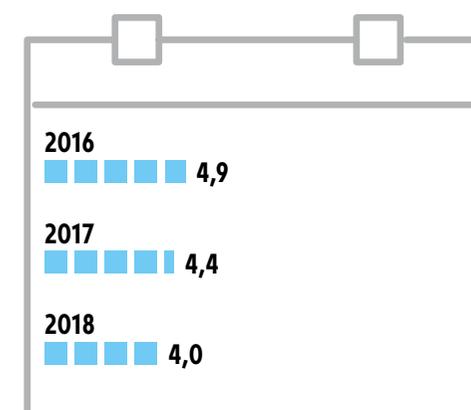
NORDAMERIKA



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.



Allianz Türkei, Ankara

Die Highlights



70 %

aller Mitarbeiter besuchten
mindestens ein Training



3

Tage Training pro
Mitarbeiter



646

Euro pro Mitarbeiter
investiert in Trainings



31 %

Registrierungen auf
LinkedIn Learning

FAKTEN

- 2018 haben sich mehr als 40.000 Mitarbeiter auf der LinkedIn Learning Plattform registriert. Mehr als 1,7 Millionen Videokurse wurden von unseren Mitarbeitern belegt. Über 50 Prozent der Programme bezogen sich auf die Unternehmensstrategie sowie die zukünftigen Qualifikationsanforderungen der Allianz. Im Dow Jones Sustainability Index (DJSI) 2018 hält die Allianz weiterhin die Topposition im Bereich Personalmanagement, mit einem Rating von 100 Prozent im zweiten Jahr in Folge
- Die Allianz Leadership Academy hat ihre Managementprogramme „Allianz Leadership Development Program“ (ALDP), „Allianz Management Program“ (AMP), den „Strategy Campus“ und weitere Entwicklungsprogramme für mehr als 300 Mitglieder der Führungsebene angeboten.
- Das Online-Trainingsprogramm „Inclusive Meritocracy Virtual Classroom 2.0“ wurde 2018 eingeführt und ist für alle Mitarbeiter verfügbar (die Version 1.0 gab es seinerzeit nur für die Managementebene). Mit der Einführung Ende September stehen nun fünf verschiedenen Sprachversionen zur Verfügung und mehr als 2.500 Mitarbeiter haben das Programm seither genutzt.

IM FOKUS

Die preisgekrönte Allianz Türkei Academy wurde bereits 2015 gegründet. Die Idee dahinter ist, die Weiterentwicklung der Mitarbeiter zu fördern. Die Akademie unterstützt die generelle Geschäftsstrategie und hilft dem Betrieb, der Belegschaft und den Partner mit Möglichkeiten des Lernens und der Weiterentwicklung. Ein starkes Netzwerk von 280 internen Trainern unterstützt dabei. Dies ist weniger Vision als Realität – 2018 hat die Akademie in der Türkei den in Fachkreisen geschätzten ATD (Association for Talent Development) Best Award für ihre Bemühungen um die Weiterentwicklung der lokalen Belegschaft verliehen bekommen. Das Team in der Türkei hat es geschafft, ein Lernumfeld zu schaffen, dass sich sowohl am Bedarf des Geschäfts als auch an dem der Belegschaft orientiert. Die Akademie hat ihre Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter in drei Teile gegliedert:

- Mega-Programme (Strategische Entwicklung) – entwickelt auf der Grundlage der Unternehmensstrategien mit dem Ziel, alle Mitarbeiter für zukünftige Kompetenzen zu entwickeln.
- Makro-Programme (Fachliche Entwicklung) – Ziel der Weiterentwicklung im fachlichen und technischen Bereich.
- Mikro-Programme (Individuelle Entwicklung) – Fokus auf die Entwicklung persönlicher Fähigkeiten und Kenntnisse.

Das Team hat alle Benchmarks der Branche in Bezug auf Qualität, Wertschöpfung und Engagement im Bereich Mitarbeiterweiterbildung übertroffen.



Gamze Dönmez
Group Head of Academy
and HRBPs
Allianz Türkei

AUSBLICK 2019



2019 wird die Allianz Universität (AllianzU) die Lern- und Weiterentwicklungskultur der Allianz weiter ausbauen und sich dabei von einer inhaltsbasierten Strategie hin zu einer Strategie für die Belegschaft entwickeln. Das wird gleichermaßen durch digitale und traditionelle Lernmethoden möglich gemacht werden.

Wir möchten die globale AllianzU-Gemeinschaft weiter ausbauen und die Experten zum Thema Lernen im Unternehmen miteinander vernetzen. Darüber hinaus werden die Bemühungen um Weiterentwicklungsprogramme für Führungskräfte sowie für persönliche und beruflich notwendige Fähigkeiten unter der Allianz Leadership Academy zusammengefasst. Gleichzeitig suchen wir die enge Zusammenarbeit mit anderen Experten, um die Lern- und Entwicklungsstrategie der Allianz zu vereinheitlichen. Wir möchten Erfolgsgeschichten miteinander teilen und Erfahrungen austauschen auf unserer einheitlichen Plattform „Learning Management System“ (LMS) von SuccessFactors.

Globale Entwicklungsprogramme für Führungskräfte¹

Teilnehmer

Programm	Gesamt	Männer	Frauen	NPS ²	Länder
2016					
Allianz Excellence Program	22	15	7	k.a.	10
Strategy Campus (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	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					
Renewal Agenda Accelerators	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		

1) Für detaillierte Programmbeschreibung bitte Glossar beachten.

2) NPS – Net Promoter Score.

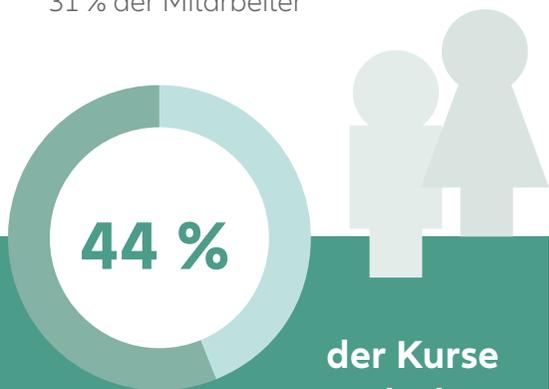
3) Bezieht sich auf den durchschnittlichen NPS der Strategy Campus (AMI Campus) Programme.

ALLIANZU + LINKEDIN LEARNING

Bei der Allianz Fachwissen für die Zukunft entwickeln

41.395
registrierte Nutzer

31 % 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

**UPDATE:
JAHR
EINS**

29 % mehr
Kurse pro Monat und
Nutzer als bei
Fachkollegen



31 % mehr
Lernstunden pro
Nutzer pro Monat

Verglichen mit dem LinkedIn-Benchmarks anderer Unternehmenskunden mit mehr als 10.000 Lizenzen

14.257
Trainingstage durchgeführt



Die Kosten für vergleichbare Präsenzs Schulungen hätten sich auf mehr als 7,5 Millionen Euro belaufen
(ATD Benchmark: 80 US Dollar per Trainingsstunde, 2017)

88 % of videos
der Videos wurden bis zum
Ende angeschaut

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



1.400
Kurse pro Woche
abgeschlossen

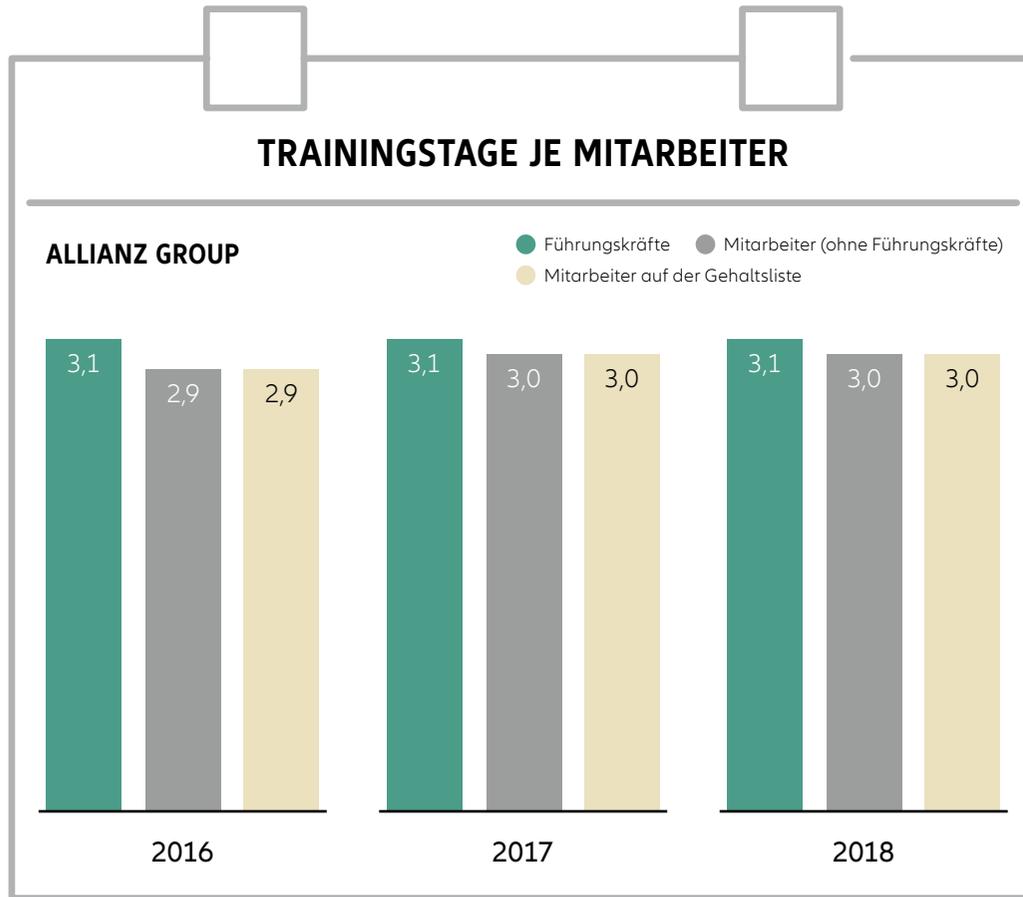


**Möglichkeit zur
Kompetenzentwicklung**
Nutzer von LinkedIn Learning
übertreffen Nichtnutzer in allen
Workforce 2021 Bereichen

AllianzU kann die Trends in der Entwicklung von der Mitarbeiter-Kompetenzen auf Gruppenebene berücksichtigen und so ein Trainingsangebot bereitstellen, das konstant weiterentwickelt und an die Unternehmensstrategie angepasst wird.

WIR INVESTIEREN IN DIE ZUKUNFT UNSERER MITARBEITER

Trainingstage je Mitarbeiter und Fort- und Weiterbildungsausgaben je Mitarbeiter

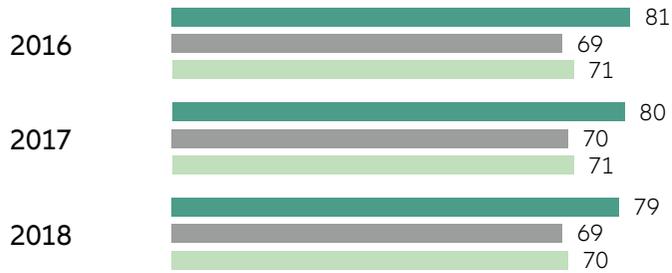


FORT- UND WEITERBILDUNGS-AUSGABEN JE MITARBEITER (EUR)

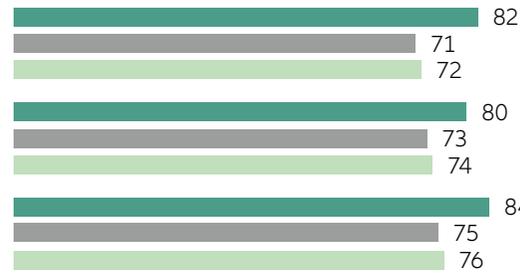
ALLIANZ GROUP

2018 NAHMEN 70 % DER ALLIANZ MITARBEITER AN WENIGSTENS EINEM TRAINING TEIL

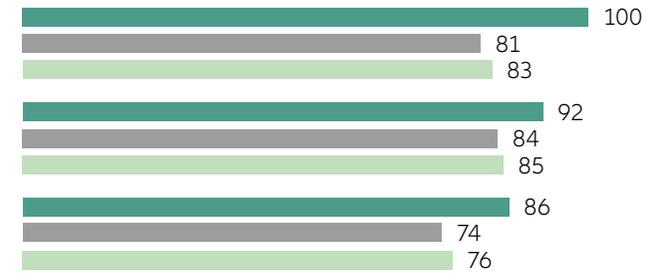
ALLIANZ GROUP



ÜBRIGES EUROPA



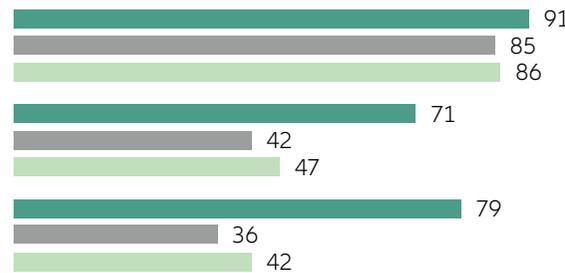
SÜDAMERIKA



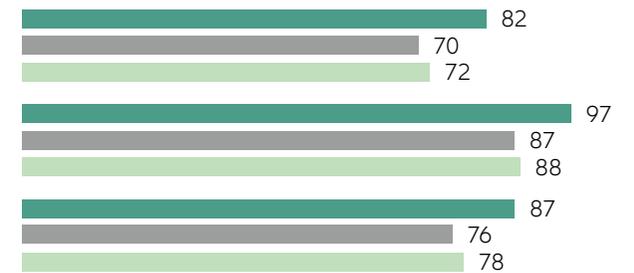
DEUTSCHLAND



MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



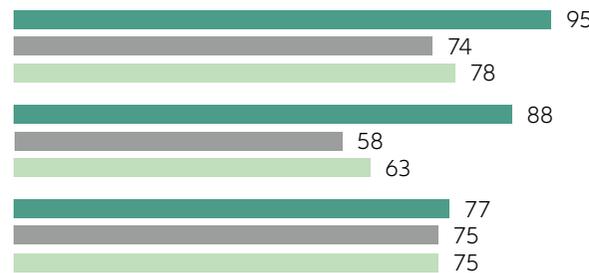
ASIEN-PAZIFIK



OSTEUROPA



NORDAMERIKA



- Führungskräfte, die an mindestens 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.

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 Russland, Moskau

Die Highlights



11,8
Personalkosten (Mrd. EUR)



6,4 %
Anteil der Mitarbeiter in %
unter den Aktionären

FAKTEN

- Das „Benefits Harmonization Project“ zur Vereinheitlichung der Bezüge für die Kollegen der Allianz in den USA unterstützt nachdrücklich unsere Kultur der „Inclusive Meritocracy“. Der strategisch wichtige HR-Transformationsprozess führt zu einer Vereinfachung für Mitarbeiter und Arbeitgeber. Im Jahr 2018 wurde ein bedeutender Meilenstein erreicht, durch eine erhebliche Reduzierung der Komplexität und Kosteneinsparungen von mehr als drei Millionen US-Dollar pro Jahr für ausgewählte Gesundheitsvorteile durch die Nutzung von Skaleneffekten.
- Das Multi Rater Feedback ist eine Verhaltensbeurteilung, die den Mitarbeitern einen umfassenden Überblick darüber bietet, wie sie von anderen in ihrem Arbeitsumfeld wahrgenommen werden. Im Jahr 2018 fand der Multi Rater-Feedbackprozess zum dritten Mal statt und hatte eine Beteiligungsquote von 85 % (+4 % seit 2017). Jeder Mitarbeiter erhielt im Durchschnitt Feedback von 15 Kollegen.
- Die Global Mobility Abteilung verwaltet die grenzüberschreitenden Entsendungen der Mitarbeiter der Allianz rund um den Globus. Im Einklang mit dem HR-Transformationsprogramm startete Global Mobility im Jahr 2018 die Transformationsreise. Bis 2021 wird das Team seine Arbeitsweise grundlegend verändern und sich auf ein neues Umzugsprovider-Setup konzentrieren, sowie auf die Auswahl und Implementierung eines neuen Programms zur Unterstützung seiner Arbeitsabläufe. Diese Initiativen werden den Prozess für den Wechsel der Mitarbeiter zwischen den Ländern weiter erleichtern.

IM FOKUS

Im September 2018 wurde erstmals das Allianz Mitarbeiteraktienprogramm (ESPP) für über 100.000 (80 %) teilnahmeberechtigte Mitarbeiter in insgesamt 30 Ländern und 21 Sprachen angeboten und zentral von einem globalen Anbieter verwaltet. Der globale Plan löste bereits bestehende Pläne in 18 dieser Länder ab und wurde erstmalig in zwölf weiteren Ländern eingeführt.

Hauptaugenmerk des globalen ESPPs ist die Abkehr von kurzfristigen Investments hin zu einer Kultur, die langfristige Anteilseignerschaft unter allen Mitarbeitern der Allianz unterstützt. Ziel ist es, Mitarbeiter weltweit dazu zu ermutigen, Aktionäre ihrer Gesellschaft zu werden und auch zu bleiben.

Die weltweite Teilnahmequote am neuen ESPP-Programm betrug 12,4 %. Im Durchschnitt haben Mitarbeiter ca. 70 % ihres maximal möglichen Investitionsbetrages investiert. Die Top 4 unter den neu hinzugekommenen Ländern bzgl. der Teilnahmequote sind Thailand (21,3 %), die Tschechische Republik (10,5 %) und Malaysia/ Slowakei (beide 8,9 %).



Katharina Mueller
Reward & Performance/
Employee Share Plans
Allianz SE

AUSBLICK 2019

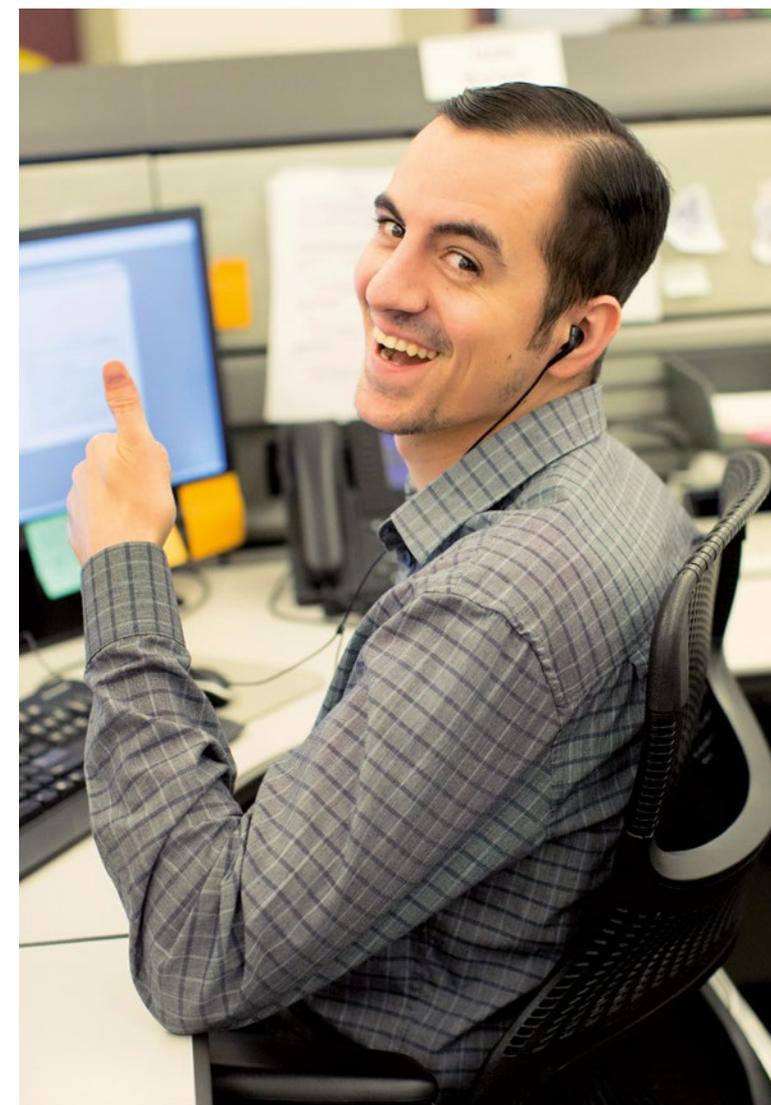


Wir werden das globale Mitarbeiteraktienprogramm einer noch größeren Anzahl an Allianz Mitarbeitern anbieten und das Programm auf weitere Länder ausweiten, sofern dies rechtlich möglich ist. Außerdem werden wir die Anwendererfahrung stetig verbessern und die Automatisierung von Prozessen – wo immer möglich – vorantreiben. Länderspezifische Analysen zu steuer- und rechtlichen Rahmenbedingungen werden zur Sicherstellung behördlicher Anforderungen in den einzelnen Ländern durchgeführt. Ferner werden wir auch weiterhin daran arbeiten, unser globales Netzwerk lokaler Experten innerhalb der Allianz Gruppe auszubauen und zu stärken. Damit können wir gewährleisten, dass rechtliche Vorschriften eingehalten werden und Plandokumente in allen relevanten Sprachen vorliegen.

DIE ALLIANZ GRUPPE ZAHLTE INSGESAMT 11,8 MRD EUR FÜR IHRE MITARBEITER WELTWEIT*

Personalkosten (in Mio EUR)

	2016	2017	2018	Δ17/18
Löhne und Gehälter	9.197	9.524	9.213	-3,3 %
– erfolgsbezogene Anteile	26 %	29 %	28 %	-1,1 %-p
Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Sozialleistungen	1.351	1.397	1.352	-3,3 %
Ausgaben für Renten und sonstige Altersvorsorgeleistungen	1.187	1.217	1.203	-1,1 %
Gesamt	11.735	12.138	11.768	-3,0 %



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

DIE ALLIANZ INVESTIERT IN INTERNATIONALE PERSONALENTWICKLUNG

Top 10 Entsendungs- und Gastländer*

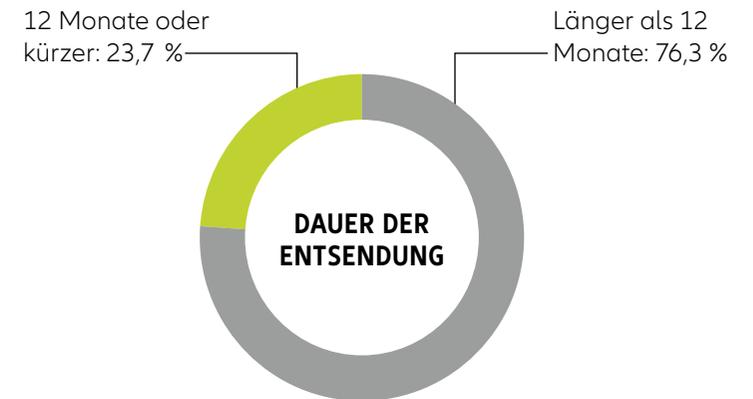
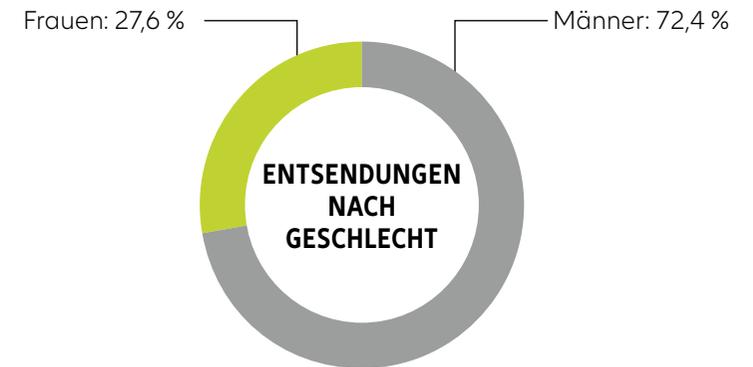
Top 10 Entsendungsländer in 2018

	Deutschland	174
	Indien	47
	Frankreich	45
	USA	22
	Vereinigtes Königreich	21
	Italien	15
	Australien	12
	Singapur	11
	Niederlande	9
	Spanien	9

Top 10 Gastländer in 2018

	Deutschland	116
	Singapur	47
	USA	41
	Frankreich	30
	Vereinigtes Königreich	18
	Thailand	13
	Hongkong	11
	Österreich	9
	Italien	9
	Malaysien	8

Entsendungen (in andere Länder) in 2018



* 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 2018 KONNTEN MITARBEITER IN 30 LÄNDERN AM ERSTEN GLOBALEN ESPP PLAN TEILNEHMEN*

Mitarbeiteraktienkaufplan

	2016	2017	2018
Anspruchsberechtigte Mitarbeiter	91.000	89.000	102.825
Zahl der Länder	22	22	30
Annahmequote	19 %	21 %	12 %

Allianz Mitarbeiter	2016	2017	2018
in % der Aktionäre	6,0	6,1	6,4
in % der Allianz Aktien insgesamt	1.1	1.2	1.3

- Der Gesellschaftsbeitrag stellt einen zusätzlichen Anteil dar für jeweils drei Aktien, die die Mitarbeiter gekauft haben: 3:1 Anpassungsverhältnis.
- Der Referenzkurs lag bei 183,42 EUR.
- Die Aktien haben eine Haltedauer von 3 Jahren.
- Die Anzahl der Aktien, die den Mitarbeitern im Rahmen des neuen ESPP-Plan zugeordnet wurden lag bei 326.041.

* 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 Marokko, Casablanca

Die Highlights



17,6 %
Einstellungsrate



24.702
neue Mitarbeiter wurden
2018 eingestellt



35 %
der neu eingestellten
Führungskräfte sind
Frauen

FAKTEN

- 2018 wurde die „One Allianz“-Karrierewebseite eingeführt, auf der aktuell zwölf Allianz Einheiten vertreten sind. Interessenten profitieren nicht nur von einer einfachen Navigation und der hervorragenden Nutzererfahrung, sondern finden auf der Plattform auch alle weltweit verfügbaren Jobmöglichkeiten in unserem Unternehmen.
- Über die „One Allianz“ Karrierewebseite wurden karrierebezogene Inhalte bei Google Assistant verfügbar gemacht. Wenn der Google-Assistent die Aufforderung erhält: "I want to talk to Allianz Careers", können Bewerber eine Interview-Simulation ausprobieren und Informationen zu Allianz Zahlen & Fakten sowie zum Rekrutierungsprozess erfragen. Darüber hinaus werden bestimmte Kandidaten Pools (auf Grundlage von Erkenntnissen aus der strategischen Personalplanung) gezielt angesprochen; beispielsweise Data Scientists.
- Über 250 Recruiter wurden für den Allianz Sourcing Curriculum nominiert, ein video-basiertes Training auf der Plattform LinkedIn-Learning, das Recruitern dabei hilft, ihre Ergebnisse durch bewährte Active-Sourcing-Techniken zu verbessern.

IM FOKUS

Wir sind davon überzeugt, dass unser Geschäft und unsere Kunden stark von Mitarbeitern mit einem breiten Erfahrungshintergrund profitieren und, dass unser entscheidender Erfolgsfaktor hierfür interne Mobilität ist.

Um Mobilität zwischen Funktionen, lokalen Einheiten und Ländern noch stärker voranzutreiben, haben wir 2018 den „Global Talent Brokerage Service“ eingeführt. Mit diesem neuen internen Service unterstützen wir Führungskräfte und mobile leitende Angestellte, indem wir allianzweit offene Führungspositionen und potentielle interne Kandidaten zusammenführen.

Das bietet mobilen leitenden Angestellten vielseitige Möglichkeiten, sich innerhalb des Allianzkonzerns weiterzuentwickeln und ihre Karriere voranzutreiben. Zusätzlich unterstützt es Führungskräfte darin, ihre Teams mit starken internen Kandidaten zu besetzen, die unterschiedlichste wertvolle Erfahrungen aus anderen Einheiten mitbringen und somit dazu beitragen, bestehende Silos aufzubrechen.

Bis jetzt sind zwölf Positionen durch den „Global Talent Brokerage Service“ intern besetzt worden, was unter anderem auch zu reduzierten externen Einstellungskosten führt.



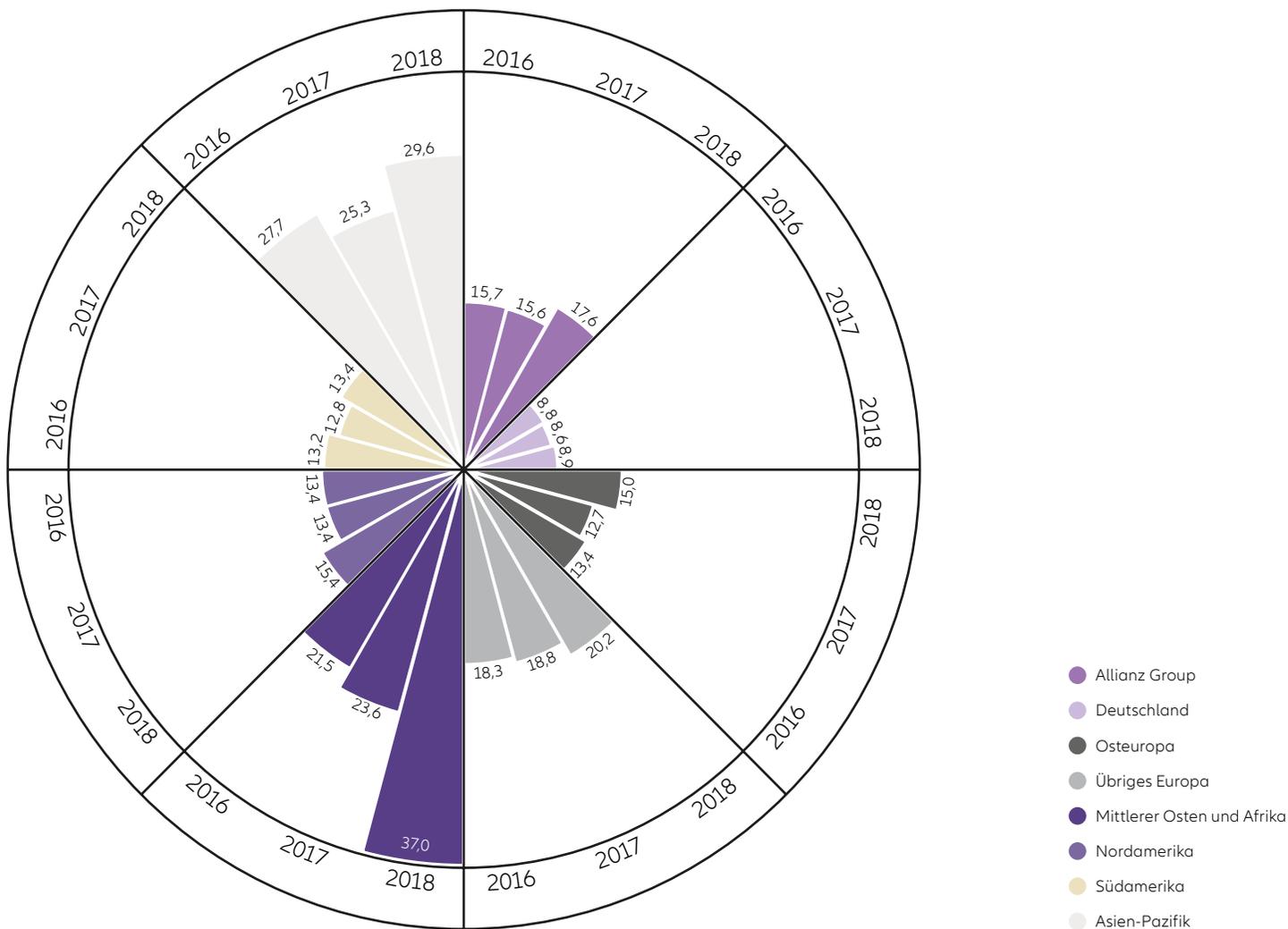
Leonie Fresenius-Jacobi
Head of Global Talent
Brokerage/People CoE
Allianz SE

AUSBLICK 2019



Die neue „One Allianz“-Karrierewebseite macht die weltweite Jobsuche bei der Allianz für Kandidaten wesentlich einfacher: Bis Ende 2020 wird das Karriereportal alle der mehr als 40 verschiedenen und bislang lokal verwalteten Plattformen ersetzen. Um auch portalübergreifend ein herausragendes Nutzererlebnis zu garantieren, wird die Allianz damit beginnen, lokal betriebene Social Media Angebote, beispielsweise auf LinkedIn und Instagram, zu globalen Kanälen zu konsolidieren.

MITTLERER OSTEN & AFRIKA HATTEN DIE HÖCHSTE EINSTELLUNGSRATE IN 2018



DIE ALLIANZ STELLTE 2018* INSGESAMT 24,702 MITARBEITER EIN

Einstellungsrate (in %)

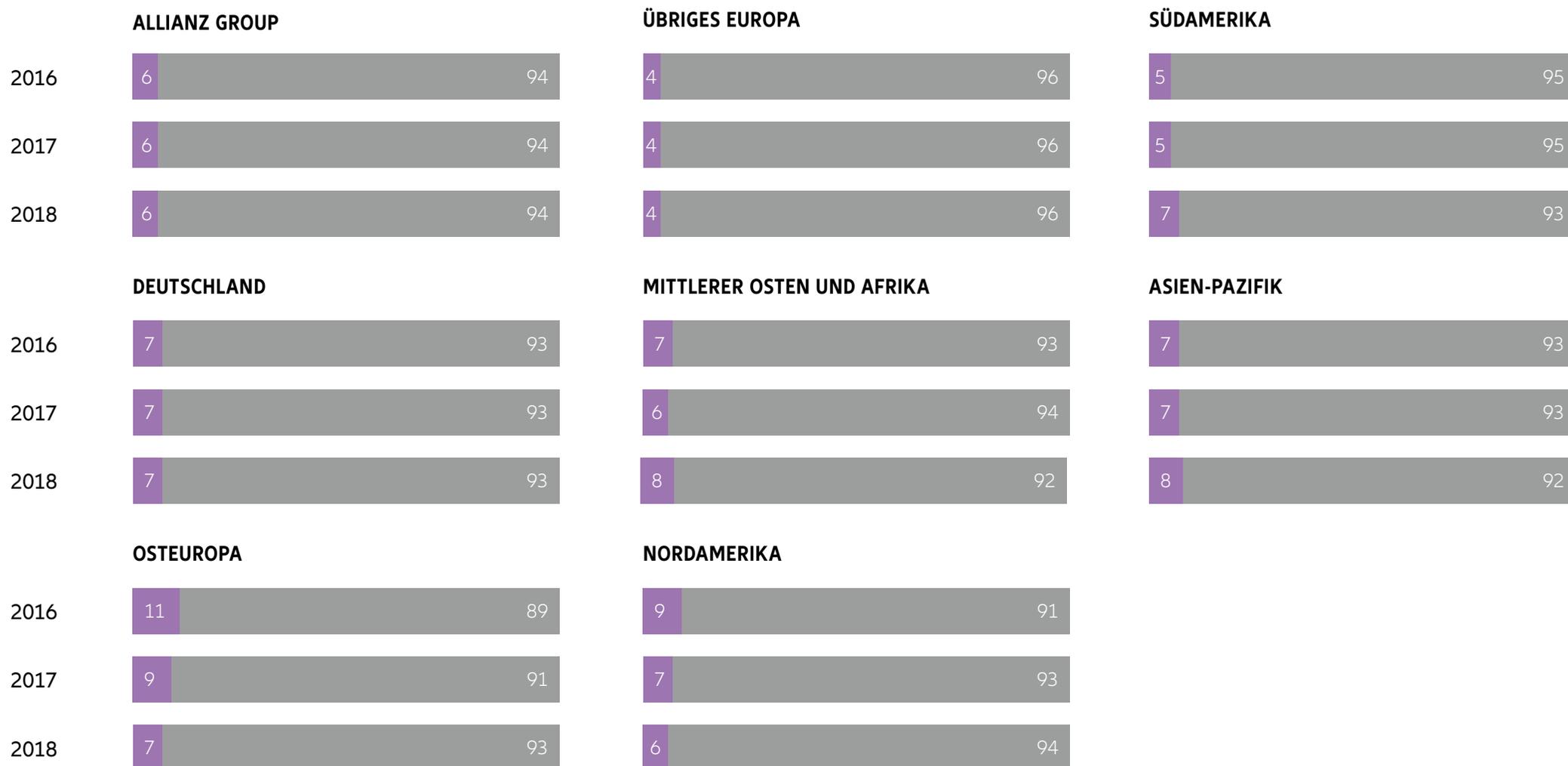
	Einstellungen in % aller Einstellungen			Einstellungen in % aller Einstellungen			Einstellungen in % aller Einstellungen		
	Mitarbeiter	Intern	Extern	Mitarbeiter	Intern	Extern	Mitarbeiter	Intern	Extern
	2016			2017			2018		
Allianz Group	21.863	9	91	21.890	8	92	24.702	7	93
Deutschland	3.680	20	80	3.671	20	80	3.688	19	81
Osteuropa	1.620	14	86	1.386	8	92	1.476	12	88
Übriges Europa	10.349	6	94	10.782	6	94	11.637	5	95
Mittlerer Osten und Afrika	438	17	83	558	5	95	1.356	4	96
Nordamerika	1.134	7	93	1.120	5	95	1.300	4	96
Südamerika	392	4	96	359	2	98	356	1	99
Asien-Pazifik	4.250	2	98	4.014	3	97	4.889	3	97

* 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 EINSTELLUNGSTRATE 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



35 % DER 2018 EINGESTELLTEN FÜHRUNGSKRÄFTE SIND FRAUEN

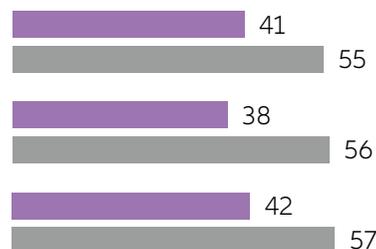
Eingestellte weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

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

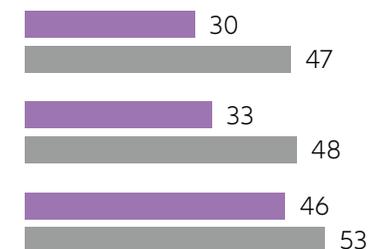
ALLIANZ GROUP



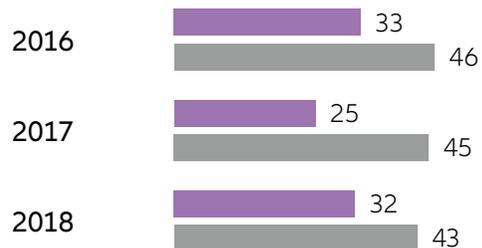
ÜBRIGES EUROPA



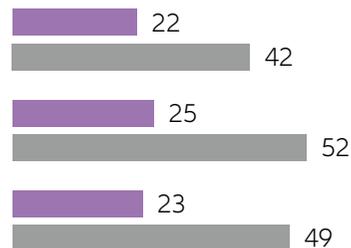
SÜDAMERIKA



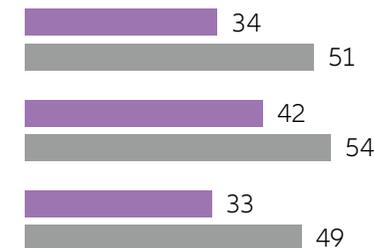
DEUTSCHLAND



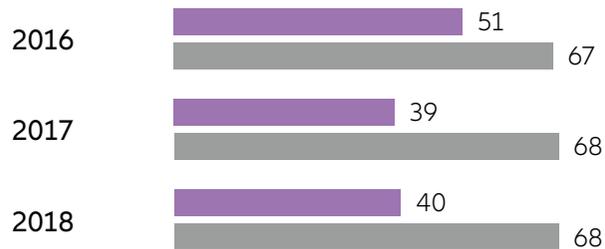
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



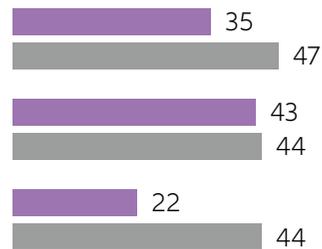
ASIEN-PAZIFIK



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 SE, München

Die Highlights



70 %

Employee Engagement
Index (EEI)



7,4 %

Fluktuationsrate in
Deutschland



10,8

Betriebszugehörigkeit
pro Mitarbeiter

FAKTEN

- Weltweit wurden 121.913 Mitarbeiter in mehr als 50 Landesgesellschaften zur Teilnahme am AES 2018 eingeladen.
- Mit einer Beteiligungsquote von 84 % (99.338 Mitarbeiter) befinden wir uns weiterhin auf einem sehr hohen Niveau – trotz jüngster Rückgänge.
- Nach einem Anstieg von 68 % im Jahr 2015 auf 72 % im Vorjahr verzeichnet der Inclusive Meritocracy Index (IMIX) – unsere wichtigste Kennzahl für den Kulturwandel – einen leichten Rückgang um -1 Prozentpunkt auf 71 %. Die beiden anderen Schlüsselindizes stabilisierten sich (WWi: 66 %) und fielen leicht (EEI: 70 %; -2 Prozentpunkte).

IM FOKUS

Allianz Italien hat im Jahr 2018 neue Initiativen eingeführt und bestehende dazu genutzt, das Engagement erfolgreich zu steigern:

- 600 Mitarbeiter beschäftigen sich mit einem neuen Konzept des „intelligenten Arbeitens“, bei dem 50 % der Arbeitswoche von zu Hause aus gearbeitet wird.
- Zeit mit Kindern, damit Eltern ihre Kinder während der Schulferien zur Arbeit bringen können.
- Der Umzug der Allianz Italien in den Allianz-Turm in Mailand wird durch das höchste Wandgemälde der Welt zelebriert, welches von den Mitarbeitern auf 50 Stockwerken bemalt wird.
- Allianz Italiens bewährte Verfahren für duale Studiengänge und Lehrlingsausbildungen bieten Schülern die Möglichkeit, während der Schulferien sich bei der Allianz als Junior-Spezialisten für Versicherungs- und Finanzdienstleistungen zu zertifizieren.

Die Allianz Italien praktiziert einen Bottom-Up-/Follow-up-Ansatz über ihre Lern- und Engagement-Plattform, die die Mitarbeiter dazu ermutigt, sich weiterhin für die nachhaltige Umsetzung der von Mitarbeitern gesteuerten Initiativen einzusetzen.



Angela Cafarelli
Diversity Manager
Allianz Italien

AUSBLICK 2019



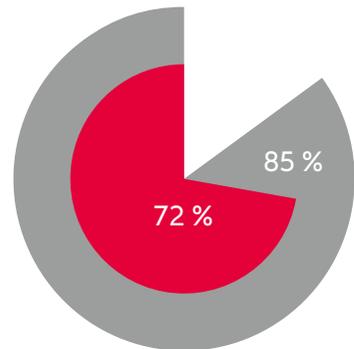
Im Jahr 2019 möchten wir die Zusammenarbeit mit einem neuen Partner beginnen, der unsere Strategie des Zuhörens unterstützen und ein reibungsloses Erlebnis für unsere operativen Einheiten und Mitarbeiter gewährleisten soll. Wir werden neue Maßnahmen ausloten, um unsere Arbeits Erfahrung insgesamt zu verbessern, und ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Kollegen ihr Bestes geben können.

DER EMPLOYEE ENGAGEMENT INDEX WAR IN DEN LETZTEN JAHREN KONTINUIERLICH HOCH

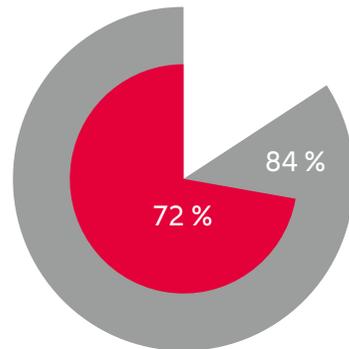
Beteiligungsquote und Employee Engagement Index (in %)

ALLIANZ GROUP

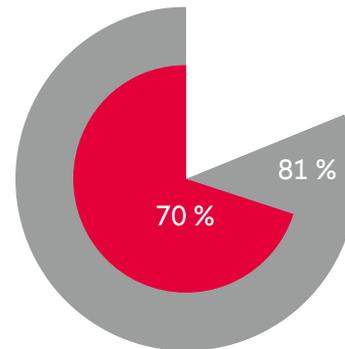
2016



2017



2018



● Beteiligungsquote

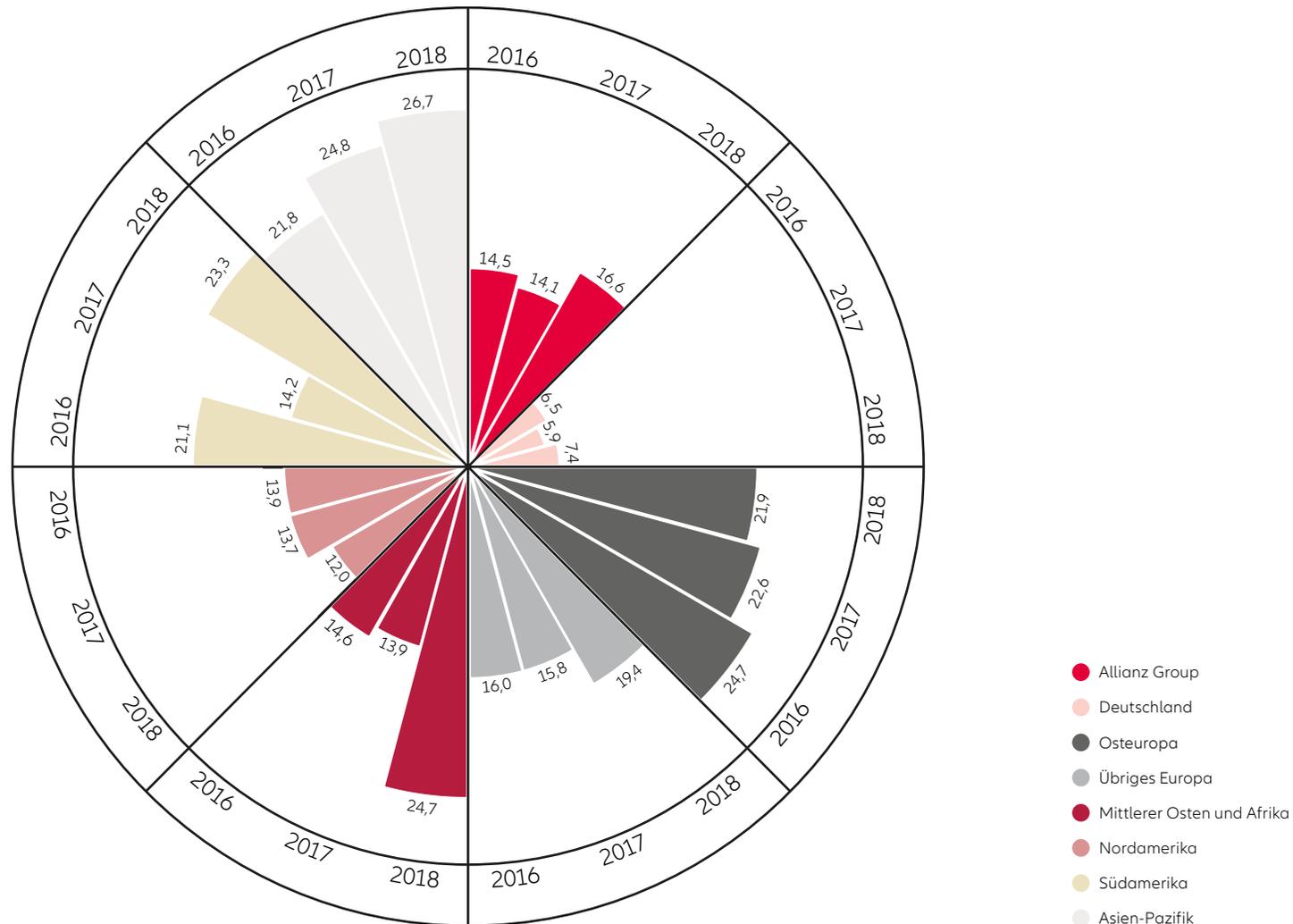
● Employee Engagement Index (EEI)



Allianz US Life, Minneapolis

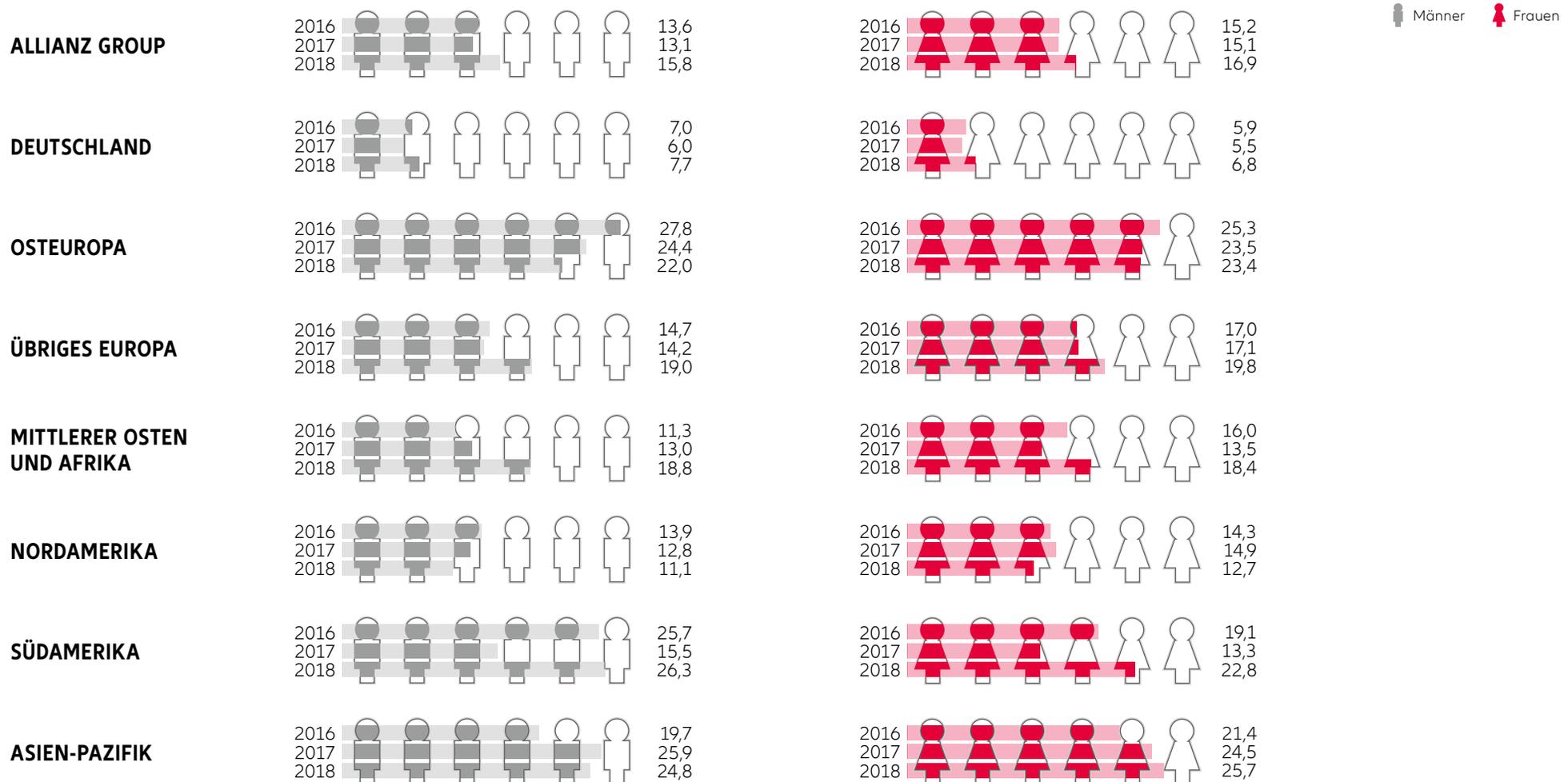
IN DEN LETZTEN DREI JAHREN LAG DIE FLUKTUATIONSRATE IN DEUTSCHLAND UNTER 7 %

Fluktuationsrate (in %)



DIE FLUKTUATIONSRATE STIEG 2018 SOWOHL FÜR MÄNNER ALS AUCH 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

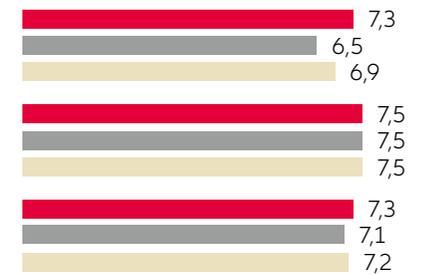
ALLIANZ GROUP



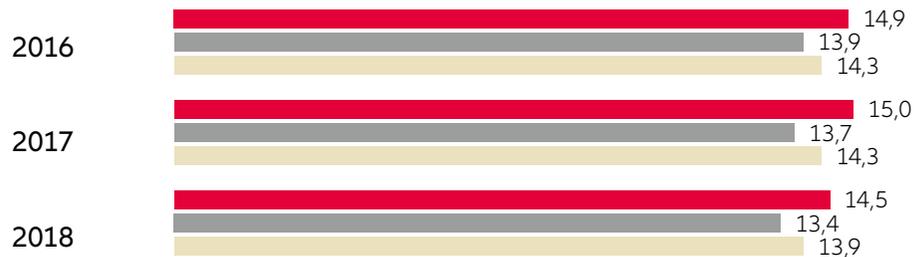
ÜBRIGES EUROPA



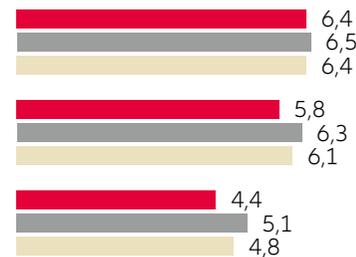
SÜDAMERIKA



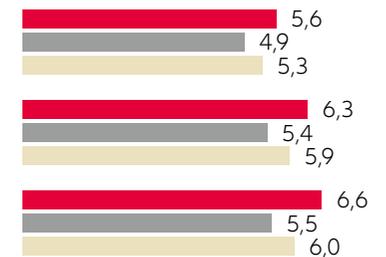
DEUTSCHLAND



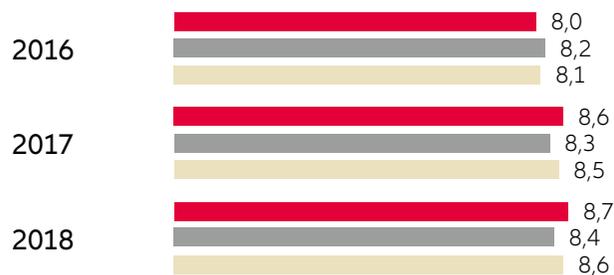
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



ASIEN-PAZIFIK



OSTEUROPA



NORDAMERIKA

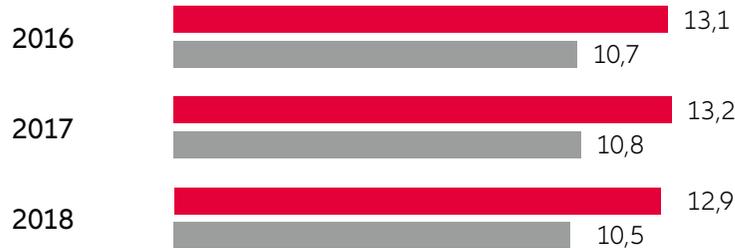


FÜHRUNGSKRÄFTE IN DEUTSCHLAND HABEN DIE LÄNGSTE BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT

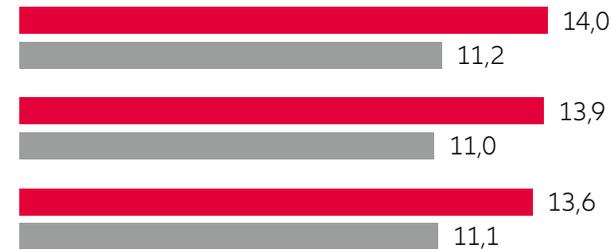
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

● Führungskräfte ● Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)

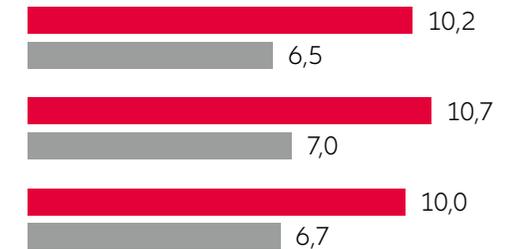
ALLIANZ GROUP



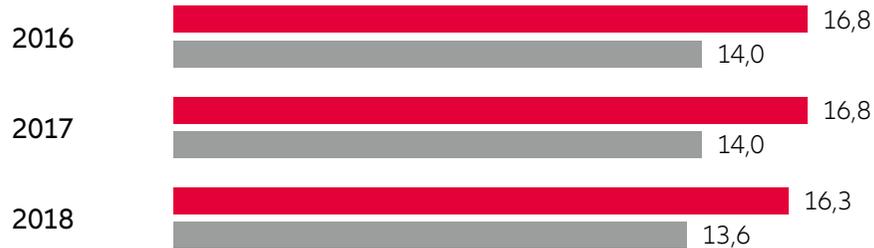
ÜBRIGES EUROPA



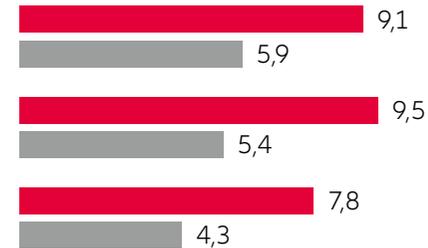
SÜDAMERIKA



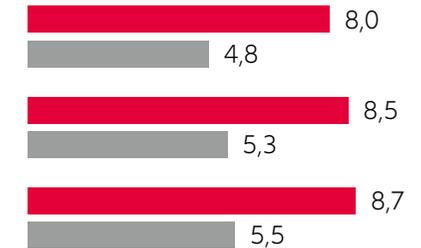
DEUTSCHLAND



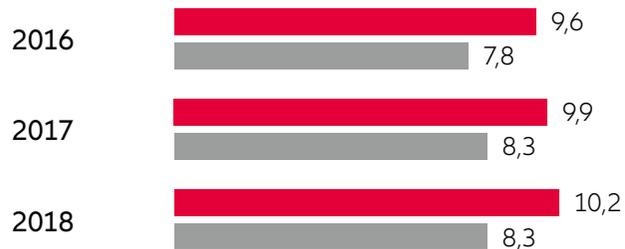
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



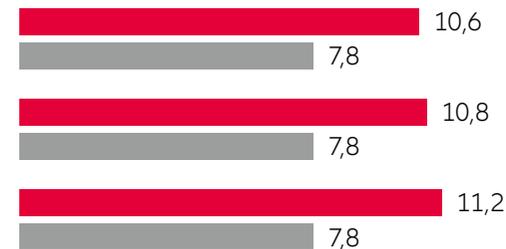
ASIEN-PAZIFIK



OSTEUROPA



NORDAMERIKA



08 ANHANG



Allianz Schweiz, Zürich

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.	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.
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.	Externe Einstellungen	Gesamtzahl der Mitarbeiter, die von außerhalb der Allianz Gruppe eingestellt worden sind.
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.	Fluktuationsrate	Anzahl der aus der Allianz Gruppe ausscheidenden Mitarbeiter geteilt durch die jährliche durchschnittliche Mitarbeiteranzahl.
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.	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).
Betriebszugehörigkeit	Beschäftigungsdauer innerhalb der Allianz Gesellschaften, beginnend mit dem Tag des ersten Eintritts in eine Allianz Gesellschaft.	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.
Data & Analytics Skills (Fähigkeiten im Bereich Daten und Analyse)	Fähigkeiten und Prozesse aus dem Bereich Datenmanagement, unter anderem, aber nicht beschränkt auf: Datengewinnung, Datenanalyse, Problemlösungen unter Zuhilfenahme von Analysemethoden und Big-Data-Analyse.	Führungskraft	Mitarbeiter, der funktionell für anderes Personal verantwortlich ist, unabhängig von der Ebene, z. B. Bereichs-, Abteilungs-, und Teamleiter.
Dividende	Der Teil des Unternehmensgewinns, der an die Aktionäre ausgeschüttet wird.	Interne Einstellungen	Gesamtzahl der Mitarbeiter, die aus anderen Allianz Gesellschaften eingestellt worden sind.
Duales Programm	Allianz Italien bietet Schülern der letzten zwei Jahren der italienischen Oberschulen einen Ausbildungsvertrag in Teilzeit. Während der Schulzeiten besuchen die Schüler die Allianz für etwa drei Tage im Monat und erhalten dort die Möglichkeit, an Trainings im Bereich Soft Skills und technischem Wissen teilzunehmen. Dazu hat die Allianz Italien zwei unterschiedliche Vereinbarungen mit dem italienischen Bildungsministerium und dem italienischen Arbeitsministerium unterzeichnet, welche die Allianz als Vorbild in diesem Bereich auf dem italienischen Arbeitsmarkt auszeichnet.	Jahresüberschuss	Ergibt sich aus der Summe von operativen und nichtoperativen Erträgen und Aufwendungen abzüglich Ertragsteuern.
Eigenkapital	Eigenkapital ohne Anteile anderer Gesellschafter.	Kapitalquote gemäß Solvency II	Quote, die das Verhältnis zwischen den verfügbaren Eigenmitteln und der jeweiligen Kapitalanforderung, basierend auf den Solvency II Anforderungen, zeigt.
Einstellungsrate	Gesamtzahl der Einstellungen geteilt durch die jährliche durchschnittliche Zahl der Mitarbeiter. Eingestellte Trainees sind nicht berücksichtigt.	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. Seit 2015 sind unbezahlte Krankheitstage eingeschlossen.
		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 Erneuerungssagenda) 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 aus-zubauen, 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: 8. März 2019



www.allianz.com/nachhaltigkeit

Veröffentlichung: 11. April 2019

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.