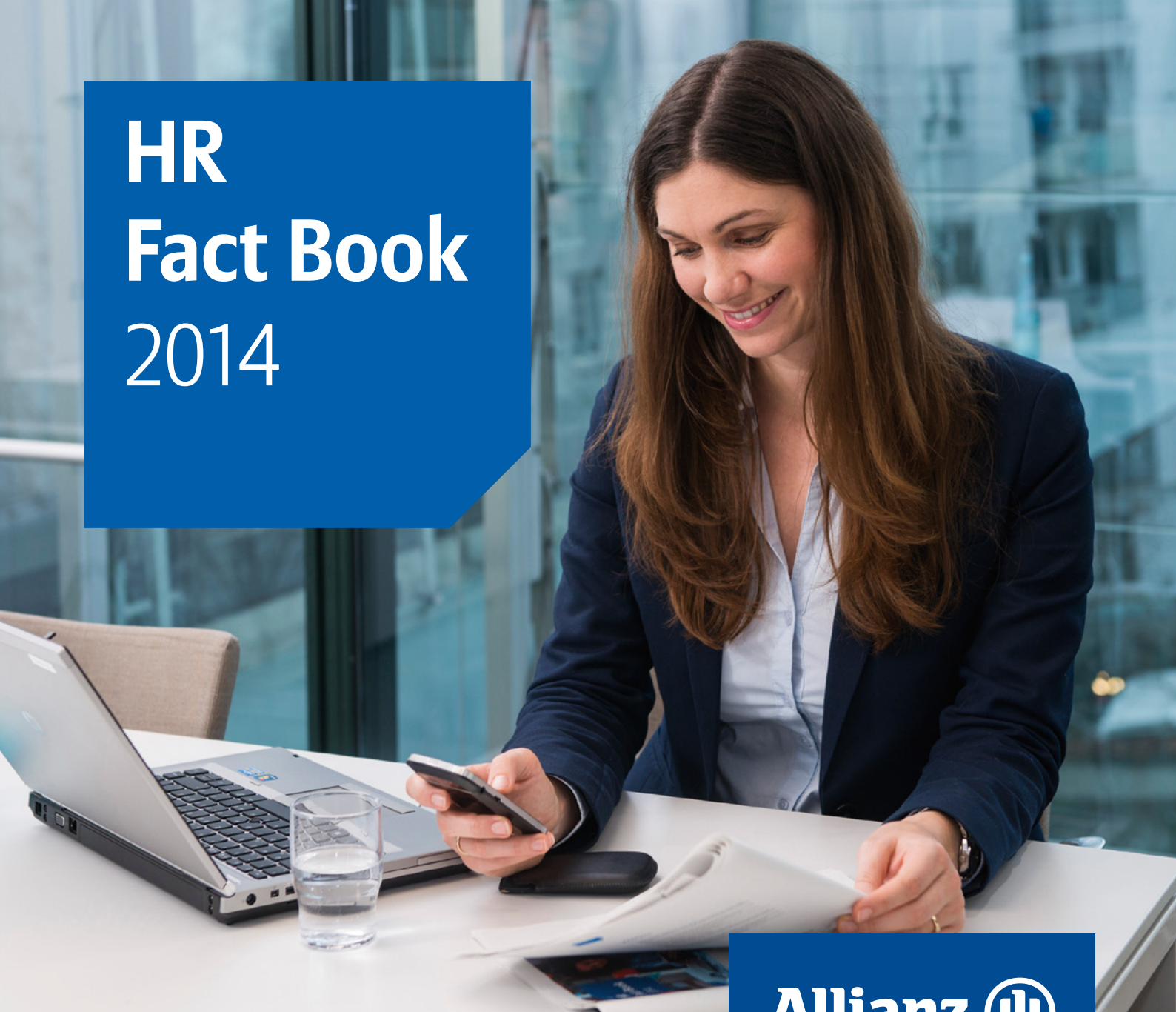


HR Fact Book 2014



Allianz 



Vorwort

Die Allianz ist ein »people business«. Wir betreuen 83 Millionen Kunden in mehr als 70 Ländern. Unser langfristiger geschäftlicher Erfolg basiert auf unseren 147.425 Mitarbeitern und ihrer fachlichen Expertise, operativen Exzellenz, ihrem Kundenfokus, Engagement und ihrer Führungskompetenz. Unser Ziel ist es, ein starker Partner für alle unsere Stakeholder zu sein

und die stärkste Finanzgemeinschaft aufzubauen. Dazu benötigen wir für jede Position weltweit die besten Leute. Die HR-Funktion unterstützt diese Geschäftsstrategie, indem sie die dauerhafte Verfügbarkeit vielfältiger und engagierter Mitarbeiter sicherstellt, die dazu beitragen, dass die Allianz Gruppe den Herausforderungen eines sich immer rascher wandelnden Umfelds gewachsen ist.

Die Allianz ist ein besonderer Ort, an dem außergewöhnliche Menschen zusammenkommen. Daher bin ich stolz darauf, Ihnen das Allianz HR Fact Book 2014 vorstellen zu können, in dem Sie Zahlen und Fakten zu unseren Mitarbeitern finden und das Ihnen einen Einblick in unsere globalen HR-Aktivitäten verschafft.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und freue mich darauf, nächstes Jahr weitere HR-Erfolgsgeschichten mit Ihnen zu teilen.

Beste Grüße

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 2015
- 14 Kennzahlen

WORK WELL @ ALLIANZ

27 Work Well @ Allianz

- 28 Fakten
- 29 Im Fokus
- 29 Ausblick für 2015
- 30 Kennzahlen

TRAINING & ENTWICKLUNG

36 Training & Entwicklung

- 37 Fakten
- 38 Im Fokus
- 38 Ausblick für 2015
- 39 Kennzahlen





REWARD & PERFORMANCE

44 Reward & Performance

- 45 Fakten
- 46 Im Fokus
- 46 Ausblick für 2015
- 47 Kennzahlen

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

49 Attraktiver Arbeitgeber

- 50 Fakten
- 51 Im Fokus
- 51 Ausblick für 2015
- 52 Kennzahlen

MITARBEITER-ENGAGEMENT

68 Mitarbeiterengagement

- 69 Fakten
- 70 Im Fokus
- 70 Ausblick für 2015
- 71 Kennzahlen

ANHANG

- 72 Glossar
- 74 Disclaimer

Überblick



Starkes Geschäftsergebnis in 2014¹

Stand 31. Dezember 2014

Gesamtzahl der Mitarbeiter²
147.425

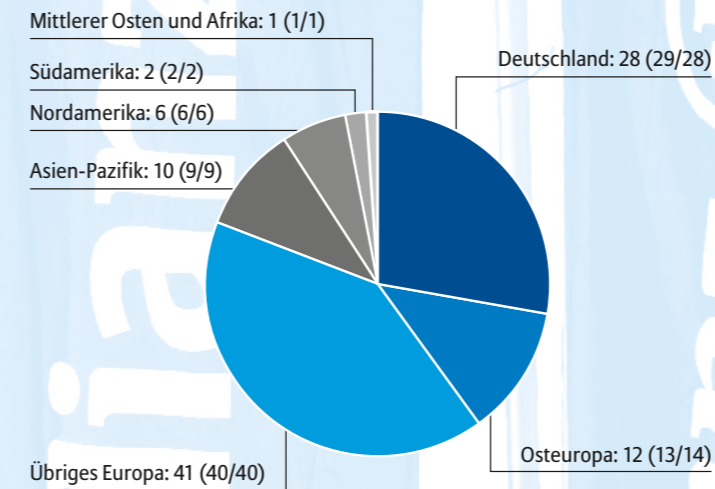
2013



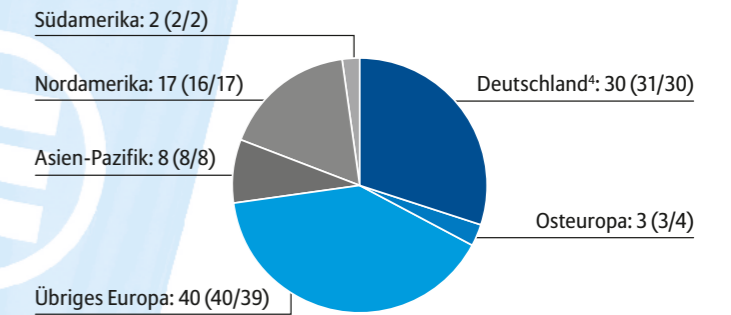
Allianz beschäftigte Ende 2014 insgesamt 147.425 Mitarbeiter

Stand 31. Dezember 2014 (31. Dezember 2013 / 31. Dezember 2012)

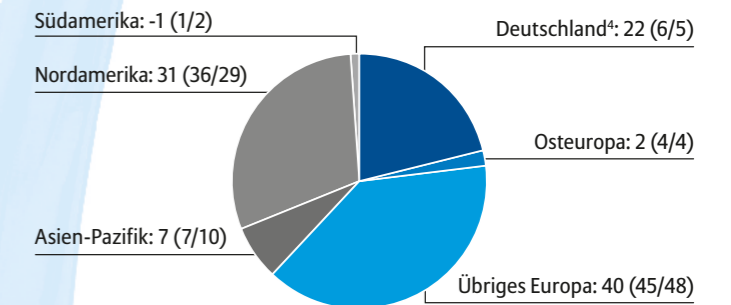
Mitarbeiter (%) von 147.425¹



Gesamtumsatz (%) von 122.253 MIO €²



Operatives Ergebnis (%) von 10.402 MIO €³



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) Umfasst bilanzunwirksame Reserven

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 Allianz Gesellschaft ermittelt. Indische Tochtergesellschaft der Allianz UK ist in Asien-Pazifik enthalten, vorhergehend in Übriges Europa.
 2) Konsolidierte Angaben aus Konzernabschluss. Region Mittlerer Osten und Afrika trägt 2012, 2013 und 2014 je 0,4% zum Gesamtumsatz bei.
 3) Konsolidierte Angaben aus Konzernabschluss. Region Mittlerer Osten und Afrika trägt 2012 0,6%, 2013 0,3% und 2014 0,1% zum gesamten operativen Ergebnis bei.
 4) Konsolidierte Angaben aus Konzernabschluss, inklusive Group Center und weiterer Konzerngesellschaften in Deutschland

142.462 Mitarbeiter sind in unserem Kerngeschäft tätig

Stand 31. Dezember 2014 (31. Dezember 2013)

Gesamtzahl der Mitarbeiter
147.425 (147.627)

Anzahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft der Allianz
142.462 (142.743)

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

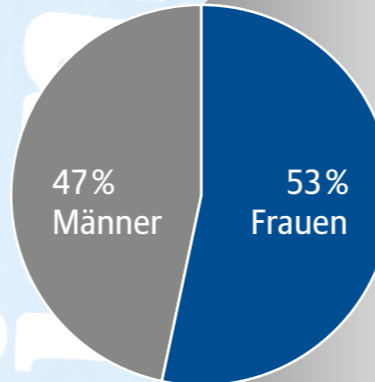
= Anzahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft der Allianz
Ausgeschlossen sind voll-konsolidierte Unternehmen, die als reine Finanzinvestitionen, gemeinnützige Organisationen z.B. Stiftungen, sowie Unternehmen gelten, die als zur Veräußerung gehalten klassifiziert sind.

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 2014

Anzahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft
142.462



| Allianz Mitarbeiter | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|---------|------------------|----------------|
| Gesamtzahl der Mitarbeiter (Kern- und Nichtkerngeschäft) | 144.094 | 147.627 | 147.425 |
| Anteil der Mitarbeiter auf der Gehaltsliste | 96% | 96% | 96% |
| Führungskräfte ¹ | 13% | 13% | 13% |
| Teilzeitmitarbeiter | 12% | 11% | 12% |
| Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen | 93% | 93% | 93% |
| Entsendungen (in andere Länder) | 421 | 414 | 373 |
| Trainees | 2% | 2% | 2% |
| Durchschnittsalter | 39,8 | 40,1 | 40,5 |
| Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren | 10,7 | 10,8 | 11,0 |
| Fluktuationsrate | 15% | 15% | 16% |
| Anzahl der Krankheitstage pro Mitarbeiter | 7,3 | 7,0 ⁴ | 7,4 |
| Anteil der Mitarbeiter, die mindestens an einer Fort- oder Weiterbildung teilgenommen haben | 65% | 69% | 65% |
| Umsatz pro Mitarbeiter ² (in T. €) | 825,8 | 823,7 | 907,3 |
| Gesamtpersonalkosten (in MIO €) | 11.141 | 11.516 | 11.515 |
| Personalkosten pro Mitarbeiter ³ (in T. €) | 79,3 | 78,4 | 78,1 |

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 Zahl

Die 10 größten Länder nach Anzahl der Mitarbeiter

| | Land | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|------------------------|--------|--------|---------------|
|  | Deutschland | 40.882 | 40.537 | 40.692 |
|  | Frankreich | 17.839 | 17.352 | 17.259 |
|  | USA | 9.347 | 9.128 | 9.124 |
|  | Vereinigtes Königreich | 7.503 | 7.570 | 7.965 |
|  | Italien | 6.423 | 6.402 | 6.840 |
|  | Russland | 8.448 | 8.200 | 6.085 |
|  | Australien | 4.737 | 4.894 | 4.907 |
|  | Schweiz | 3.684 | 3.693 | 3.608 |
|  | Spanien | 3.536 | 3.560 | 3.606 |
|  | Brasilien | 3.246 | 3.699 | 3.476 |

Mitarbeiterstruktur & Vielfalt



Fakten

- Der Prozentsatz an weiblichen Führungskräften bei der Allianz ist nach und nach gestiegen und beträgt derzeit 36%. Der Frauenanteil unter allen Mitarbeitern liegt seit 3 Jahren konstant bei 53%.
- Das Durchschnittsalter eines Allianz Mitarbeiters beträgt 40,5 Jahre, wobei dieses bei Beschäftigten in den Schwellenländern im Vergleich zu den entwickelten Märkten niedriger ist.
- Die Allianz Gruppe ist Mitglied der Charta der Vielfalt, einer vom deutschen Staat unterstützten Wirtschaftsinitiative, die Vielfalt in Unternehmen und Institutionen fördert.
- Das Global Diversity Council der Allianz Gruppe wurde 2007 ins Leben gerufen, um Ziele auf dem Gebiet der Vielfalt zu erreichen und eine Gesamtstrategie hierzu festzulegen. Diesem Beispiel folgten verschiedene lokale und globale Allianz Gesellschaften, bei denen Top-Manager in den jeweiligen globalen und regionalen Councils die Verantwortung für das Thema Vielfalt und den Austausch von »Best Practice« übernommen haben.
- Obschon in der Allianz Gruppe auch weiterhin ein starker Schwerpunkt auf der Thematik Geschlechtervielfalt liegt – es wurden z.B. Mentoring- und Förderprogramme für weibliche Talente großflächig sowohl auf lokaler als auch globaler Ebene eingeführt – konzentriert sich das Unternehmen auch auf die Inklusion von Mitarbeitern mit unterschiedlichen Hintergründen und Vorerfahrungen, um die »Diversity of Minds« weiter voranzutreiben.
- Allianz Human Resources (HR) implementiert derzeit zwei wichtige Bausteine bezüglich Mitarbeiterstruktur und -information: Eine Reihe von Kenngrößen zum Personalmanagement, um die globalen und lokalen Ergebnisse der Personalarbeit aufzuzeigen, sowie eine integrierte HR-Datenbank mit den wichtigsten Personalstammdaten, die als zentrale Datenbasis für alle globalen HR-Prozesse und -Reports fungieren soll.

IM FOKUS

Mit ihren globalen und auf den Menschen ausgerichteten Aktivitäten fokussiert sich die Allianz Gruppe darauf, ein Umfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter respektiert und inkludiert werden. Dazu gehören nicht nur Themen wie Geschlecht und Behinderung, sondern auch Vielfalt und Inklusion im weiteren Sinne, so z.B. kultureller Hintergrund, sexuelle Ausrichtung und die »Diversity of Minds«.

Die Allianz Gruppe setzt sich aktiv für die Inklusion von Menschen mit Behinderung ein. Sie bietet allen Mitarbeitern gleiche Chancen, indem sie ein Umfeld schafft, das persönliches und berufliches Wachstum ermöglicht. Damit gibt sie allen Beschäftigten die Möglichkeit und Mittel produktiv, innovativ und erfolgreich zu sein. Entsprechend ihrer Philosophie, vielfältige und inklusive Arbeitsplätze zu fördern, hat die Allianz SE ihre AllAbility-Initiative ins Leben gerufen. Diese spricht junge Talente mit Behinderungen an, indem man direkt mit behinderten Studenten an den Universitäten in Kontakt tritt, freie Stellen speziell bei dieser Zielgruppe kommuniziert und sie zu Praktika einlädt. Diese Mühen zahlen sich durchaus aus: In Italien und Brasilien beschäftigt die Allianz bereits zahlreiche sehbehinderte Telefonisten in Call Centern.



Maryse Beere

Stv. Leiterin Diversity,
Allianz SE



Ausblick für 2015

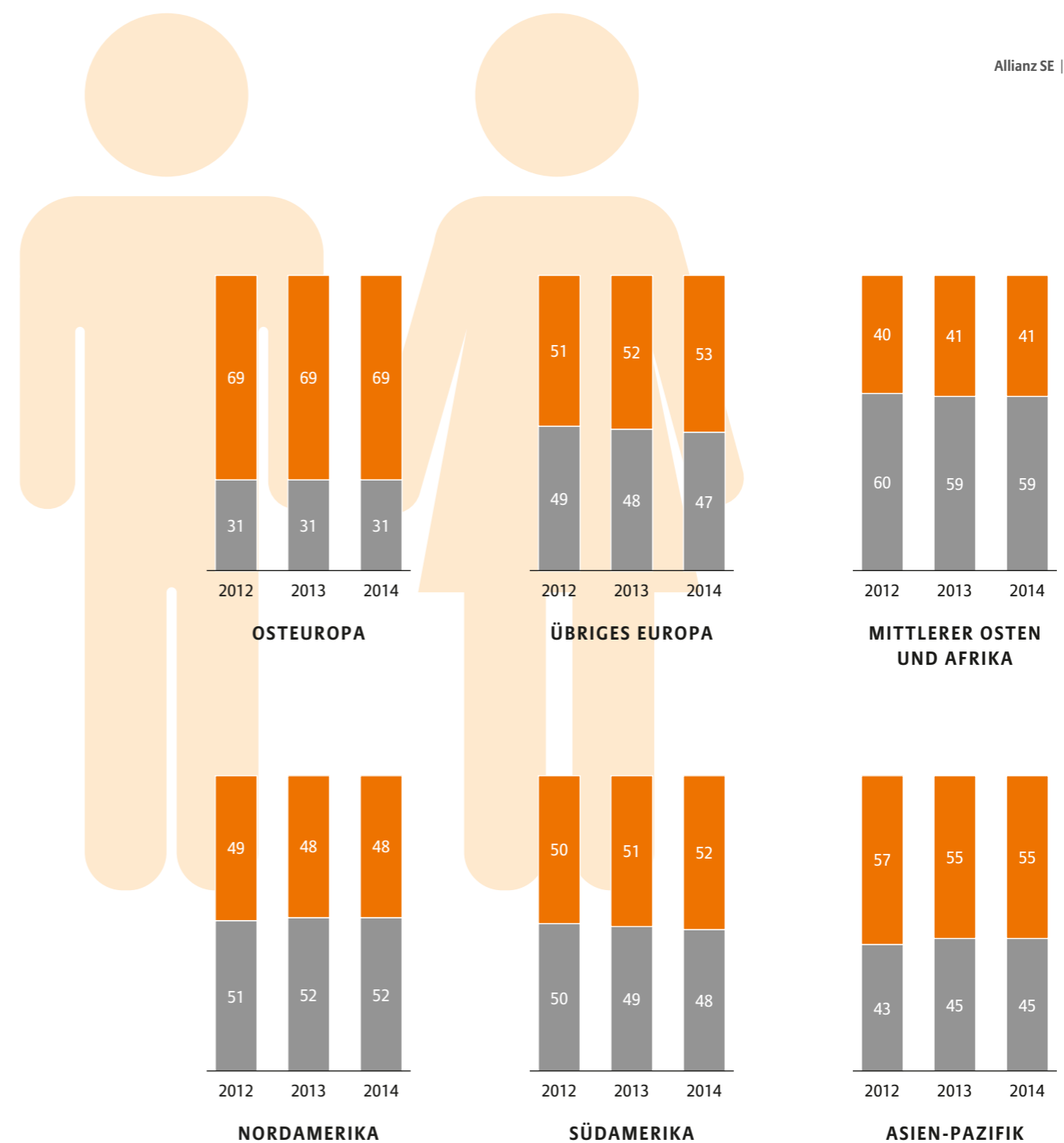
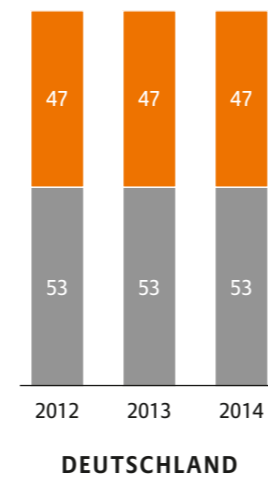
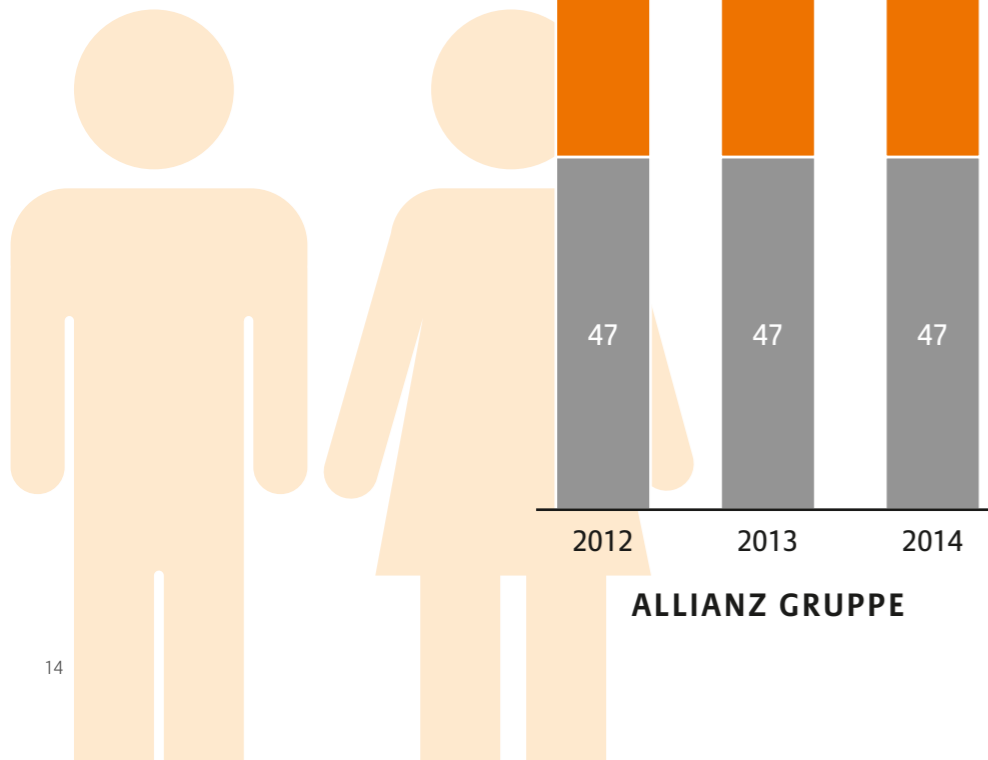
Die Allianz Gruppe sieht den eigentlichen Nutzen einer vielfältigen Belegschaft in der »Diversity of Minds«. Somit wird die Allianz in 2015 neben dem Fokus auf der Geschlechterfrage weiterhin die Inklusion von Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund vorantreiben, z.B. solcher mit Behinderung.

Zudem stärken wir das Erkennen unbewusster Vorbehalte im Rahmen entsprechender Workshops und durch Aufnahme des Themas in den Qualifizierungs- und Entwicklungsplan der Allianz. Auch wird die strategische Personalplanung durch die Personalfunktion im Jahr 2015 eine zentralere Rolle spielen. Sie stellt eine der Prioritäten der globalen HR-Agenda dar, um sicherzustellen, dass die Allianz global wie auch lokal Fortschritte bei ihrer Verpflichtung gegenüber den Menschen (z.B. demografischer Wandel) und dem Unternehmen macht (z.B. Digitalisierungs- und spezifische Marktherausforderungen).

53% aller Allianz Mitarbeiter sind Frauen

Weibliche und männliche Mitarbeiter nach Regionen (in %)

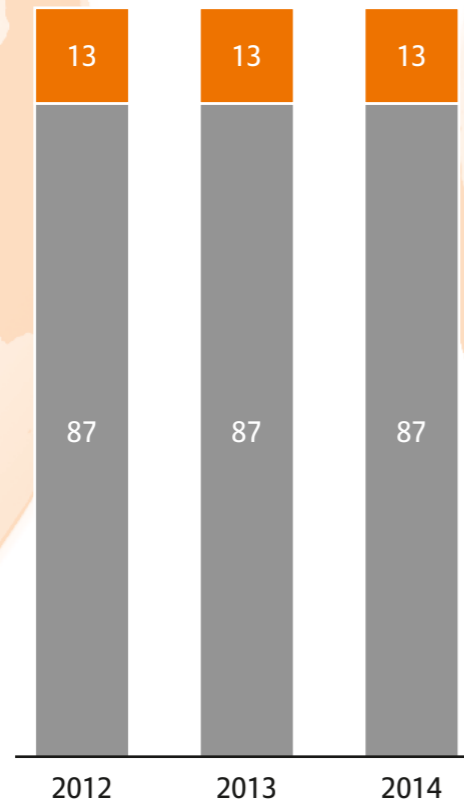
- Weibliche Mitarbeiter in % aller Mitarbeiter
- Männliche Mitarbeiter in % aller Mitarbeiter



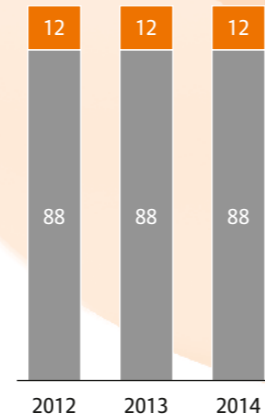
Eine Allianz Führungskraft ist durchschnittlich für 7 Mitarbeiter verantwortlich

Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

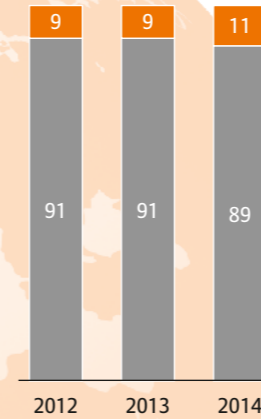
- Anteil Führungskräfte auf der Gehaltsliste (in %)
- Anteil Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) auf der Gehaltsliste (in %)



ALLIANZ GRUPPE



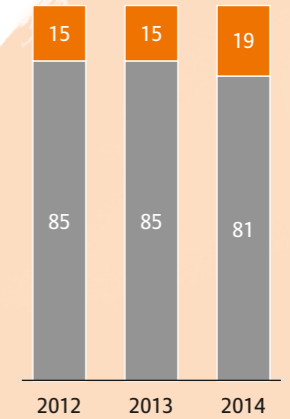
DEUTSCHLAND



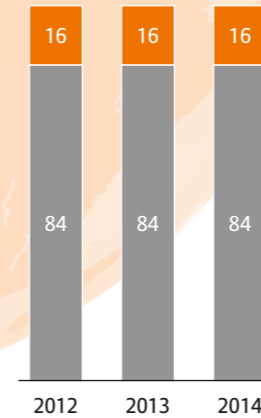
OSTEUROPA



ÜBRIGES EUROPA



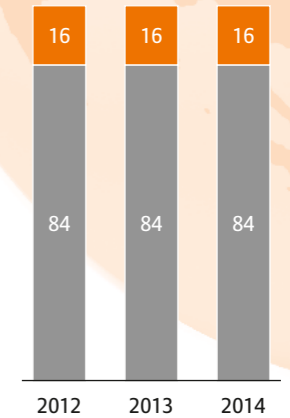
MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA

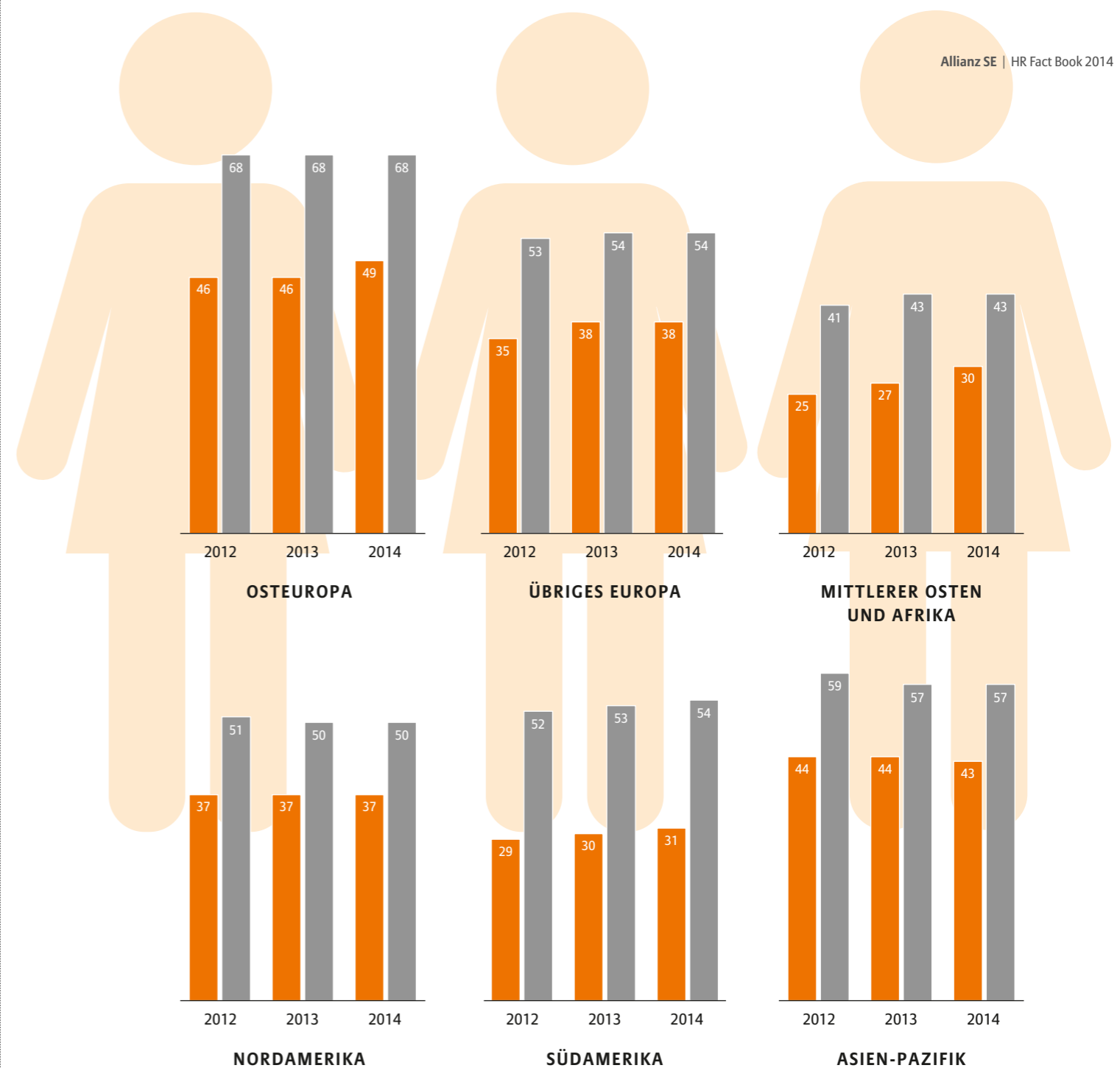
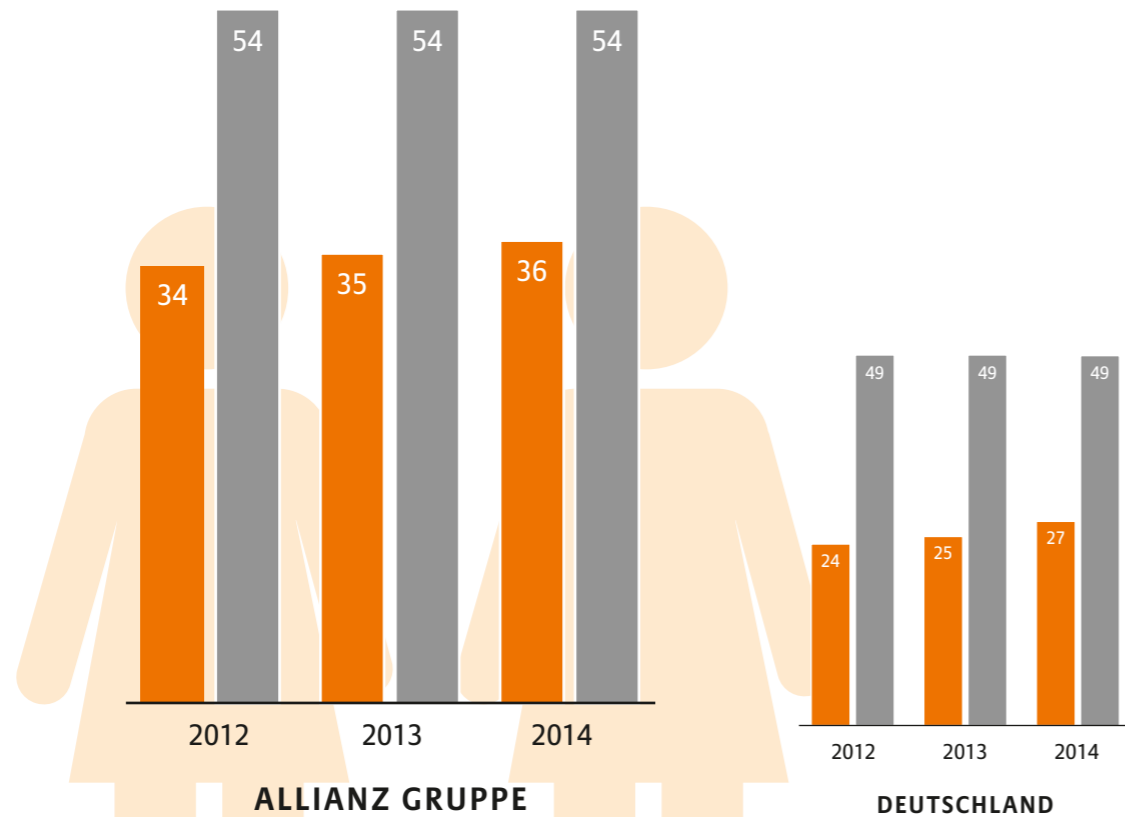


ASIEN-PAZIFIK

36% aller Allianz Führungskräfte sind Frauen

Weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

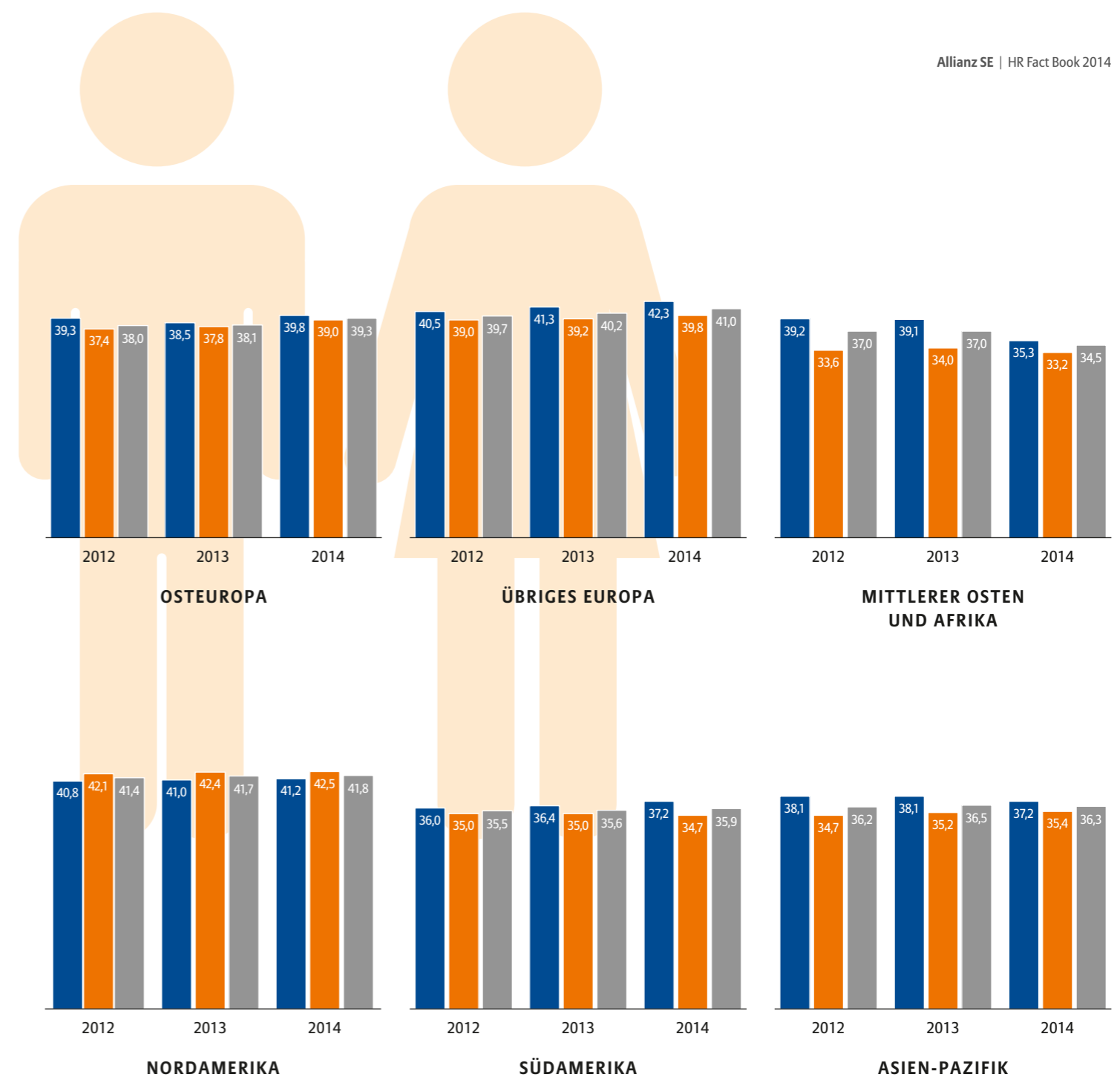
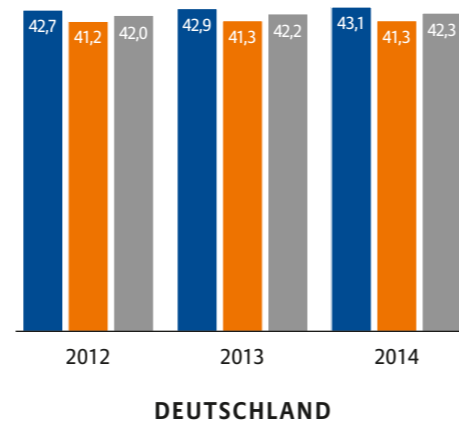
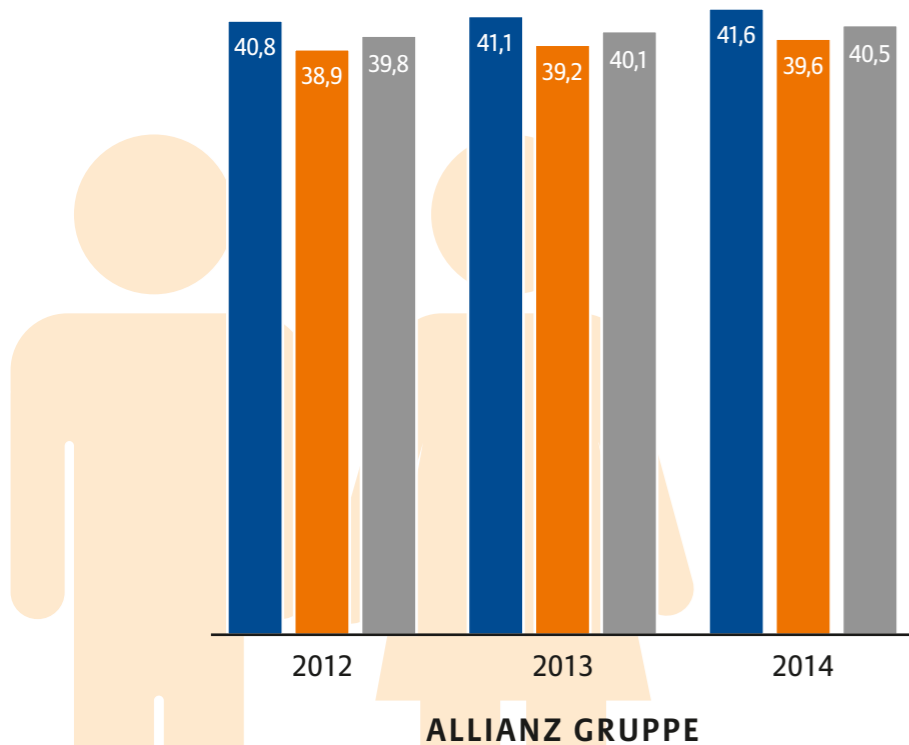
- Weibliche Führungskräfte in % aller Führungskräfte
- Weibliche Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) in % aller Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



Im Jahr 2014 waren die Allianz Mitarbeiter im Mittleren Osten und Afrika im Durchschnitt am jüngsten

Stand 31. Dezember 2014

- Männer
- Frauen
- Alle Mitarbeiter auf der Gehaltsliste



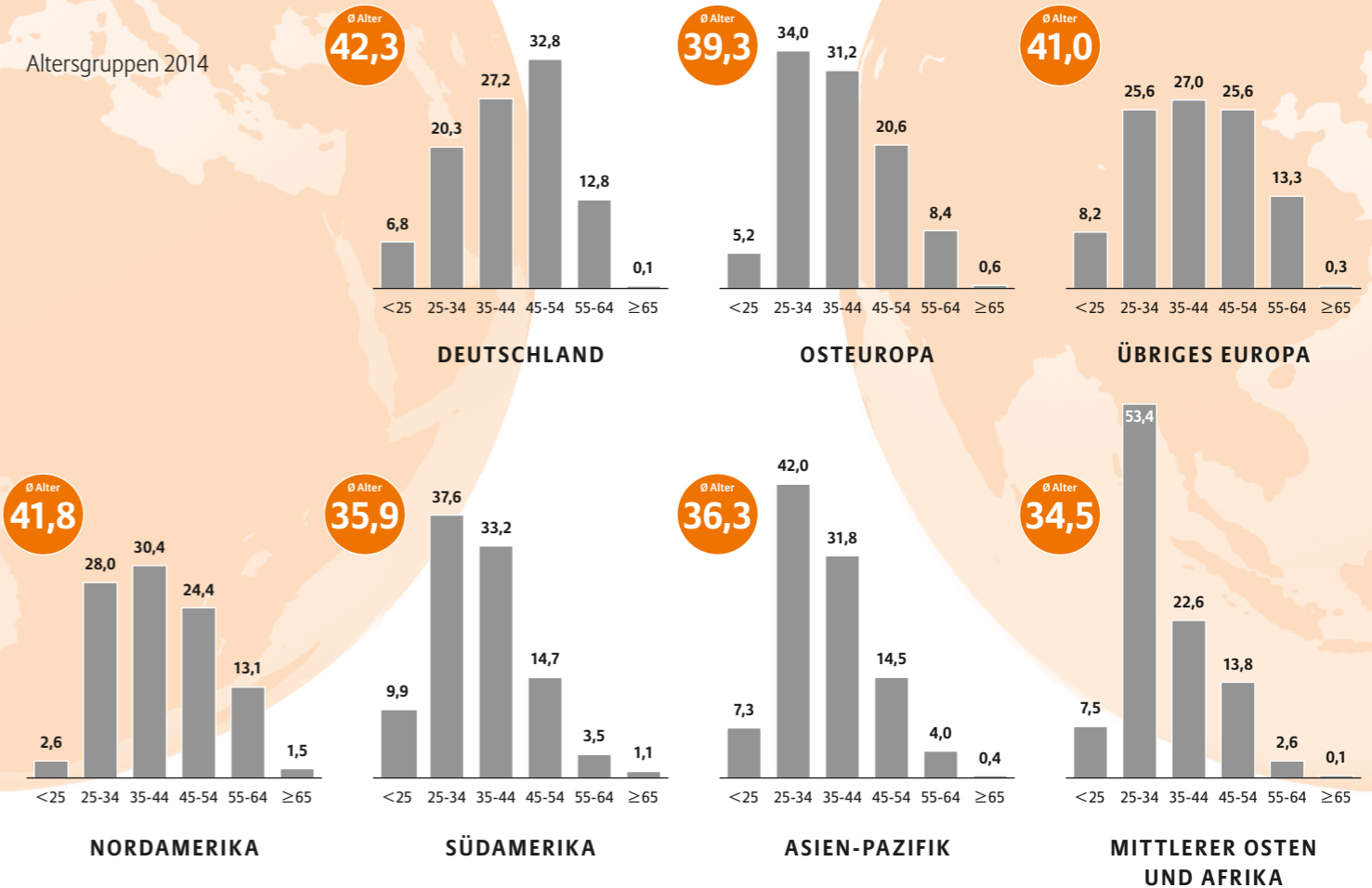
In der Allianz Gruppe ist die Altersstruktur stabil

| | | 2012 | | 2013 | | 2014 | |
|-------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| < 25 | Gesamt | 10.129 | 7,6% | 10.600 | 7,7% | 9.594 | 7,0% |
| | Männer | 3.867 | 2,9% | 3.963 | 2,9% | 3.625 | 2,6% |
| | Frauen | 6.262 | 4,7% | 6.637 | 4,8% | 5.969 | 4,4% |
| 25-34 | Gesamt | 35.974 | 27,0% | 37.621 | 27,5% | 37.735 | 27,5% |
| | Männer | 16.023 | 12,0% | 16.895 | 12,4% | 16.926 | 12,3% |
| | Frauen | 19.951 | 15,0% | 20.726 | 15,1% | 20.809 | 15,2% |
| 35-44 | Gesamt | 38.681 | 29,0% | 39.035 | 28,5% | 38.850 | 28,4% |
| | Männer | 18.839 | 14,1% | 18.871 | 13,8% | 18.702 | 13,7% |
| | Frauen | 19.842 | 14,9% | 20.164 | 14,7% | 20.148 | 14,7% |
| 45-54 | Gesamt | 34.158 | 25,6% | 34.435 | 25,2% | 34.862 | 25,4% |
| | Männer | 17.776 | 13,3% | 17.796 | 13,0% | 17.910 | 13,0% |
| | Frauen | 16.382 | 12,3% | 16.639 | 12,2% | 16.952 | 12,4% |
| 55-64 | Gesamt | 13.856 | 10,4% | 14.530 | 10,6% | 15.423 | 11,3% |
| | Männer | 7.588 | 5,7% | 7.856 | 5,7% | 8.428 | 6,2% |
| | Frauen | 6.268 | 4,7% | 6.674 | 4,9% | 6.995 | 5,1% |
| ≥ 65 | Gesamt | 535 | 0,4% | 682 | 0,5% | 518 | 0,4% |
| | Männer | 323 | 0,2% | 470 | 0,3% | 319 | 0,2% |
| | Frauen | 212 | 0,2% | 212 | 0,2% | 199 | 0,2% |

Daten zur Altersstruktur basieren auf der Gesamtzahl der Mitarbeiter auf der Gehaltsliste.

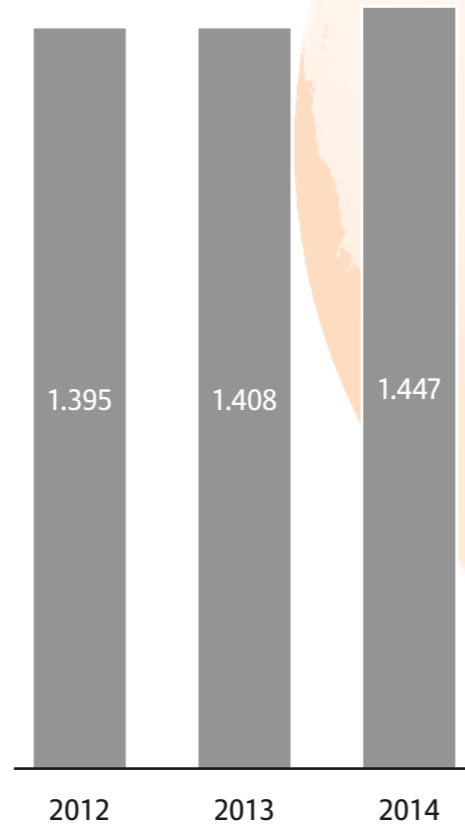
Die Altersstruktur der Allianz Mitarbeiter ist von Region zu Region unterschiedlich

Stand 31. Dezember 2014



In Deutschland beschäftigte die Allianz 1.447 Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung – das entspricht einem Anteil von 3,7%

Anzahl der Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung in den Allianzgesellschaften in Deutschland



60 unterschiedliche Nationalitäten sind in der Allianz SE Hauptverwaltung in München vertreten

Top 10 der häufigsten Nationalitäten in der Allianz SE Hauptverwaltung in München*

| | Nationalität | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|----------------|------|-------|------|
| | Deutsch | 956 | 1.043 | 992 |
| | Italienisch | 36 | 41 | 35 |
| | Amerikanisch | 33 | 28 | 30 |
| | Britisch | 20 | 23 | 28 |
| | Französisch | 21 | 26 | 26 |
| | Russisch | 8 | 12 | 20 |
| | Österreichisch | 14 | 18 | 19 |
| | Chinesisch | 15 | 18 | 17 |
| | Australisch | 12 | 11 | 15 |
| | Bulgarisch | 14 | 16 | 13 |

* Ausgenommen Allianz SE Singapur Branch

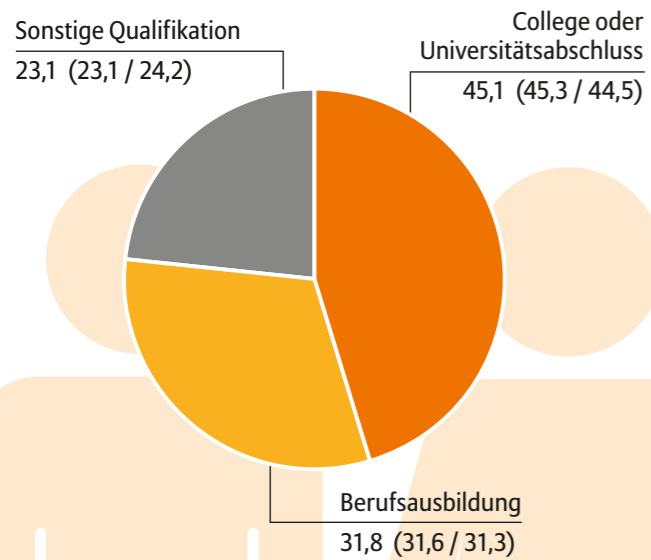


Allianz SE Hauptverwaltung in München, Deutschland

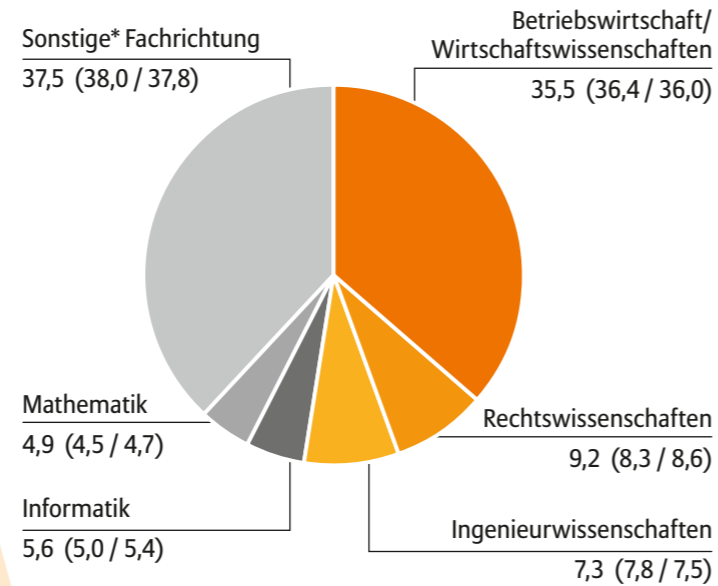
Die Allianz als Arbeitgeber ist für Fachleute aus vielen Bereichen attraktiv

Stand 31. Dezember 2014 (31. Dezember 2013 / 31. Dezember 2012)

Qualifikation (in %)



Studienrichtung (in %)



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

Work Well @ Allianz



Fakten

- Um sowohl die besten Talente anzusprechen und ans Unternehmen zu binden als auch ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, sind die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter wichtige Anliegen für die Allianz. Obwohl die meisten Mitarbeiter Büroarbeitsplätze haben und nur in geringerem Maße beruflichen Gesundheits- und Arbeitsschutzrisiken ausgesetzt sind, ist sich die Allianz potenzieller Risikofaktoren für die Gesundheit am Arbeitsplatz, wie z.B. Stress, bewusst.
- Stress ist keineswegs ein Thema, das nur die Allianz beschäftigt. Einer aktuellen OECD*-Studie zufolge leidet weltweit jeder fünfte Beschäftigte unter negativem Stress – mit steigender Tendenz.
- Im Jahr 2011 haben der Vorstand der Allianz und der europäische SE Betriebsrat eine europaweit gültige Vereinbarung über Leitlinien zu arbeitsbedingtem Stress unterzeichnet.
- Eine Reihe von Allianz Gesellschaften haben bereits Maßnahmen und Instrumente eingeführt, mit denen Stress verringert oder mit denen sich die negativen Auswirkungen von Stress abmildern lassen. Bei der Allianz in Großbritannien zum Beispiel kümmert sich ein ausgewiesener Experte für Gesundheit und Sicherheit eigens um das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz.
- Das Arbeitsumfeld verändert sich. Beim letztjährigen Allianz Engagement Survey waren viele Mitarbeiter der Ansicht, das Unternehmen müsse hier noch mehr tun. Daher wurde Anfang 2014 das »Work Well« Programm ins Leben gerufen. Mit dem Programm möchte die Allianz einen Beitrag zum Wohlergehen ihrer Mitarbeiter leisten, indem die Arbeitsumgebung produktiv und gleichermaßen gesundheitsfördernd gestaltet wird.

* Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

IM FOKUS

Das »Work Well« Programm definiert Stress als krankmachende Belastung, die bei den Betroffenen das Gefühl auslöst, dass sie die an sie gestellten Anforderungen oder Erwartungen nicht erfüllen können. Die negativen Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz (z.B. Krankheit, geringere Produktivität, geringere Motivation etc.) wirken sich stark auf unser Geschäft aus, so z.B. auf das Engagement der Mitarbeiter oder die Reputation der Allianz als Unternehmen. Auf Basis interner und externer Quellen haben wir die Hauptursachen von Stress analysiert, die auf die Allianz zutreffen.

Im »Work Well« Programm wurden zehn Maßnahmen als gruppenweiter Standard definiert und darüber hinaus zusätzliche weitergehende Maßnahmen entwickelt, um diese Stressfaktoren wirksam zu bekämpfen. Die empfohlenen Maßnahmen wurden bereits mit einigen Pilotgesellschaften getestet. Außerdem wurde Ende Oktober 2014 das »Work Well« Intranetportal freigeschaltet. Diese zentrale Plattform stellt Mitarbeitern Informationen und Beratung rund um das Thema »Stress« zur Verfügung, unter anderem praktische Tipps für den Umgang mit Stress bei der Arbeit oder Links zu lokalen Ansprechpartnern und Programmen.



Christine Kalkschmid
Projektleiterin Work Well Initiative,
Allianz SE



Ausblick für 2015

Im »Work Well« Programm wird weiterhin mit lokalen und globalen Allianz Gesellschaften und Experten zusammengearbeitet, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu untersuchen und sie möglicherweise bei anderen Allianz Gesellschaften oder sogar gruppenweit einzuführen.

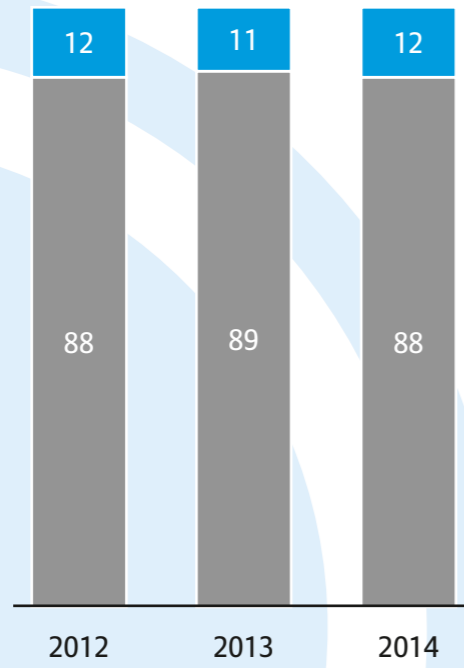
Die gruppenweite Einführung der zehn »Mindestmaßnahmen« soll Anfang 2015 beginnen. Während der Test- und Umsetzungsphasen wird weiterhin eng mit dem lokalen Management und den Arbeitnehmernvertretern zusammengearbeitet.

Ziel ist die Einführung von leicht zugänglichen Unterstützungsmaßnahmen, die den Mitarbeitern helfen, Stress zu reduzieren. Außerdem will die Allianz das Bewusstsein für die Ursachen und Folgen von Stress schärfen und ihren Mitarbeitern helfen, besser mit Stress umzugehen.

12% der Allianz Mitarbeiter arbeiten Teilzeit

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

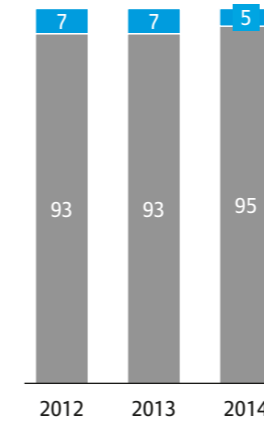
- Anteil Teilzeitmitarbeiter von Mitarbeitern auf der Gehaltsliste (in %)
- Anteil Vollzeitmitarbeiter von Mitarbeitern auf der Gehaltsliste (in %)



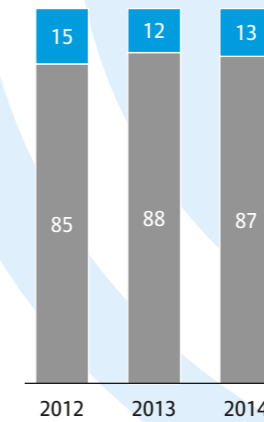
ALLIANZ GRUPPE



DEUTSCHLAND



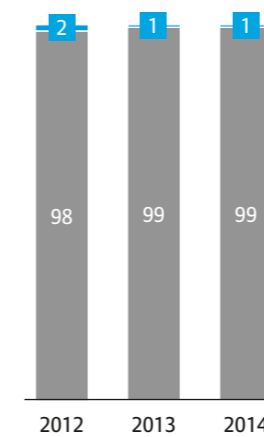
OSTEUROPA



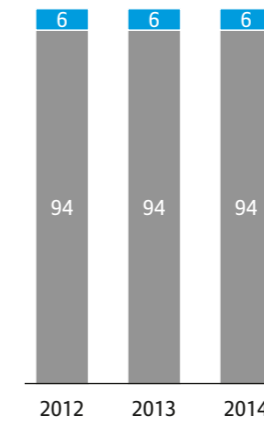
ÜBRIGES EUROPA



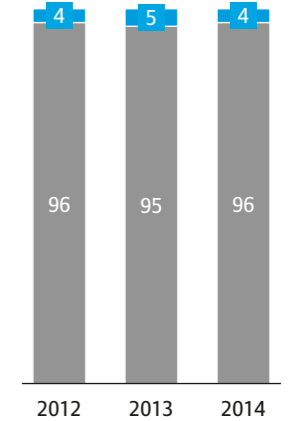
MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA*



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



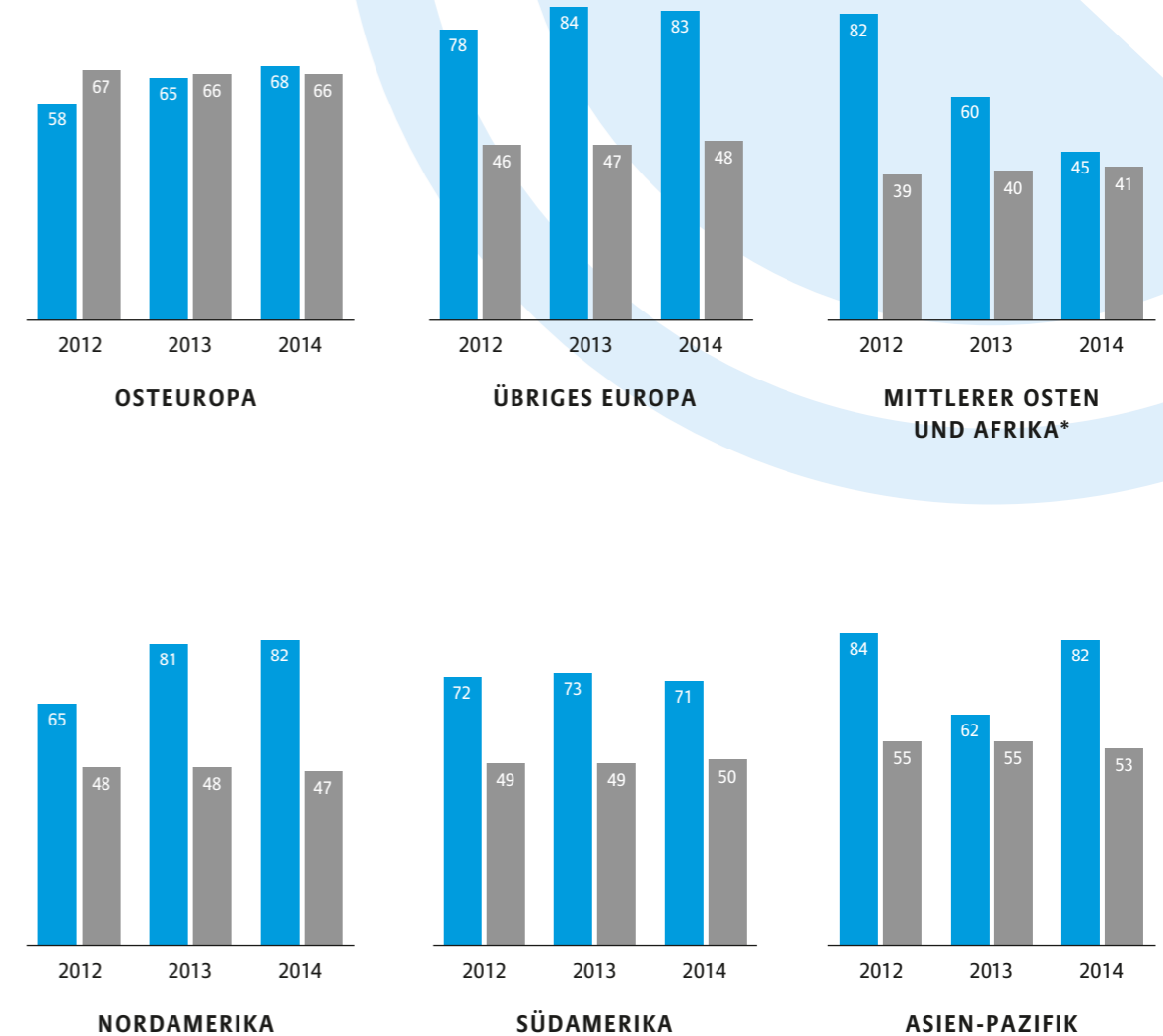
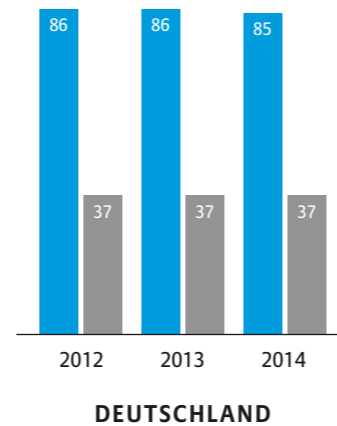
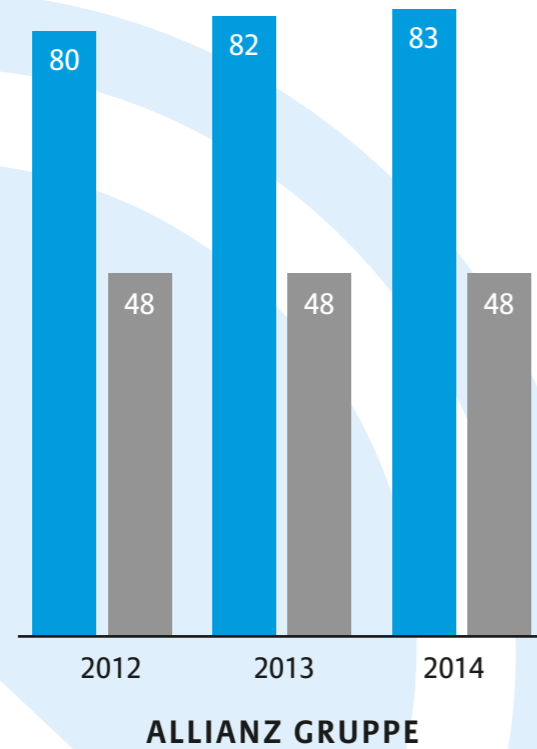
ASIEN-PAZIFIK

* In 2012, 2013 und 2014 hatten der Mittlere Osten & Afrika eine geringe Basis für die Kalkulation (weniger als 30 Teilzeitmitarbeiter).

83% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen

Weibliche Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

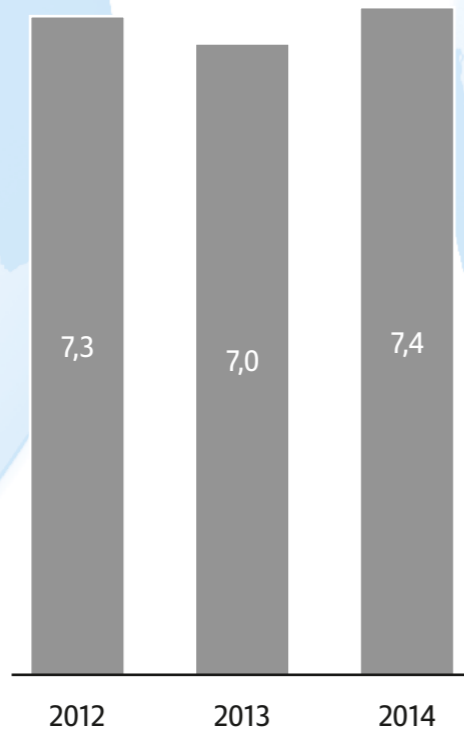
- Weibliche Teilzeitmitarbeiter in % aller Teilzeitmitarbeiter
- Weibliche Vollzeitmitarbeiter in % aller Vollzeitmitarbeiter



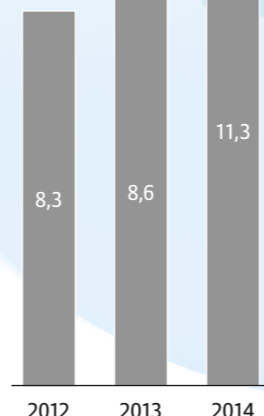
* In 2012, 2013 und 2014 hatten der Mittlere Osten & Afrika eine geringe Basis für die Kalkulation (weniger als 30 Teilzeitmitarbeiter).

Im Durchschnitt waren die Allianz Mitarbeiter 7,4 Tage krankheitsbedingt abwesend

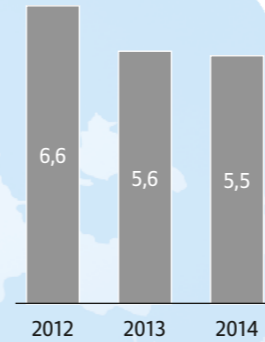
Krankheitstage nach Regionen



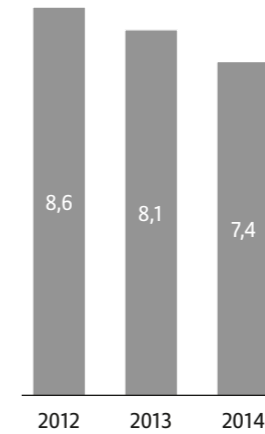
ALLIANZ GRUPPE



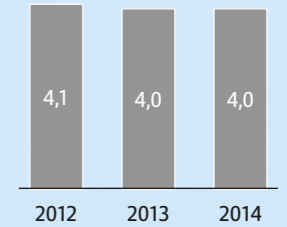
DEUTSCHLAND*



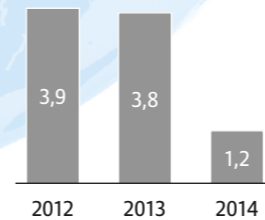
OSTEUROPA



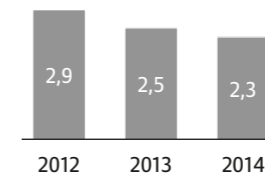
ÜBRIGES EUROPA



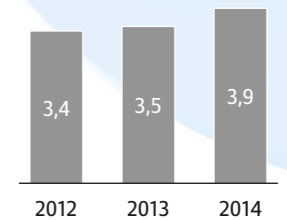
MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK

* Einschließlich Krankheitstage von Außendienstmitarbeitern in 2014, ausgenommen für 2013 und 2012

Training & Entwicklung



Fakten

- Die Allianz verfügt über mehrere interne funktionale Akademien, um die fachlichen Fähigkeiten unserer Mitarbeiter innerhalb der Gruppe weiter aufzubauen – z.B. Global Property and Casualty Academy, Global Claims Academy, Communications Academy und Operational Excellence (OPEX) Academy.
- 2014 haben der Vorstand der Allianz und der Europäische SE Betriebsrat offiziell den Fortschritt in Bezug auf die 2012 unterzeichnete pan-europäische Vereinbarung über Leitlinien für lebenslanges Lernen überprüft, welche für alle Allianz Gesellschaften in den EU-Mitgliedstaaten, die Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums und die Schweiz gelten.
- Zur Sicherung eines starken internen Talentpools wird die Entwicklung der obersten Führungsebene (Global Executives) und ihren potentiellen Nachfolgern zentral durch den Group Executive Pool gesteuert. Ein Beispiel der Aktivitäten ist das Allianz Excellence Program, welches intern geplant und umgesetzt wird. Dieses Programm wird durch den Vorstandsvorsitzenden und den gesamten Allianz SE Vorstand begleitet.
- Die Campusprogramme für obere Führungskräfte konzentrieren sich auf die folgenden strategischen Prioritäten:
 - Digitale Innovation
 - Allianz für Wachstum positionieren
 - Förderung der Zusammenarbeit innerhalb der Allianz Gruppe
 - Aufrechterhalten eines hohen Maßes an Integrität
- 47% der Teilnehmer im Netzwerk des Allianz Management Institute (AMI)* sind weiblich.

* Das Allianz Management Institute (AMI) Netzwerk ist ein gemeinschaftliches Netzwerk verschiedener Trainings- und Entwicklungseinheiten innerhalb der Allianz Gruppe. Es unterstützt hoch wirksame Trainings- und Entwicklungsmaßnahmen mit dem Fokus auf unternehmerische Fähigkeiten, Führungskräfteentwicklung und strategische Ausrichtung.



Ausblick für 2015

Dieses Jahr wird ein einheitlicher und strukturierter Ansatz zur Einschätzung des Schulungsbedarfs entwickelt. Gleichzeitig werden auch funktionsübergreifende Schulungsprogramme verstärkt angeboten, um die Kooperation über Funktionsbereiche hinweg zu fördern.

Darüber hinaus wird das Konzept des Talent Broking (Austausch talentierter Mitarbeiter unter den Allianz Gesellschaften in unterschiedlichen Regionen) eingeführt.

Schließlich wird das agile Verfahren zur Beschleunigung von Innovation, Produkteinführungszeit und digitalen Praktiken durch die Lern-, Führungskräfteentwicklungs- und Talentfunktionen weiter gefördert.

IM FOKUS

Im Jahr 2012 führte Allianz Global Assistance* ein neues Versicherungsprodukt ein. Schon früh bildete das Team Learning & Development (L&D) eine enge Partnerschaft mit wichtigen Entscheidungsträgern aus den Bereichen Market Management, Operations, Sales und Underwriting, um festzulegen, wie das Produkt am besten eingeführt werden kann. Das L&D Team unterstützte die Geschäftsbereiche bei der Erreichung ihrer Gewinnziele mit Hilfe eines interaktiven Lernprogramms zur Verbesserung des Produkts.

Learning & Development fungierte dabei als strategischer Hebel, um den Geschäftsbereichen dabei zu helfen ihre Wachstumsziele zu erreichen, insbesondere durch einen speziellen Fokus auf funktionsübergreifende Kooperation während der Produkteinführung. Im Nachhinein kann ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Teilnahme an der Schulung und dem anschließend realisierten beträchtlichen Umsatzwachstum hergestellt werden. Dieses neue Produkt ist aktuell auf dem besten Weg das Ziel für 2017, d.h. einen Gewinn von 200 Mio. €, zu erreichen.



Rob Godby
Global Learning & Development
Manager, Allianz Worldwide Partners

* Allianz Global Assistance gehört jetzt zu Allianz Worldwide Partners

Globale Entwicklungsprogramme für Führungskräfte¹

| Programm | Teilnehmer | | | NPS ² | Länder |
|--|---------------|------------|------------|------------------|--------|
| | Gesamt | Männer | Frauen | | |
| | 2012 | | | | |
| Allianz Excellence Program | 17 | 13 | 4 | 70% | 7 |
| AMI Campus | 146 | 124 | 22 | 72% ³ | 27 |
| Allianz Leadership Development Program | 32 | 24 | 8 | 73% | 9 |
| Allianz Management Program | 20 | 12 | 8 | 94% | 6 |
| | GESAMT | 215 | 173 | 42 | |
| | 2013 | | | | |
| Allianz Excellence Program | 24 | 20 | 4 | 80% | 10 |
| AMI Campus | 133 | 106 | 27 | 68% ³ | 35 |
| Allianz Leadership Development Program | 30 | 25 | 5 | 83% | 11 |
| Allianz Management Program | 30 | 16 | 14 | 93% | 11 |
| | GESAMT | 217 | 167 | 50 | |
| | 2014 | | | | |
| Allianz Excellence Program | 20 | 16 | 4 | 85% | 9 |
| AMI Campus | 134 | 105 | 29 | 73% ³ | 26 |
| Allianz Leadership Development Program | 24 | 18 | 6 | 83% | 8 |
| Allianz Management Program | 24 | 17 | 7 | 67% | 7 |
| | GESAMT | 202 | 156 | 46 | |

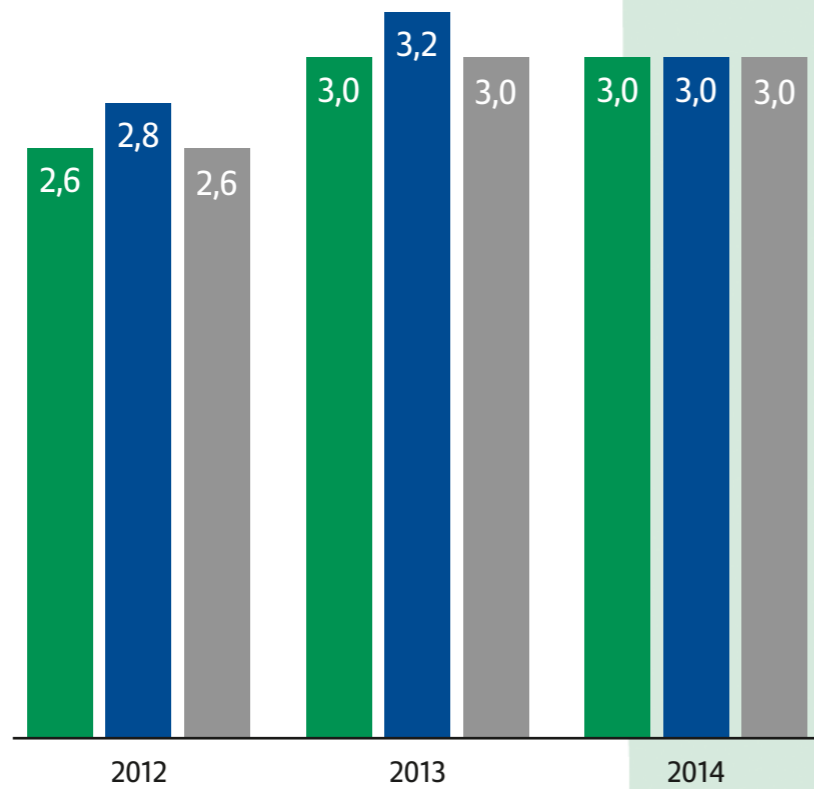
1) Für detaillierte Programmbeschreibung bitte das Glossar beachten

2) NPS – Net Promoter Score 3) Bezieht sich auf den durchschnittlichen NPS der AMI Campus Programme

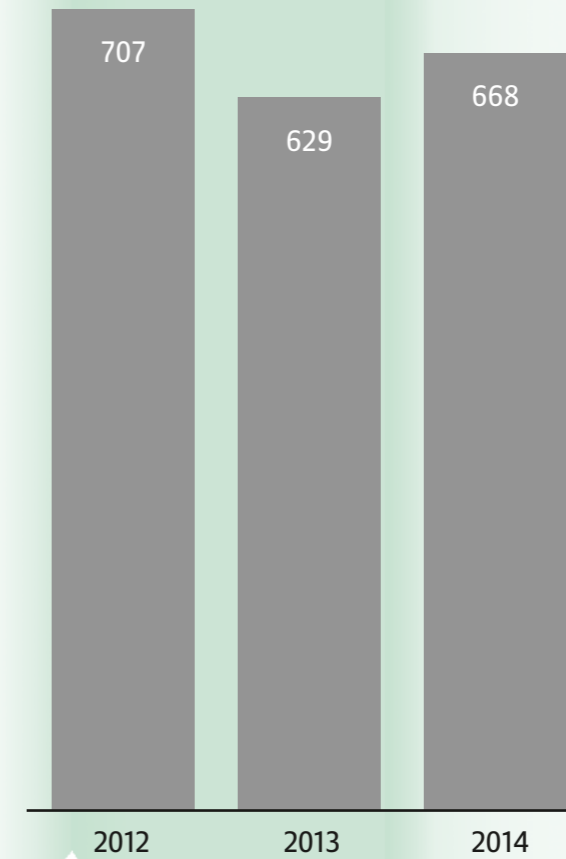
Wir investieren in die Zukunft unserer Mitarbeiter

Trainingstage je Mitarbeiter

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



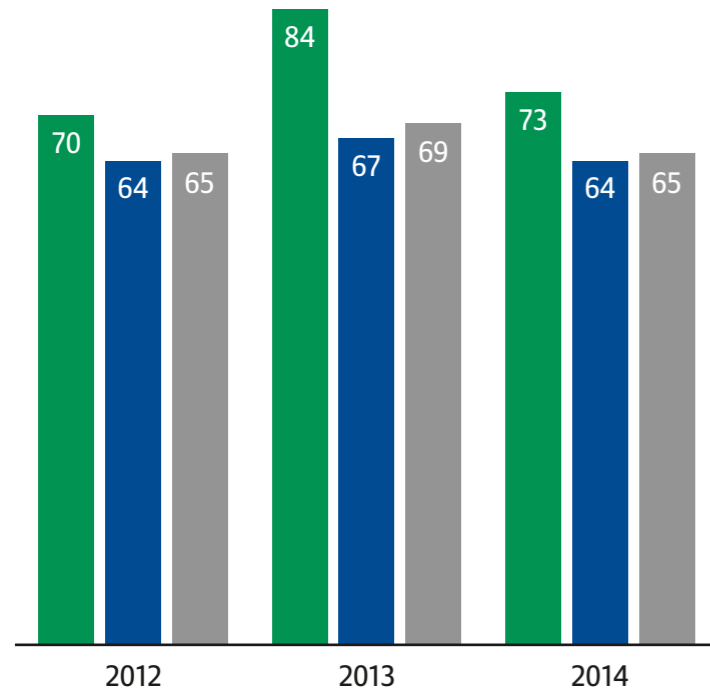
Fort- und Weiterbildungsausgaben je Mitarbeiter (EUR)



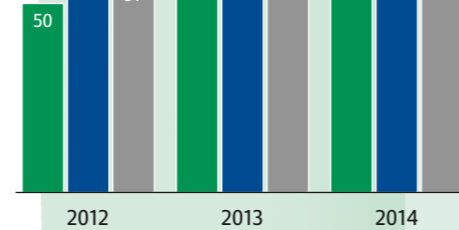
65% der Allianz Mitarbeiter durchliefen mindestens eine Trainingseinheit

Stand 31. Dezember 2014 (in %)

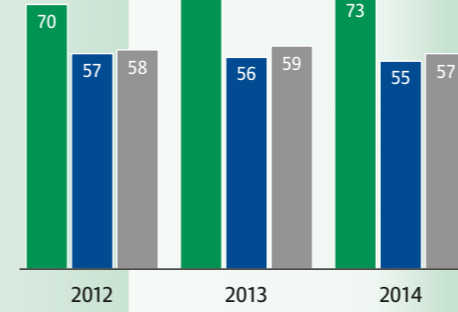
- Führungskräfte, die mindestens eine Trainingseinheit durchliefen, in % aller Führungskräfte
- Mitarbeiter (ohne Führungskräfte), die mindestens eine Trainingseinheit durchliefen, in % aller Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)
- Mitarbeiter, die mindestens eine Trainingseinheit durchliefen, in % aller Mitarbeiter auf der Gehaltsliste



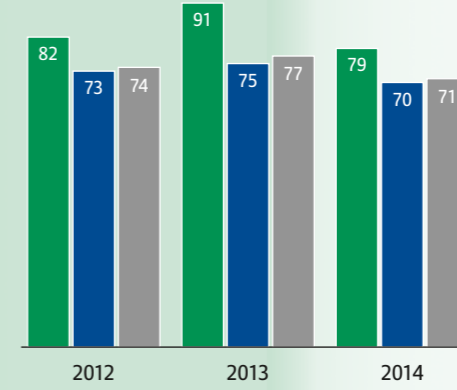
ALLIANZ GRUPPE



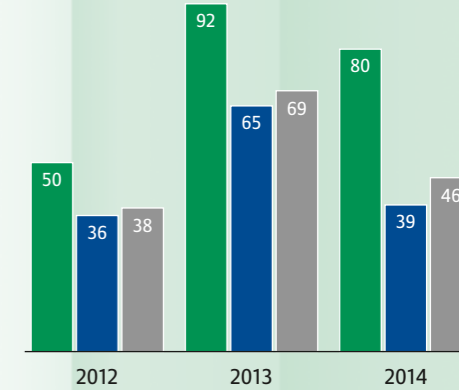
DEUTSCHLAND



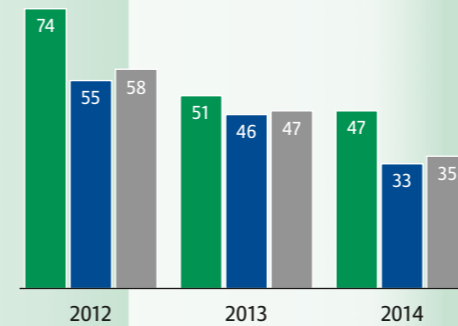
OSTEUROPA



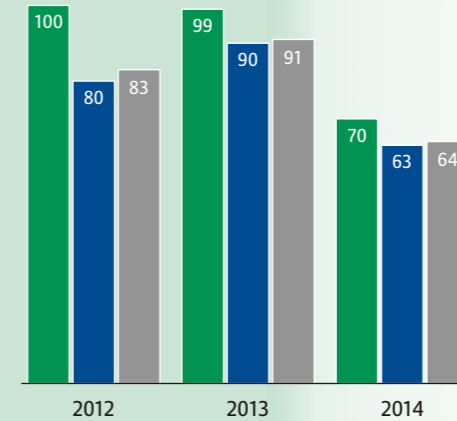
ÜBRIGES EUROPA



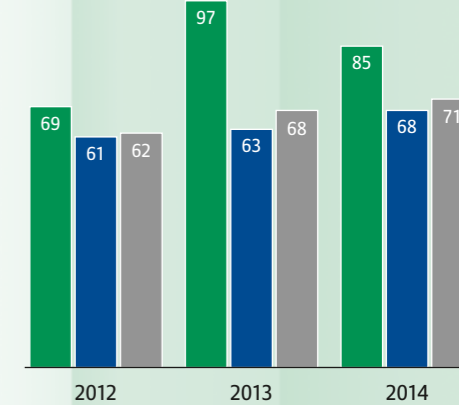
MITTLERER OSTEN UND AFRIKA



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK

Reward & Performance



Fakten

- Die Vergütungsstrukturen und Anreizsysteme der Allianz Gruppe fördern nachhaltiges und wertorientiertes Handeln im Interesse des Unternehmens. Sie unterliegen eindeutigen Regelungen, die eine effektive Governance fördern.
- Das Vergütungssystem beruht auf Grundsätzen, die den Fokus auf Transparenz und Fairness legen. Es ist auf Unternehmensziele, Risikomanagement und Strategien zur Risikominimierung abgestimmt und gewährleistet gleichzeitig Wettbewerbsfähigkeit am externen Stellenmarkt.
- Entsprechend diesen Grundsätzen gewährt die Allianz ihren Mitarbeitern eine Kombination aus monetären und nicht-monetären Anreizen, welche die Aufgaben, die Geschäftstätigkeiten, die lokalen Vergütungsgewohnheiten und die regulatorischen Anforderungen berücksichtigt.
- Für die Bewertung von Positionen (Grading) kommt ein konzernweit einheitliches Verfahren zur Evaluierung der jeweiligen Funktionen zum Einsatz; diese einheitliche und transparente gemeinsame Sprache bildet die Basis für diverse HR-Prozesse.
- Die Allianz setzt ein einheitliches Performance Management für alle leitenden Angestellten ein, bei dem quantitative und qualitative Elemente gegeneinander abgewogen werden. Dies fördert eine ausgeprägte Leistungs-, Meritokratie- und Feedback-Kultur.
- Außerdem bietet die Allianz in vielen Ländern ein Aktienprogramm für Mitarbeiter an, um das Engagement der Mitarbeiter zu stärken und das Bewusstsein für die Konzernstrategie und die Geschäftsergebnisse zu schärfen.
- Die Allianz Gruppe gewährt ihren Mitarbeitern weltweit konkurrenzfähige und kosteneffiziente Personalzusatzleistungen (Benefits). Dies erlaubt sowohl den lokalen als auch den global agierenden Allianz Gesellschaften die Benefits so zu gestalten, dass damit die Geschäftsstrategie unterstützt und die Entscheidungsmöglichkeiten sowie die Flexibilität des Mitarbeiters gefördert werden.
- Die Leistungen unterscheiden sich je nach Land aufgrund des unterschiedlichen rechtlichen, steuerlichen und wirtschaftlichen Umfeldes. Das breite Spektrum der Angebote umfasst u.a. Altersversorgung, Krankenversicherung und Gesundheit, Vorteile und Vergünstigungen, Transport und Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung (Teilzeit, Urlaub etc.).



Ausblick für 2015

Die Allianz Gruppe minimiert auch weiterhin die Risiken im Bereich der Benefits, insbesondere bei der betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus werden die Regelungen kontinuierlich überarbeitet und an die sich wandelnden Bedürfnisse in den verschiedenen Ländern und Kulturen angepasst. 2015 führt das Unternehmen in Deutschland das neue Versorgungskonzept »Meine Allianz Pension« ein, das entsprechend der neuen Produktlinie von Allianz Leben (»Versorgungskonzept Perspektive«) umgesetzt ist.

Die Allianz Gruppe stellt auch künftig sicher, dass die vereinbarten funktionalen Grundsätze, Standards und Regeln für Reward and Performance weltweit in den Systemen und Prozessen integriert sind. Die Weiterentwicklung dieser Grundsätze und Standards berücksichtigt Änderungen bei den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, der internen und externen Best Practices sowie potenzieller Effizienz- und Effektivitätssteigerungen. Die Ausgewogenheit zwischen globaler Einheitlichkeit und angemessenen Anpassungen an die verschiedenen Geschäftsbereiche sowie an die Bedürfnisse des lokalen Arbeitsmarktes wird hierbei gewährleistet.

IM FOKUS

Der Umgang mit dem komplexen und sich schnell verändernden Thema betriebliche Altersversorgung ist für ein global agierendes Unternehmen wie die Allianz eine Herausforderung.

Um diese besser bewältigen zu können und den Entscheidungsprozess effizienter und effektiver zu gestalten, hat das Unternehmen eine funktionsübergreifende Pension Task Force gegründet. Indem auf die vorhandene Expertise innerhalb der gesamten Allianz Gruppe zugegriffen wird, sind pensionsrelevante Entscheidungen effizient und flexibel sowie auf die strategischen Ziele des Unternehmens und das regulatorische Umfeld abgestimmt.

Damit erzielt die Allianz Gruppe einen maximalen Nutzen und stellt ein effektives Management der betrieblichen Altersversorgung auf globaler Ebene sicher. Ebenso lassen sich aktuelle Entwicklungen und Branchentrends widerspiegeln.



Ute Berndl
Leiterin Pension & Benefits,
Allianz SE

Die Allianz Gruppe zahlte insgesamt 11,5 MRD € für ihre Mitarbeiter weltweit*

Personalkosten

| in MIO € | 2012 | 2013 | 2014 | Δ14/13 |
|--|---------------|---------------|---------------|-------------|
| Löhne und Gehälter | 8.875 | 9.105 | 9.037 | -0,7% |
| – erfolgsbezogene Anteile | 30% | 32% | 29% | -3%-p |
| Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Sozialleistungen | 1.214 | 1.304 | 1.293 | -0,8% |
| Ausgaben für Renten und sonstige Altersvorsorgeleistungen | 1.052 | 1.107 | 1.186 | 7,1% |
| Gesamt | 11.141 | 11.516 | 11.515 | 0,0% |

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

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

Mitarbeiteraktienkaufplan

| | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|--------|--------|---------------|
| Anspruchsberechtigte Mitarbeiter | 92.200 | 93.000 | 94.000 |
| Zahl der Länder | 21 | 21 | 22 |
| Annahmequote | 15% | 16% | 15% |

- 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 8. September 2014 mit 133,60 EUR (Referenzbörsenkurs) notierte.
- Die Mindest-Haltedauer der Aktien beträgt zwischen einem und fünf Jahren.
- Insgesamt wurden 2014 im Rahmen dieser Pläne 525.600 Aktien an die Mitarbeiter verkauft.

| ALLIANZ MITARBEITER | 2012 | 2013 | 2014 |
|--|------|------|------------|
| in % der Aktionäre | 7,7 | 7,5 | 7,0 |
| in % der Allianz Aktien insgesamt | 1,2 | 1,1 | 1,1 |

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

Attraktiver Arbeitgeber



Fakten

- Die Allianz erzielte mehrere Spitzenbewertungen für ihren Internetauftritt; nachstehend sind einige Beispiele dazu aufgeführt:
 - Attraktivste Online-Employer-Brand 2014 (beste Online-Bewerberansprache, beste Karriere-Website, bester Auftritt in sozialen Netzwerken; zweiter Platz: Beste mobile Kandidatenansprache – alle Rankings von Potentialpark)
 - Zweiter Platz: Trendence Innovation Award für unser mobiles Recruiting-System
 - Best of Mobile Award 2014 (Finalist) für mobile Recruitingssysteme
 - Attraktivste Versicherungsmarke in Europa laut Trendence »EU Graduate Barometer 2014« für Hochschulabsolventen der Betriebswirtschaft und laut Universum attraktivster Arbeitgeber für Studenten der Betriebswirtschaft in Europa 2014
 - Gemäß jährlicher Befragungen von Hochschulabsolventen durch das Forschungsinstitut Trendence rangierte die Allianz unter den beliebtesten Arbeitgebern in Europa.
 - Die Allianz SE wurde von Apriori, einer Personal- und Managementberatung, für ihre globalen sozialen Recruitingkanäle ausgezeichnet. Über 130 Unternehmen wurden in den Kategorien »Karriere-Website«, »Recruitment über soziale Netzwerke« und »Azubi-Rekrutierung« bewertet. Im Bereich der Bewerberansprache über soziale Netzwerke war die Allianz führend.
- Die Mitarbeiter der Allianz Gruppe erzählen ihre Geschichten: Mehr als 47 Allianz Mitarbeiter nahmen an einem Videointerview teil, um ihre Arbeit und ihren Karriereweg zu erklären: allianz.com/karriere. Zusammen mit den Videos der Allianz Österreich und der Allianz Deutschland stellt die Allianz Gruppe rund 110 Videos bereit, die einen tieferen Einblick in das Unternehmen als Arbeitgeber gewähren. Kein anderes Unternehmen zeigt mehr Videos auf whatchado.com als die Allianz.
- Einführungsprogramme für Hochschulabsolventen: Die Allianz Gruppe bietet über 20 unterschiedliche Eintrittsprogramme für Akademiker, u.a.: Vorstandsassistentenprogramm und IT Trainee Programm bei der Allianz Deutschland, Graduate Program bei der Allianz Australien, General Management Programm bei der Allianz Schweiz sowie ein Graduate Program bei der Allianz Investment Management.

IM FOKUS

Die Allianz Gruppe war eines der ersten Unternehmen weltweit, das eine vollständig entwickelte Online-Bewerbungsplattform für mobile Geräte wie Smartphone und Tablets einführte. Dieses mobile Recruiting-System bietet nicht nur größenangepasste Stellenanzeigen für mobile Geräte und die Möglichkeit, sich mit nur drei Hauptangaben zu bewerben. Es verfügt auch über fast dieselbe Anzahl an Funktionen, die Bewerber von der Desktop-Version kennen.

Seit Oktober 2013 haben mehr als 250.000 Bewerber dieses mobile Stellensuch- und -bewerbungstool der Allianz Gruppe genutzt. Eine neue Benutzeroberfläche wurde im November 2014 freigeschaltet. Sie gestattet es den Interessenten, vakante Positionen besser zu filtern und zu sortieren und neue Bewerbungen schneller zu erstellen, indem sie auf LinkedIn, Facebook oder Xing gespeicherte berufliche Angaben in das Bewerbungstool der Allianz Gruppe übertragen.

Außerdem ist jede Stelle direkt mit dem jeweiligen Job-Video verknüpft, das dem Fachgebiet zugeordnet ist.



Dominik Hahn
Experte Global Employer
Branding & eRecruiting,
Allianz SE



Ausblick für 2015

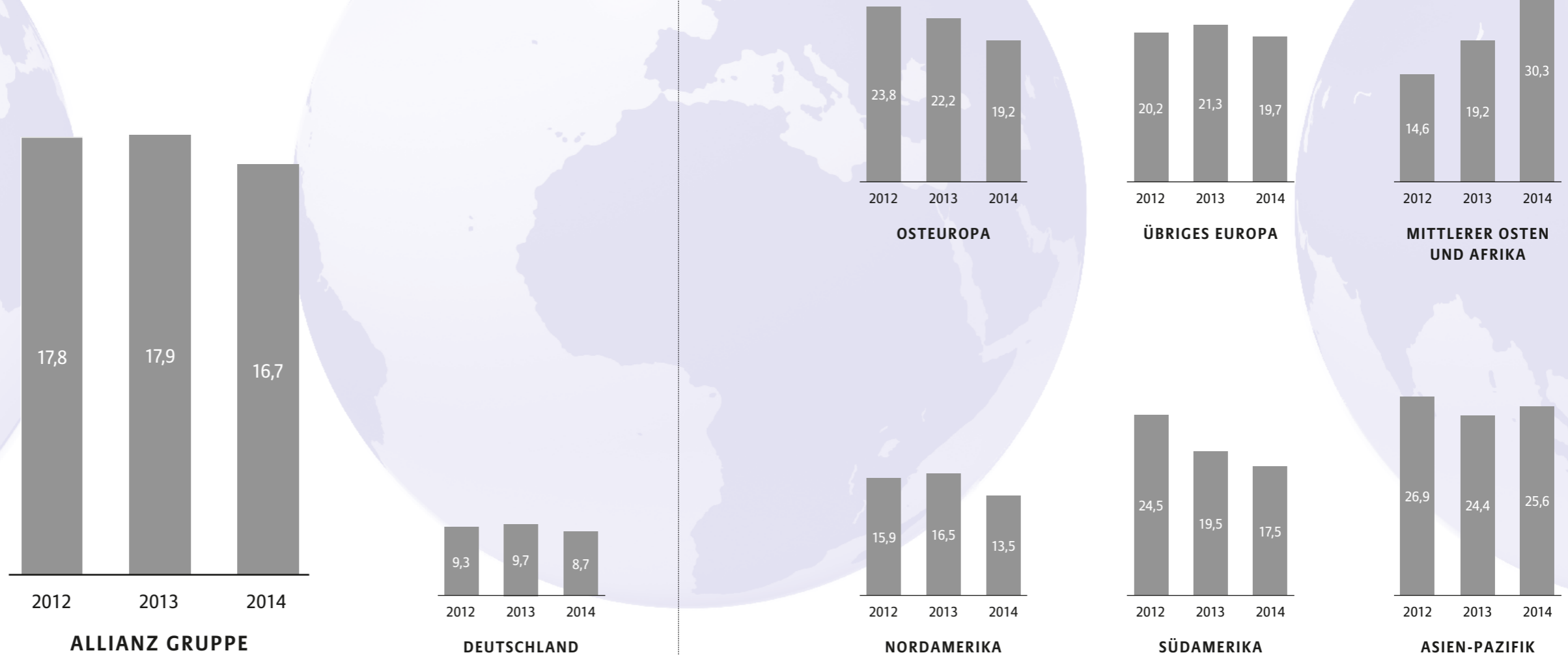
2015 wird sich die Allianz auf die Entwicklung der Employer Value Proposition (EVP) und die Vereinheitlichung der Websites als Hauptbestandteile in diesem Bereich fokussieren.

Bei einer EVP geht es darum zu vermitteln, was die Allianz als Arbeitgeber im zunehmend rauen Wettbewerb auszeichnet, um Talente anzuwerben und zu binden. Durch diese Vereinheitlichung möchte die Allianz weltweit einen gemeinsamen Standard für alle Karriereseiten des Unternehmens im Internet bezüglich Bewerberinformationen, Recruiter-Kontakte und dem Unternehmensporträt festlegen.

All diese Aktivitäten sollen den steigenden Erwartungen der Bewerber hinsichtlich Nutzbarkeit, Interaktion und Service Rechnung tragen.

Die Einstellungsrate auf Gruppenebene war
im Jahr 2014 16,7%

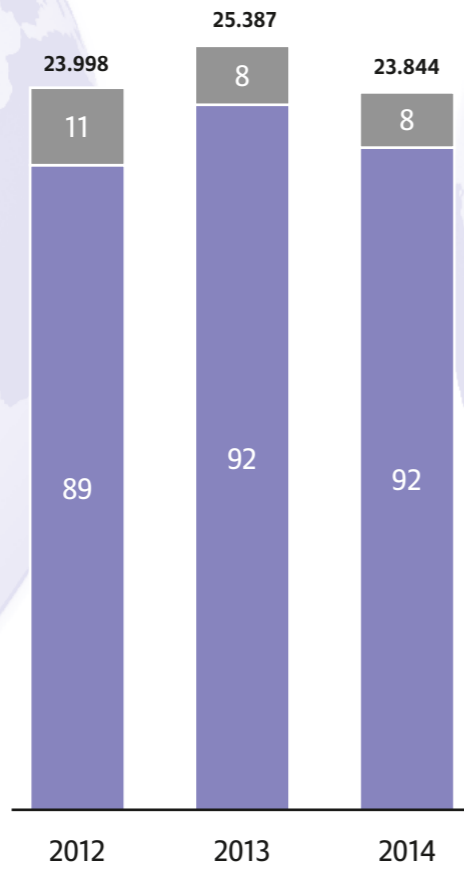
Einstellungsrate (in %)



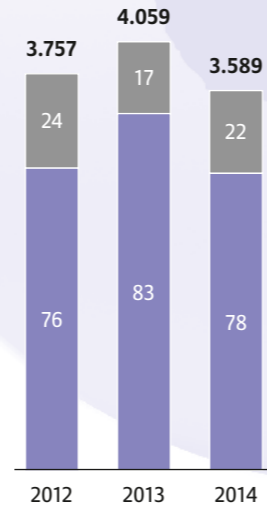
Die Allianz stellte 2014¹ insgesamt 23.844 Mitarbeiter ein

Einstellungsrate (in %)

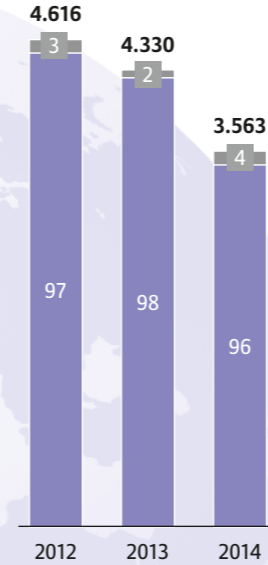
- Interne Einstellungen in % aller Einstellungen
- Externe Einstellungen in % aller Einstellungen



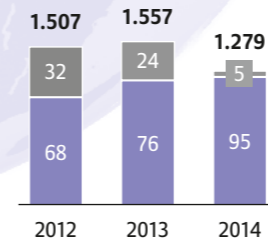
ALLIANZ GRUPPE



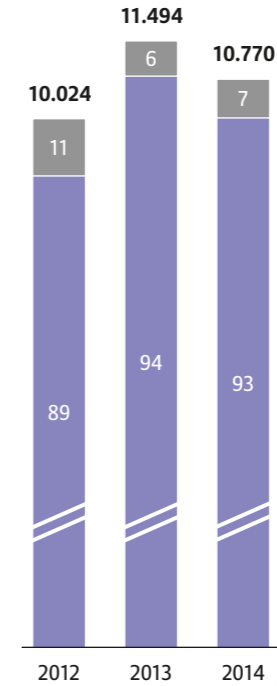
DEUTSCHLAND



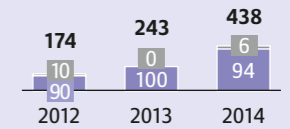
OSTEUROPA



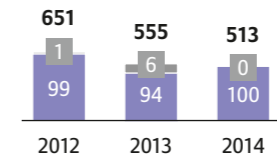
NORDAMERIKA²



ÜBRIGES EUROPA



MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK

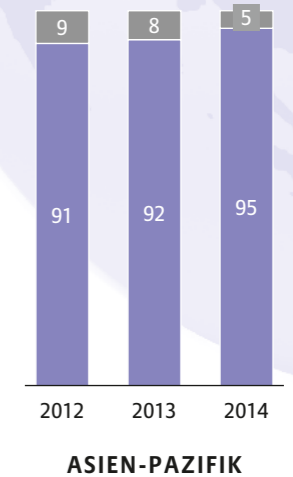
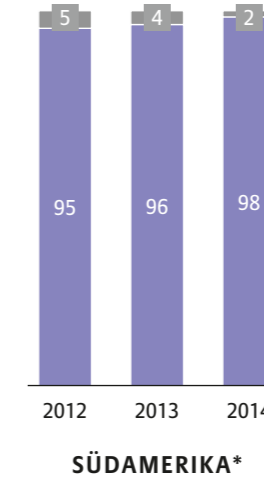
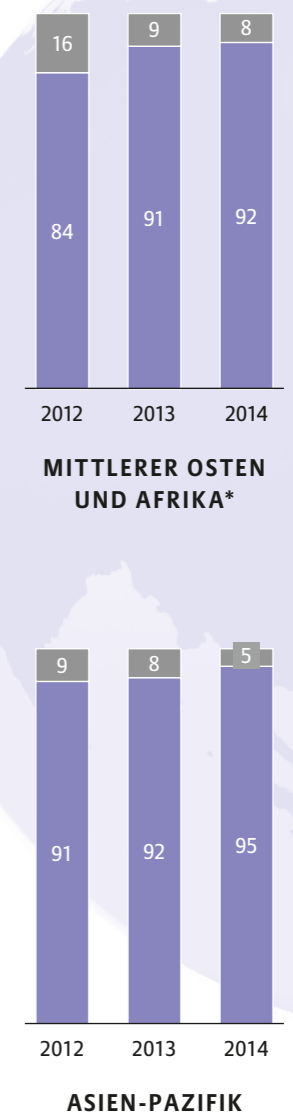
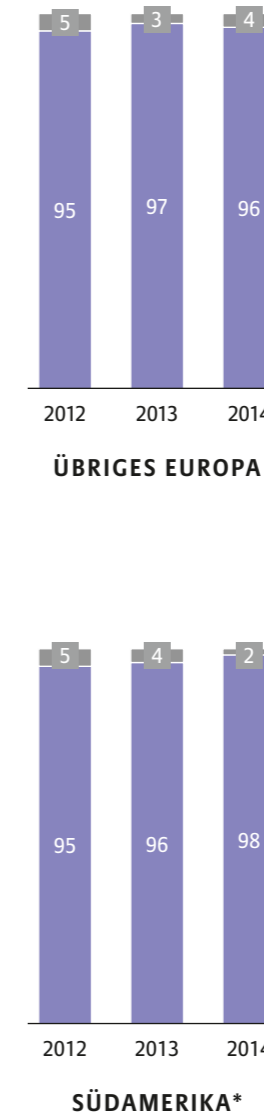
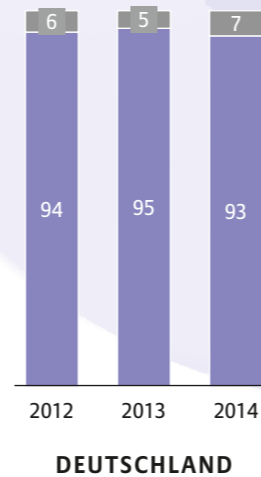
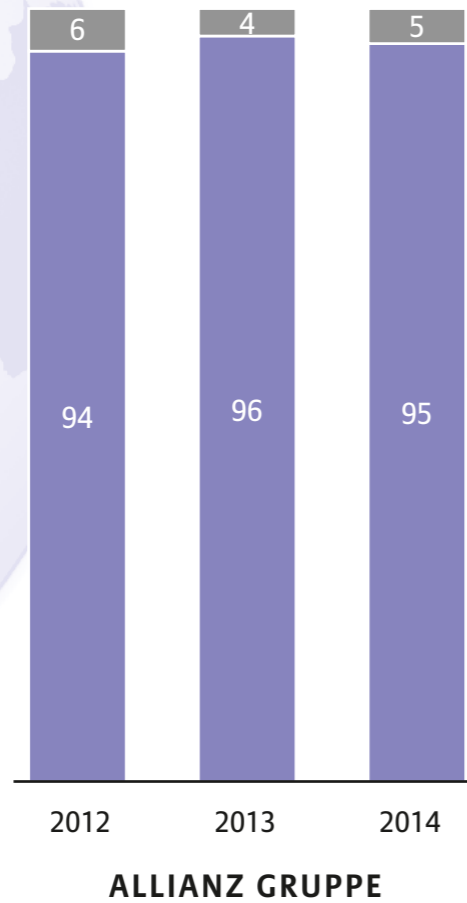
1) Zahl der eingestellten Mitarbeiter bezieht sich nur auf Neueinstellungen. Mitarbeiter, die im Rahmen von Fusionen oder Übernahmen hinzu gekommen sind und Mitarbeiter, die innerhalb der selben Allianz Gesellschaft gewechselt haben, sind nicht mitgezählt.

2) Interne Einstellungsrate beinhaltet Einstellungen innerhalb der selben Allianz Gesellschaft in den Jahren 2012 und 2013 für die Vereinigten Staaten.

5% der Einstellungen in 2014 wurden für Führungskräftepositionen durchgeführt

Eingestellte Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

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

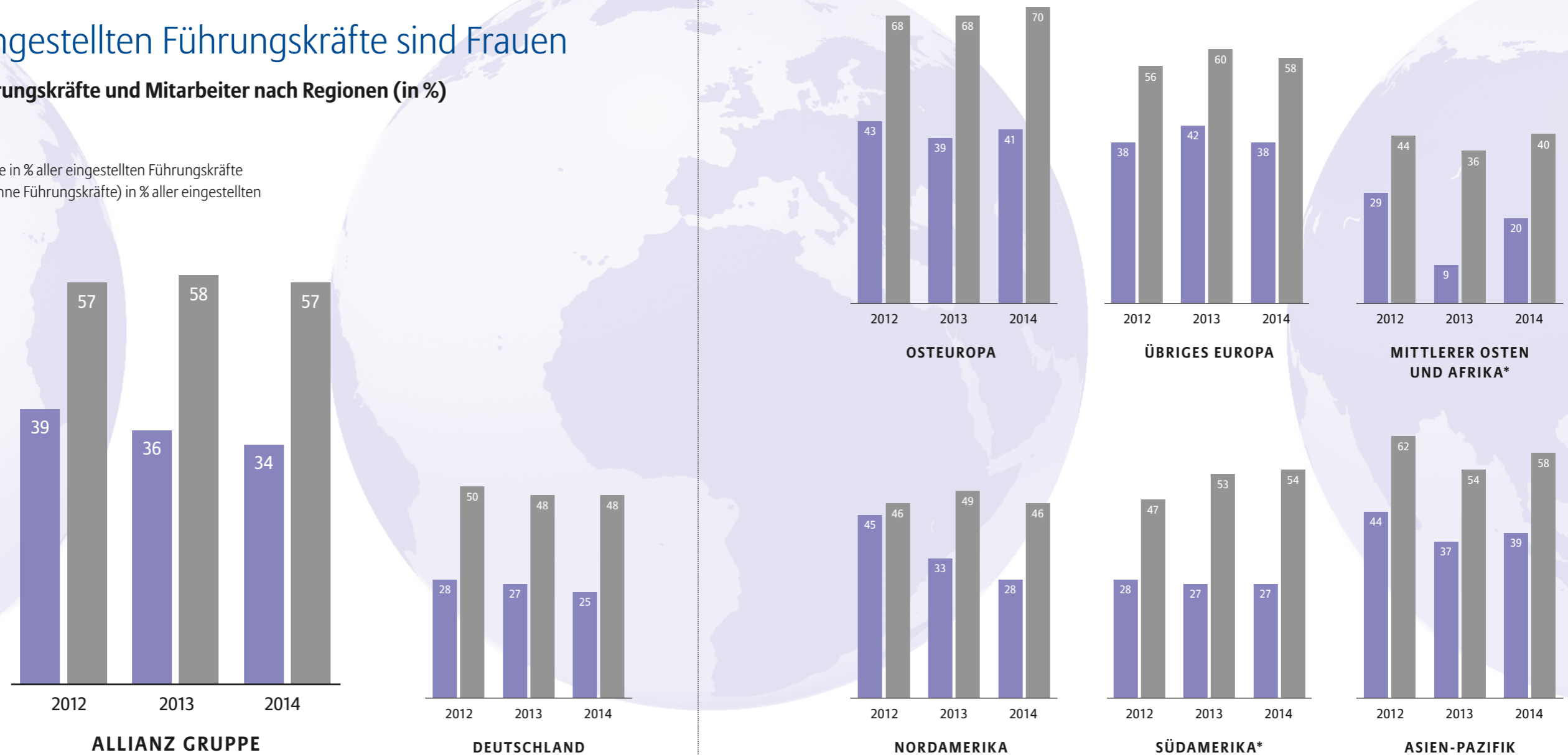


* In 2012, 2013 und 2014 hatten der Mittlere Osten & Afrika sowie Südamerika eine geringe Basis für die Kalkulation (weniger als 40 eingestellte Führungskräfte).

34% der 2014 eingestellten Führungskräfte sind Frauen

Eingestellte weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

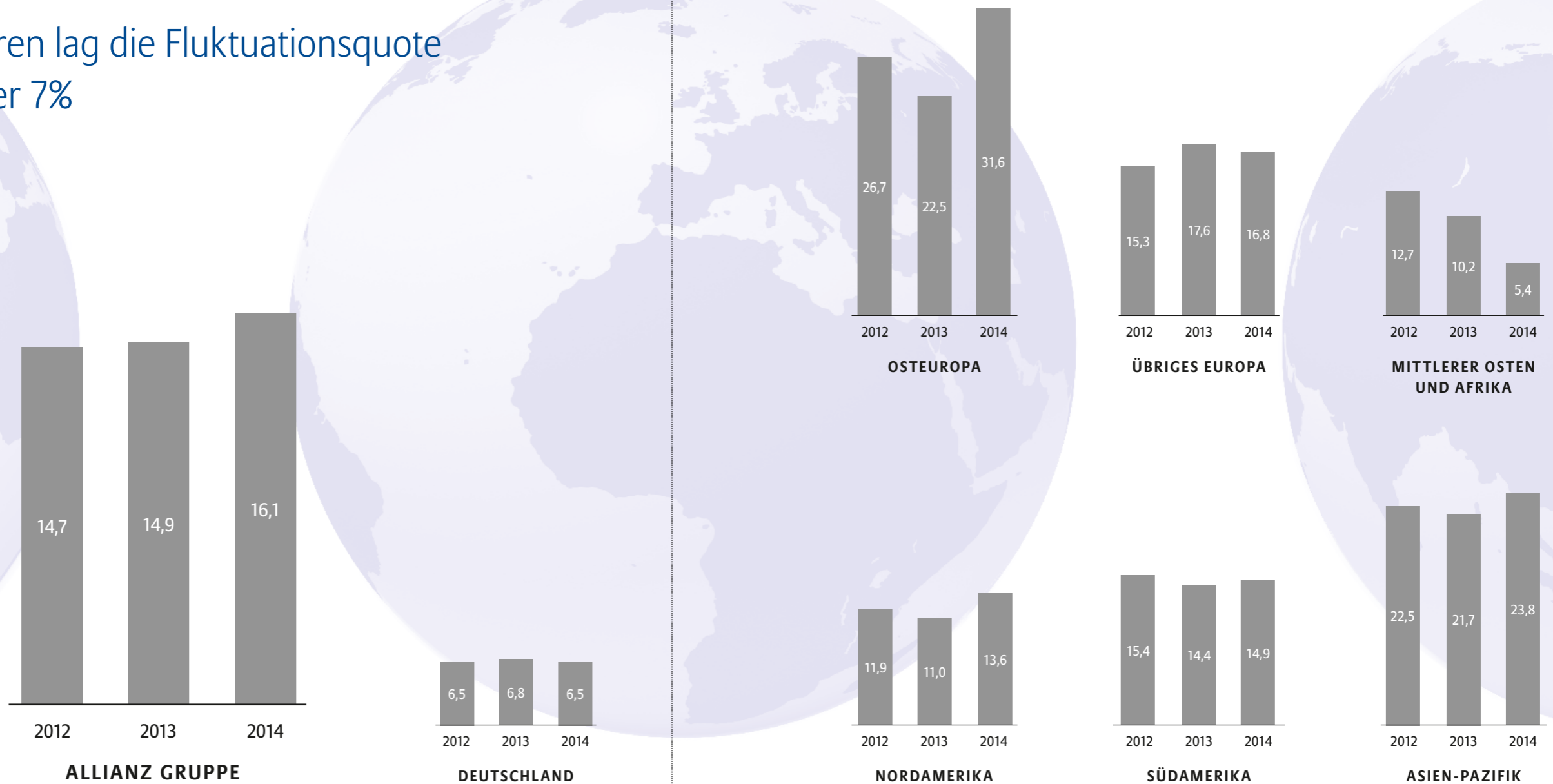
- Eingestellte weibliche Führungskräfte in % aller eingestellten Führungskräfte
- Eingestellte weibliche Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) in % aller eingestellten Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



* In 2012, 2013 und 2014 hatten der Mittlere Osten & Afrika sowie Südamerika eine geringe Basis für die Kalkulation (weniger als 40 eingestellte Führungskräfte).

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

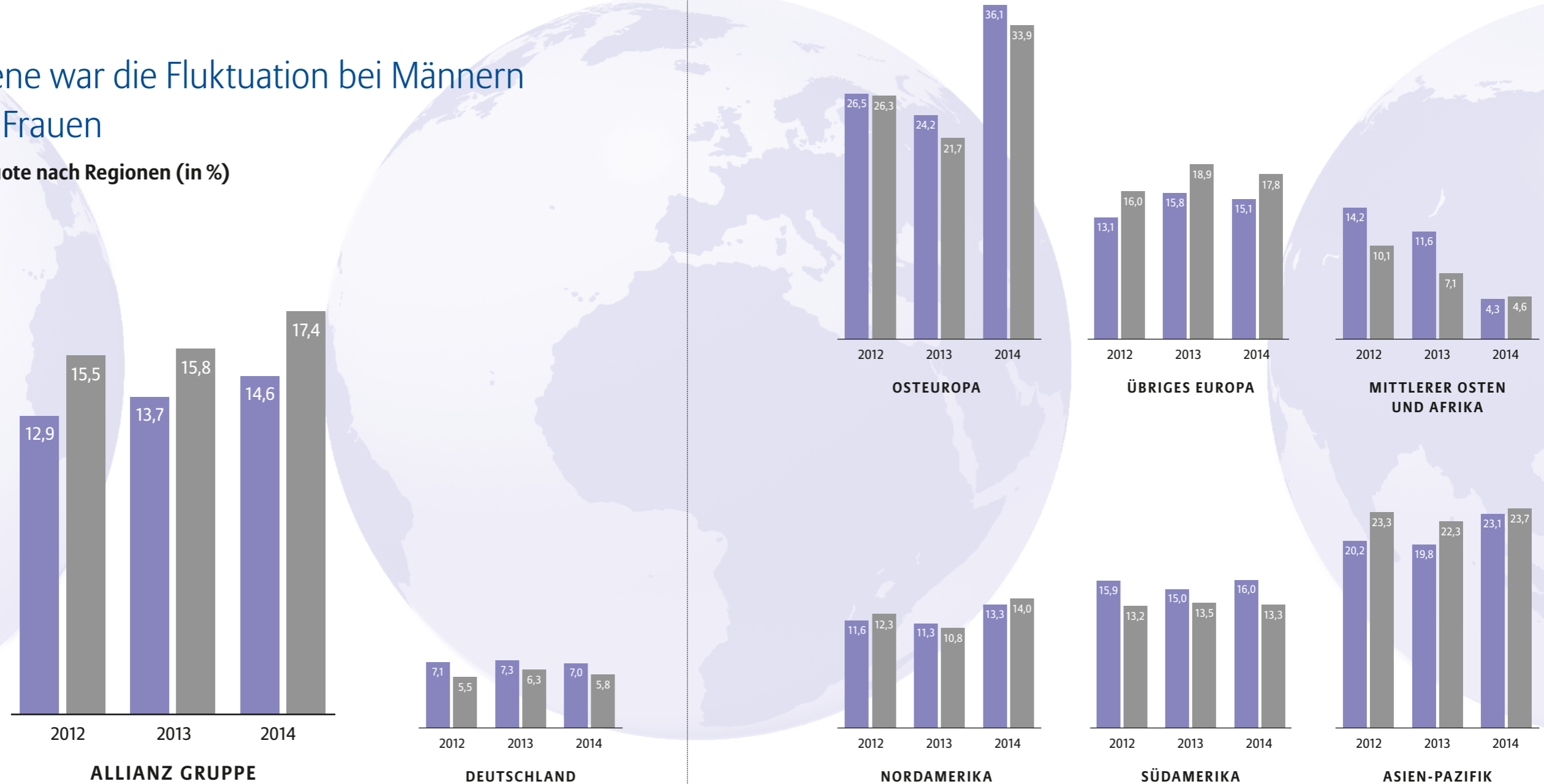
Fluktuationsquote (in %)



Auf Gruppenebene war die Fluktuation bei Männern niedriger als bei Frauen

Mitarbeiterfluktuationsquote nach Regionen (in %)

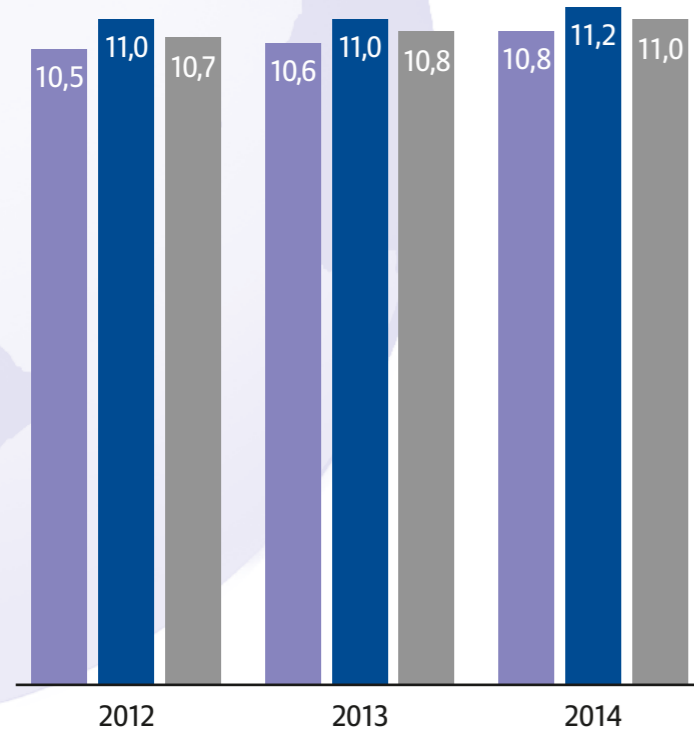
- Männer
- Frauen



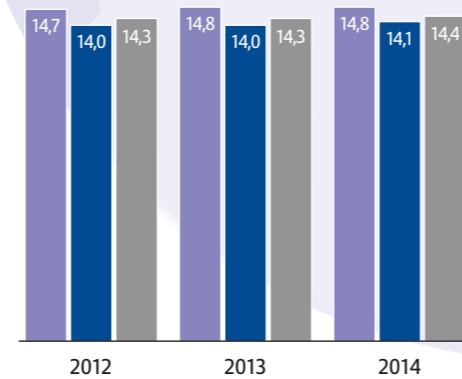
Allianz Mitarbeiter verbleiben im Durchschnitt 11,0 Jahre im Unternehmen

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

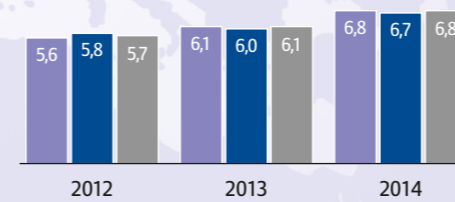
- Frauen
- Männer
- Mitarbeiter auf der Gehaltsliste



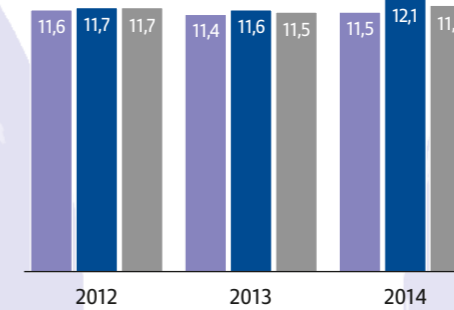
ALLIANZ GRUPPE



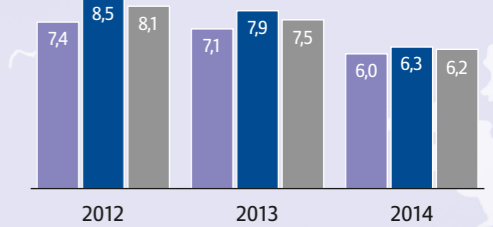
DEUTSCHLAND



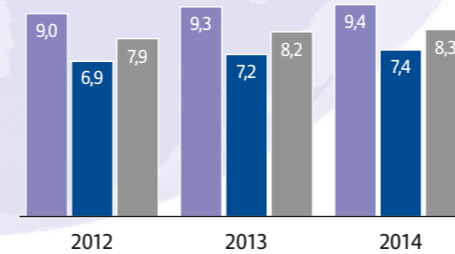
OSTEUROPA*



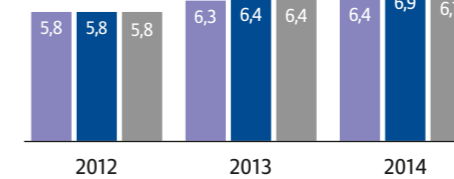
ÜBRIGES EUROPA



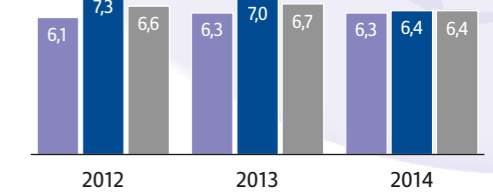
MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



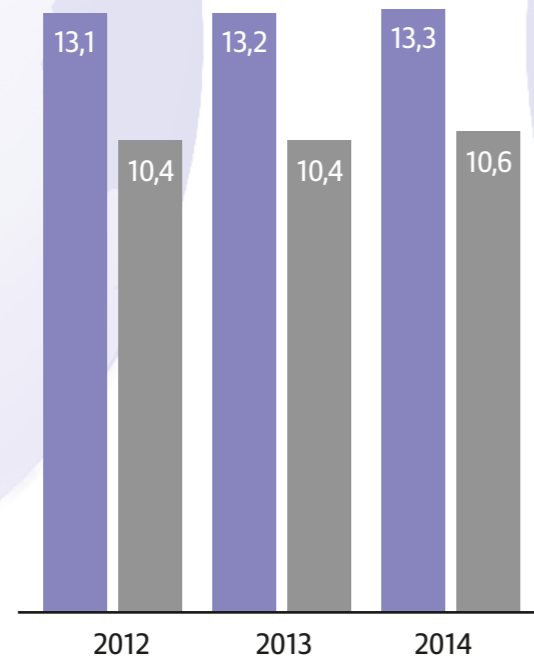
ASIEN-PAZIFIK

* Korrigierte Zahlen für 2013

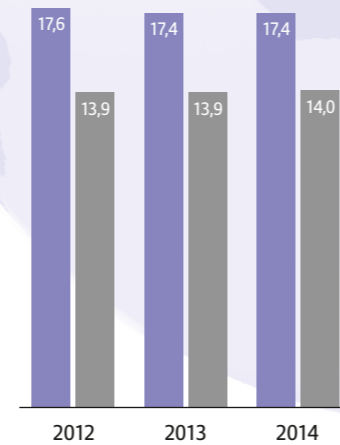
Führungskräfte bleiben länger im Unternehmen als Mitarbeiter

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

- Führungskräfte
- Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



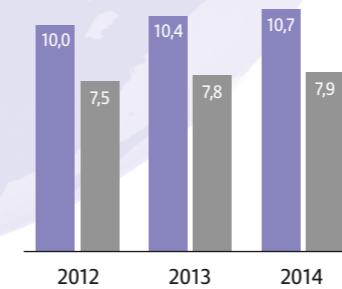
ALLIANZ GRUPPE



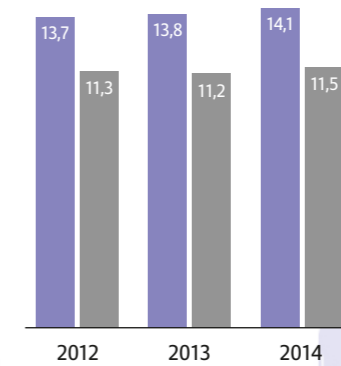
DEUTSCHLAND



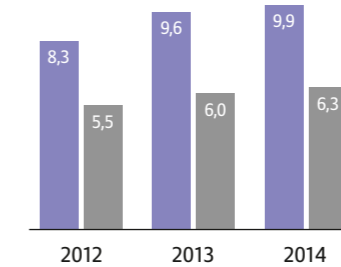
OSTEUROPA*



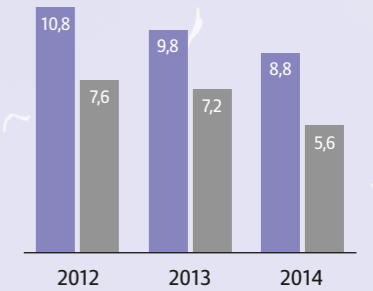
NORDAMERIKA



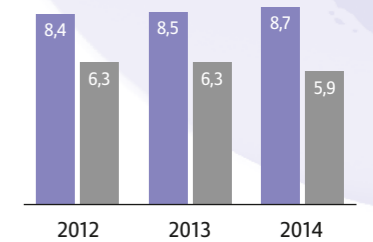
ÜBRIGES EUROPA



SÜDAMERIKA



MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA



ASIEN-PAZIFIK

* Korrigierte Zahlen für 2013



Mitarbeiter- Engagement

Fakten

- Die Allianz ist ein »people business«. Deshalb ist »Best People«, verbunden mit großem Engagement, stabiler Führung und effizienter HR Infrastruktur, ein Schwerpunkt in der Allianz Strategie.
- Die Allianz Gruppe ist überzeugt, dass eine ausgeprägte Führungskultur zu engagierten Mitarbeitern führt und dies wiederum einen positiven Einfluss auf die Geschäftsentwicklung hat.
- Der Allianz Engagement Survey (AES-Mitarbeiterbefragung) wird jährlich mit über 120.000 Beschäftigten in mehr als 60 lokalen und globalen Unternehmen in 80 Ländern und 27 Sprachen durchgeführt.
- 2014 betrug die Beteiligungsquote 84%. Der Employee Engagement Index (EEI) – eine wichtige Kennziffer zur Messung der Zufriedenheit, Loyalität, Empfehlungsbereitschaft und Identifikation mit dem Unternehmen – belief sich dabei auf 72%.
- Die Führungskräfte sind für die Folgemaßnahmen zuständig. Ebenso ist der Austausch von »Best Practices« und Erfahrungen zwischen den lokalen und globalen Allianz Gesellschaften (d.h. via Engagement Day und Engagement Worldwide Booklet) ein wichtiger Aspekt des AES-Programms.



Ausblick für 2015

Die Mitarbeiterzufriedenheit ist weiterhin ein wesentliches Thema für die Allianz Gruppe. Der jährliche Allianz Engagement Survey bildet die Grundlage für Verbesserungen auf allen Ebenen des Unternehmens.

Die Folgemaßnahmen werden in 2015 weiter vorangetrieben. Die AES Ergebnisse variieren quer durch alle Allianz Gesellschaften. Diesbezüglich liegt der Schwerpunkt auf den lokalen Analysen der Befragungsergebnisse. Ein wichtiger Bestandteil wesentlicher und nachhaltiger Verbesserungen ist der Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter. Zusätzlich werden die Ergebnisse auch dazu verwendet, die Verbesserung der Führungskräfteentwicklung zu unterstützen, einschließlich der Identifizierung von Vorbildern für Führungsverhalten und Personalführung. Schlussendlich fördert auch eine neue Auflage des »Engagement Worldwide Booklet« den Austausch bewährter Praktiken.

IM FOKUS

Die AES-Mitarbeiterbefragung genießt sehr hohe Aufmerksamkeit. Sie ist mittlerweile eines der wichtigsten Instrumente zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit und zur Identifizierung von Verbesserungsmöglichkeiten in den verschiedenen Bereichen. Innerhalb der Allianz lässt sich ein Zusammenhang zwischen besseren AES-Ergebnissen und einem positiven Einfluss auf die Geschäftsentwicklung beobachten.

So gelang der Allianz Portugal selbst in einem schwierigen Marktumfeld die Prämieinnahmen und die Rentabilität zu erhöhen und auch den EEI um 9 Prozentpunkte auf 82% zu verbessern. Das Führungsteam erreichte dies anhand eines klaren Geschäftsmodells und einer Vision, die den Mitarbeitern durch strukturierte Kommunikation vermittelt wurde. Dies stellte sicher, dass die Mitarbeiter ihren Beitrag zum Erreichen der Unternehmensziele erkannten und die Teams ihre Ideen austauschten. So wurden z.B. in einer jährlichen Mitarbeiterveranstaltung die Ergebnisse und die strategische Ausrichtung diskutiert, wobei der Fokus auf einer klaren Kommunikation und dem Veranschaulichen der Bedeutung der Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg lag.



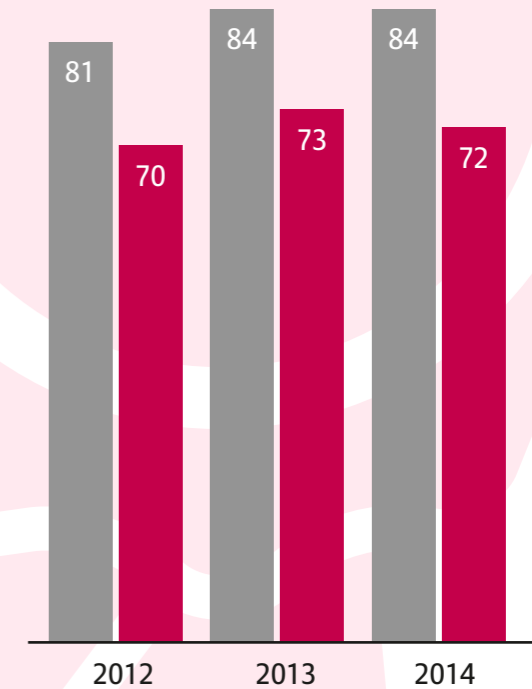
Die Erfolgsgeschichte setzt sich weiter fort. Mit Zufriedenheitswerten von 88% in 2013 und 84% in 2014 liegt die Allianz Portugal auch weiterhin über dem High Performance Benchmark von 82%.

Luis Ferreira
Manager HR & Legal Services,
Allianz Portugal

Der Employee Engagement Index war in den letzten Jahren kontinuierlich hoch

Beteiligungsquote und Employee Engagement Index (in %)

■ Beteiligungsquote
■ Employee Engagement Index (EEI)



ALLIANZ GRUPPE

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 Programm 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 Programm dient der Führungskräfteentwicklung bestehend aus zwei Modulen mit dem Schwerpunkt auf Selbstführung und Veränderung. Es wendet sich an Potentialträger mit nachgewiesener Führungserfahrung. |
| 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 arbeiten und die Absicht haben, nach Ablauf des Entsendungszeitraums zur entsendenden Gesellschaft zurück zu kehren. |
| Externe Einstellungen | Gesamtzahl der Mitarbeiter, die von außerhalb der Allianz Gruppe eingestellt worden sind. |
| FCD Finanzkonglomerat-Richtlinie | Europäische Regelung für die Überwachung von Finanzkonglomeraten und Finanzgruppen, die an sektorübergreifenden Geschäften beteiligt sind. |
| 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. |

| | |
|--|--|
| Führungskraft | Mitarbeiter, der funktionell für anderes Personal verantwortlich ist, unabhängig von der Ebene, z.B. Bereichs-, Abteilungs-, und Teamleiter. |
| Gesamtumsatz | Der Gesamtumsatz umfasst die gesamten Bruttobeitragseinnahmen in der Schaden- und Unfall- sowie in der Lebens- und Krankenversicherung, die operativen Erträge aus dem Asset Management und den gesamten Umsatz aus Corporate und Sonstiges (Bankgeschäft). |
| 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. |
| 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 (9-10), Passive (7-8) und Gegner (0-6). 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. |
| Solvabilitätsquote | Quote, die das angemessene Verhältnis zwischen den anrechenbaren Eigenmitteln und der jeweiligen Kapitalanforderung zeigt. |
| Trainees | Mitarbeiter am Anfang Ihrer Karriere die ein praktisches Training durchlaufen, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auszubauen, z.B. Auszubildende, Trainees, Praktikanten und Werkstudenten. Diese Trainees können sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte sein. |

Disclaimer

Diese Beschreibungen unterliegen, wie immer, einem Haftungsausschluß.

Vorbehalt bei Zukunftsaussagen

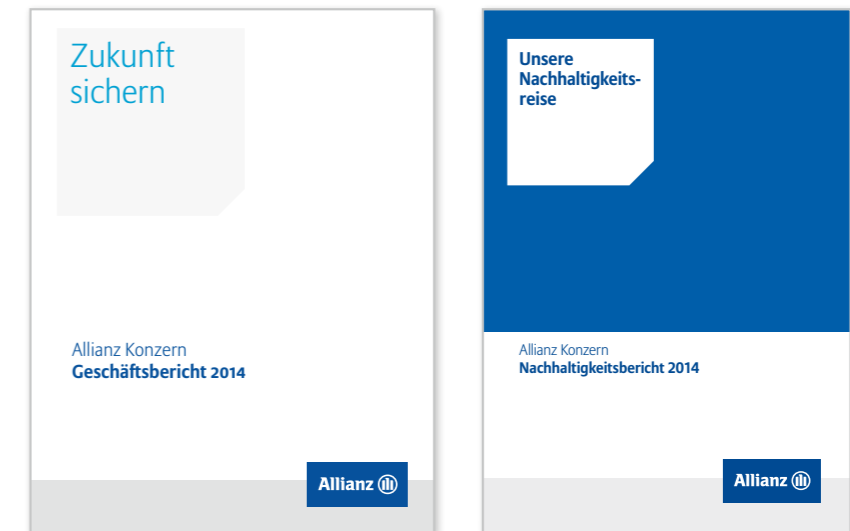
Soweit wir in diesem Dokument Prognosen oder Erwartungen äußern oder die Zukunft betreffende Aussagen machen, können diese Aussagen mit bekannten und unbekanntem Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen können daher wesentlich von den geäußerten Erwartungen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

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

Keine Pflicht zur Aktualisierung

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

Finden Sie mehr über die Allianz heraus



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

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

