

HR Fact Book 2015

Allianz 



Vorwort

Die Allianz ist ein einzigartiges Unternehmen, in dem hervorragende Menschen von unterschiedlichster Herkunft tätig sind. Das ist wichtig, denn die Allianz ist ein »People Business«. Die Zufriedenheit unserer Kunden steht in direktem Zusammenhang mit unseren Mitarbeitern, ihrer Leistung und ihrem Engagement. Jedoch stellt das Mitarbeiterengagement in zunehmendem Maße eine Herausforderung für Unternehmen weltweit dar. Wir bei der Allianz sind der Überzeugung, dass die Einführung einer

»integrativen Leistungskultur« die richtige Maßnahme ist, um diese Herausforderung zu meistern. Durch eine Kultur, in der sowohl der Mensch als auch die Leistung zählt, wollen wir vielfältige Spitzentalente für uns gewinnen, befähigen und motivieren, die Teamgeist, Integrität, unternehmerisches Denken und vor allem Kundenorientierung haben.

Mitarbeiterengagement zu fördern bedeutet auch, für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter Sorge zu tragen. Zur Vermeidung potenzieller, durch arbeitsbedingten Stress verursachte Gesundheitsprobleme haben wir das Work Well Programm ins Leben gerufen, das durch die Bereitstellung eines produktiven, gesundheitsfördernden Arbeitsumfeldes zum Wohlergehen der Mitarbeiter beiträgt. In den kommenden Jahren werden wir in unseren 50 größten Gesellschaften Mindestmaßnahmen gegen Stressoren ergreifen. Mithilfe unseres Work-Well-Index, eines neuen wissenschaftlichen Instruments zur Messung von arbeitsbedingtem psycho-sozialen Stress, können wir Verbesserungen nachvollziehen; außerdem korreliert dieser Index direkt mit einem Business Case, der für die Allianz und ihre Stakeholder erheblichen Wert generiert.

Ich freue mich, Ihnen das Allianz HR Fact Book 2015 vorstellen zu können, in dem Sie eine breite Palette an Zahlen und Fakten zu unseren Mitarbeitern finden und das Ihnen Einblick in unsere HR-Aktivitäten weltweit verschafft.

Viel Spaß beim Lesen.

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 2016
- 14 Kennzahlen

WORK WELL @ ALLIANZ

27 Work Well @ Allianz

- 28 Fakten
- 29 Im Fokus
- 29 Ausblick für 2016
- 30 Kennzahlen

WEITERBILDUNG & ENTWICKLUNG

36 Weiterbildung & Entwicklung

- 37 Fakten
- 38 Im Fokus
- 38 Ausblick für 2016
- 39 Kennzahlen





REWARD & PERFORMANCE

44 Reward & Performance

- 45 Fakten
- 46 Im Fokus
- 46 Ausblick für 2016
- 47 Kennzahlen

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

49 Attraktiver Arbeitgeber

- 50 Fakten
- 51 Im Fokus
- 51 Ausblick für 2016
- 52 Kennzahlen

MITARBEITER-ENGAGEMENT

68 Mitarbeiterengagement

- 69 Fakten
- 70 Im Fokus
- 70 Ausblick für 2016
- 71 Kennzahlen

ANHANG

- 72 Glossar
- 74 Disclaimer



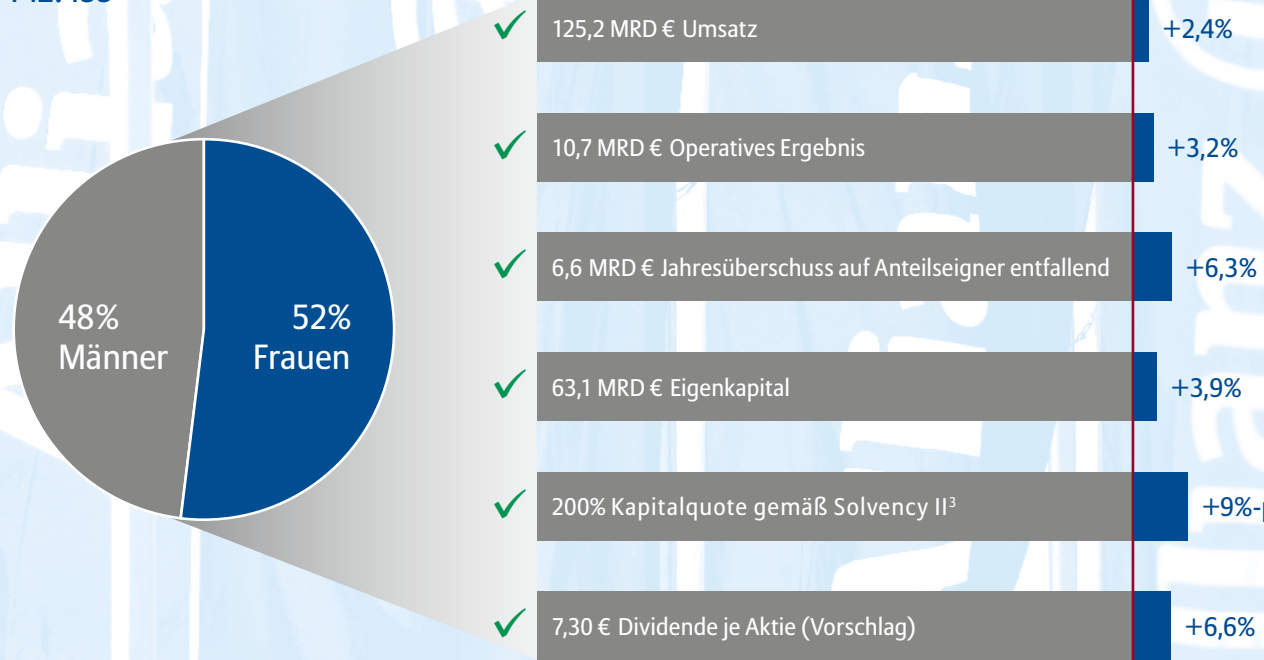
Überblick

Starkes Geschäftsergebnis in 2015¹

Stand 31. Dezember 2015

Gesamtzahl der Mitarbeiter²
142.459

2014

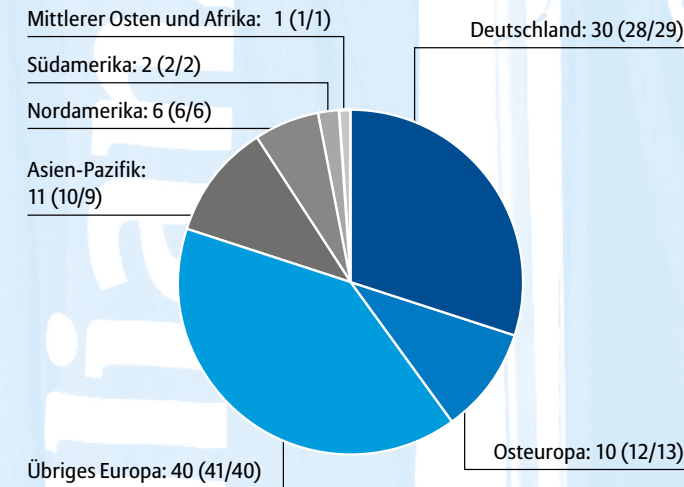


1) Diese Zahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Mitarbeiter der Allianz Gruppe (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft).
 2) Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag aller verbundenen Unternehmen (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft).
 3) AZ Life in den USA ist in der Solvenzkapitalanforderung auf Basis von Äquivalenz von Drittländern mit 100% des lokalen aufsichtsrechtlichen Reportingstandards für Lebensversicherer («Company Action Level RBC») zum Jahr 2014 und mit 150% zum Jahr 2015 berücksichtigt.

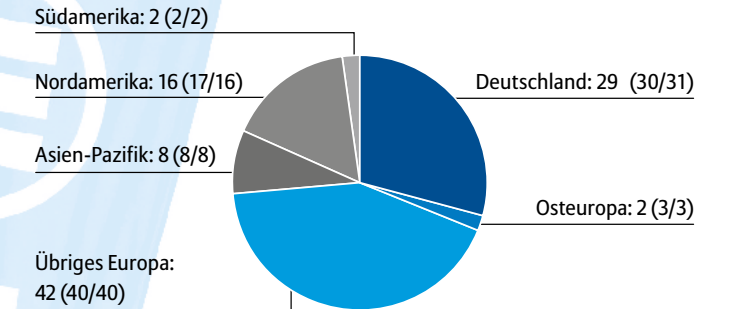
Allianz beschäftigte Ende 2015 insgesamt 142.459 Mitarbeiter

Stand 31. Dezember 2015 (31. Dezember 2014 / 31. Dezember 2013)

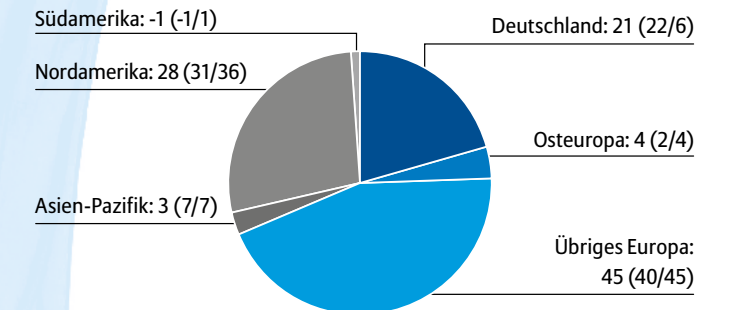
Mitarbeiter (%) von 142.459¹



Gesamtumsatz (%) von 125.190 MIO €²



Operatives Ergebnis (%) von 10.735 MIO €³



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 2013 in Übriges Europa enthalten.
 2) Konsolidierte Angaben aus Konzernabschluss. Region Mittlerer Osten und Afrika trägt 2013, 2014 und 2015 je 0,4% zum Gesamtumsatz bei.
 3) Konsolidierte Angaben aus Konzernabschluss. Region Mittlerer Osten und Afrika trägt 2013 0,3%, 2014 0,1% und 2015 0,5% zum gesamten operativen Ergebnis bei.

142.237 Mitarbeiter sind in unserem Kerngeschäft tätig

Stand 31. Dezember 2015 (31. Dezember 2014)

Gesamtzahl der Mitarbeiter
142.459 (147.425)

Anzahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft der Allianz
142.237 (142.462)

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

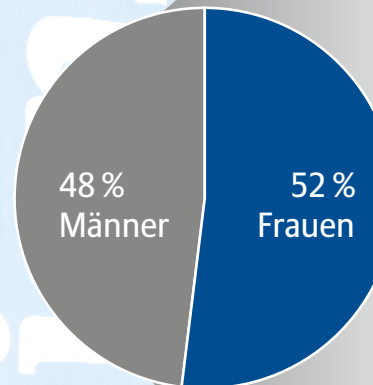
= Anzahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft der Allianz.
Ausgeschlossen sind voll-konsolidierte Unternehmen, die als reine Finanzinvestitionen, gemeinnützige Organisationen z.B. Stiftungen, sowie Unternehmen gelten, die als zur Veräußerung gehalten klassifiziert sind.

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 2015

Anzahl der Mitarbeiter im Kerngeschäft
142.237



Allianz Mitarbeiter	2013	2014	2015
Gesamtzahl der Mitarbeiter (Kern- und Nichtkerngeschäft)	147.627	147.425	142.459
Anteil der Mitarbeiter auf der Gehaltsliste	96%	96%	97%
Führungskräfte ¹	13%	13%	14%
Teilzeitmitarbeiter	11%	12%	12%
Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen	93%	93%	93%
Entsendungen (in andere Länder)	414	373	386
Trainees	2%	2%	3%
Durchschnittsalter	40,1	40,5	40,5
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10,8	11,0	11,1
Fluktuationsrate	15%	16%	15%
Anzahl der Krankheitstage pro Mitarbeiter	7,0	7,4	8,0
Anteil der Mitarbeiter, die mindestens an einer Fort- oder Weiterbildung teilgenommen haben	69%	65%	70%
Umsatz pro Mitarbeiter ² (in TSD €)	823,7	907,3	958,1
Gesamtpersonalkosten (in MIO €)	11.516	11.515	12.367
Personalkosten pro Mitarbeiter ³ (in TSD €)	78,4	78,1	86,6

1) Mitarbeiter, der funktionell für anderes Personal verantwortlich ist, unabhängig von der Ebene, z.B. Bereichs-, Abteilungs-, und Teamleiter.
2) Basierend auf durchschnittlicher FTE. 3) Basierend auf durchschnittlicher Gesamtzahl der Mitarbeiter.

Die 10 größten Länder nach Anzahl der Mitarbeiter

	Land	2013	2014	2015
	Deutschland	40.537	40.692	40.600
	Frankreich	17.352	17.259	15.822
	USA	9.128	9.124	8.133
	Vereinigtes Königreich	7.570	7.965	7.182
	Italien	6.402	6.840	6.710
	Australien	4.894	4.907	5.451
	Russland	8.200	6.085	4.042
	Spanien	3.560	3.606	3.525
	Österreich	3.375	3.424	3.443
	Brasilien	3.699	3.476	3.421

Mitarbeiterstruktur & Vielfalt



Fakten

- Für die Allianz ist eine vielfältige, gut integrierte Belegschaft aus Mitarbeitern mit unterschiedlichem sozialen und kulturellen Hintergrund von besonderer Bedeutung. Wir sind überzeugt, dass es für unseren Erfolg als weltweit agierender Konzern notwendig ist diese Vielfalt zu fördern.
- Entsprechend der gesetzlichen Quotenregelung in Deutschland hat sich die Allianz bei ihren deutschen Gesellschaften, die der Mitbestimmung unterliegen, selbst Ziele für den Anteil von Frauen in der obersten Führungsebene gesetzt. So wollen wir bis Juni 2017 einen Anteil von mindestens 20 Prozent weiblicher Mitarbeiter auf der ersten und zweiten Ebene unterhalb des Vorstandes erreichen. Langfristig strebt die Allianz deutschlandweit das Ziel an, in diesen Ebenen 30 Prozent umzusetzen. Weltweit hat die Allianz auch ihr Ziel für Frauen in den jeweiligen Talentpools auf 40 Prozent (von zuvor 30 Prozent) erhöht.
- Fünf neue Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, unsere Zielvorgaben für den Frauenanteil zu erreichen, umfassen systematische, speziell konzipierte Programme, die Ermittlung 200 verifizierter Nachfolgerinnen, flexible Arbeitsorganisation, Kinderbetreuung und die Möglichkeit, nach dem Erziehungsurlaub in Teilzeit wieder auf dieselbe Stelle zurückzukehren.
- Die Allianz definiert Vielfalt breit und unterstützt eine ganze Palette von Initiativen zur Förderung der Inklusion. Zu solchen Maßnahmen gehören Schulungsprogramme zum Thema »unbewusste Vorbehalte«, LGBT (Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender) sowie Inklusion und Einstellungsprogramme für Menschen mit Behinderung.
- Die strategische Personalplanung unterstützt die Allianz bei der Feststellung ihres aktuellen und künftigen Arbeitskräftebedarfs. Zu den Hauptzielsetzungen gehören die Bewertung, z.B. der wirtschaftlichen Auswirkungen sozio-kultureller, demografischer und verhaltensbezogener Trends, sowie das Nachhalten aktueller und künftiger, für das Geschäft benötigter Fachkenntnisse, um unseren Erfolg langfristig sicherzustellen.
- 61 Nationalitäten sind auf den Führungsebenen der gesamten Gruppe vertreten und tragen zu einer großen Meinungsvielfalt an der Spitze des Unternehmens bei.
- Das Durchschnittsalter eines Allianz Mitarbeiters beträgt 40,5 Jahre. Unsere Mitarbeiter in den Schwellenländern sind im Durchschnitt jünger als in den entwickelten Märkten.



Ausblick für 2016

Die Allianz setzt sich weiterhin für eine Kultur ein, die Menschen entsprechend ihren Leistungen fördert und weiterentwickelt, aber gleichzeitig auch die verschiedenen Möglichkeiten unserer vielfältigen Mitarbeiter schätzt. Somit spiegeln Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt und Inklusion unser Streben nach einer inklusiven Leistungskultur deutlich wider und tragen dazu bei, Vertrauen aufzubauen und die Wahrnehmung zu stärken, dass jeder in der Allianz die gleichen Erfolgchancen hat und Leistung und Potenzial die einzig maßgeblichen Kriterien sind.

Die Allianz wird auch den Dialog mit den verschiedenen Mitarbeitergruppen (z.B. Frauen, LGBT, Millennium-Generation) fortsetzen, um einen besseren Einblick in ihre Erwartungen an die Allianz als Arbeitgeber zu gewinnen. Flexible Arbeitszeiten, die sowohl dem Mitarbeiter als auch dem Arbeitgeber dienen, stehen ebenfalls im Fokus.

Unser neues globales HR Service Delivery Modell wird unsere HR-Funktion mithilfe von vereinheitlichten Prozessen, der Bündelung von Expertise und Leistungen sowie der Einführung eines voll integrierten, standardisierten und modernen IT-Systems beim Erreichen der nächsten Servicestufe unterstützen.

IM FOKUS

Ein leistungsstarkes Unternehmen erfordert auf allen Ebenen und in allen Funktionen Mitarbeiter die ihren Beitrag leisten. In den letzten Jahren haben wir uns verstärkt auf Frauen in Führungsfunktionen konzentriert und werden dies auch weiterhin tun. Frauen machen nicht nur die Hälfte unseres Kundenstamms aus, sondern auch mehr als die Hälfte der Universitätsabsolventen und unserer Mitarbeiter. Es ist somit nur angemessen, eine ähnliche Repräsentanz in unseren Talentpools und den Führungsebenen anzustreben.

Allianz Life in den USA geht mit einer Women's Employee Resource Group, Mentoring-Zirkeln und äußerst konkurrenzfähigen Leistungen und Strategien mit gutem Beispiel voran. Diese bescherten dem Unternehmen in zwei aufeinanderfolgenden Jahren einen Platz unter den »Working Mother 100 Best Companies«.

Ich bemühe mich auch darum, dass unser Unternehmen als Teil der Unternehmenskultur noch inklusiver wird und Teams in Bezug auf Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, kulturellen Hintergrund und vieles mehr bunter gemischt sein werden. Ich bin überzeugt, dass unser Unternehmen in den nächsten Jahren noch stärker und vielfältiger wird.



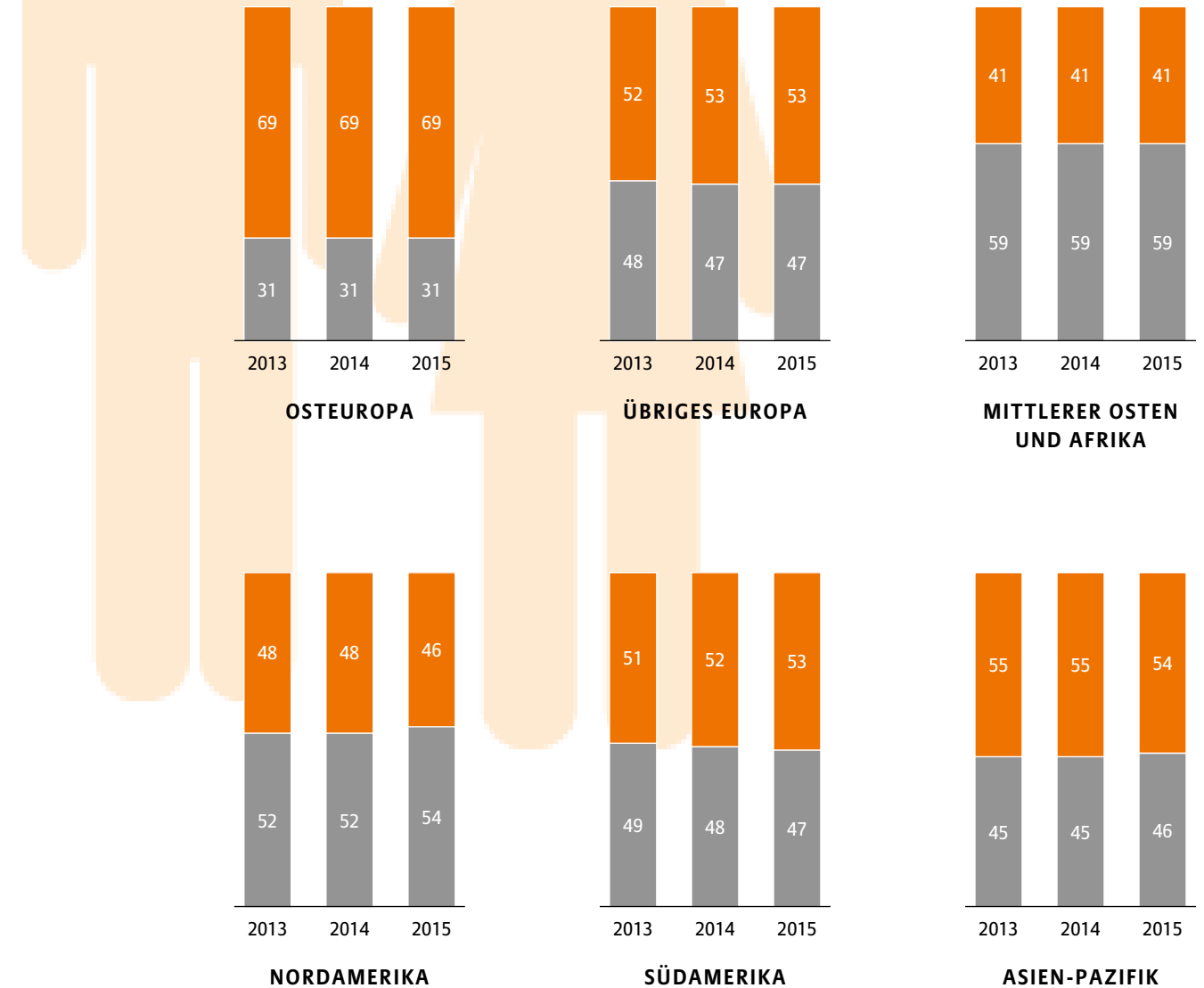
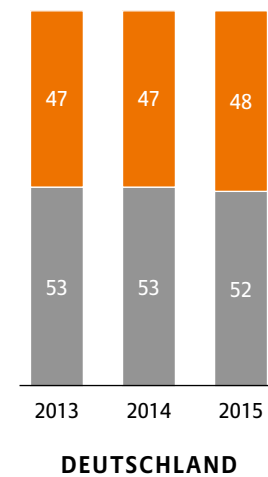
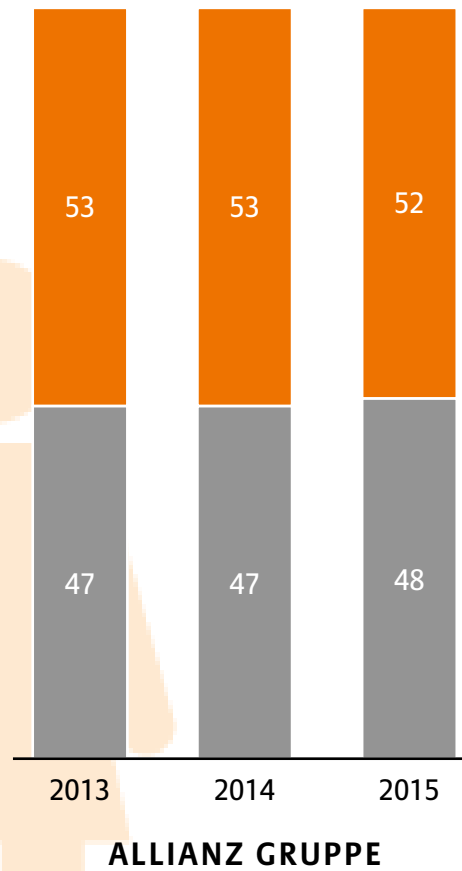
Jay Ralph

Allianz SE Vorstandsmitglied und Sponsor im Bereich Vielfalt

52% aller Allianz Mitarbeiter sind Frauen

Weibliche und männliche Mitarbeiter nach Regionen (in %)

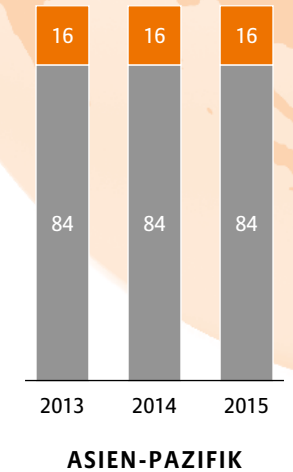
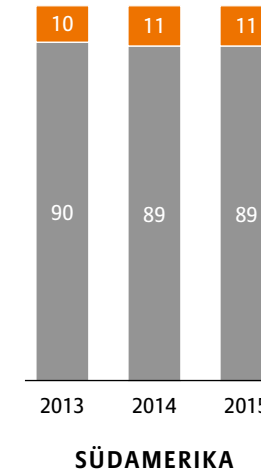
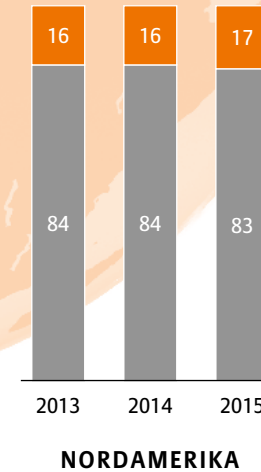
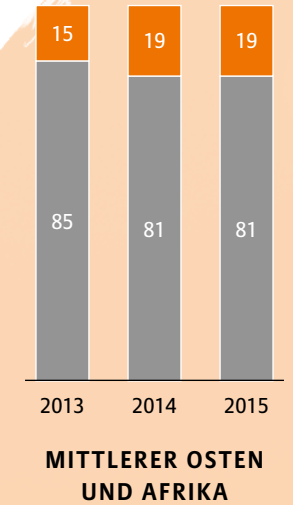
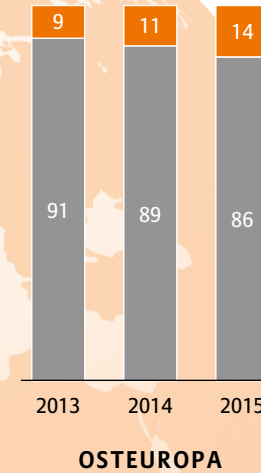
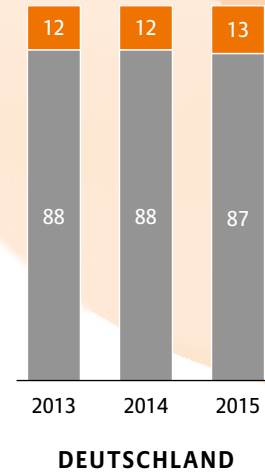
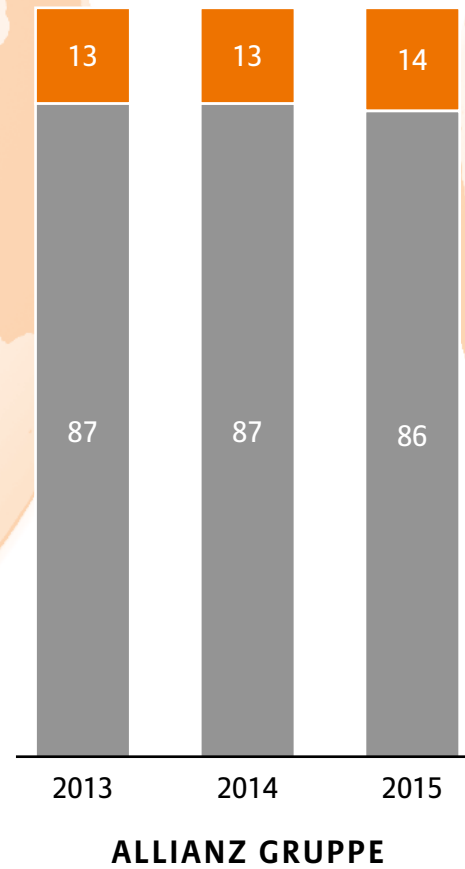
- Weibliche Mitarbeiter in % aller Mitarbeiter
- Männliche Mitarbeiter in % aller Mitarbeiter



Eine Allianz Führungskraft ist durchschnittlich für 6 Mitarbeiter verantwortlich

Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

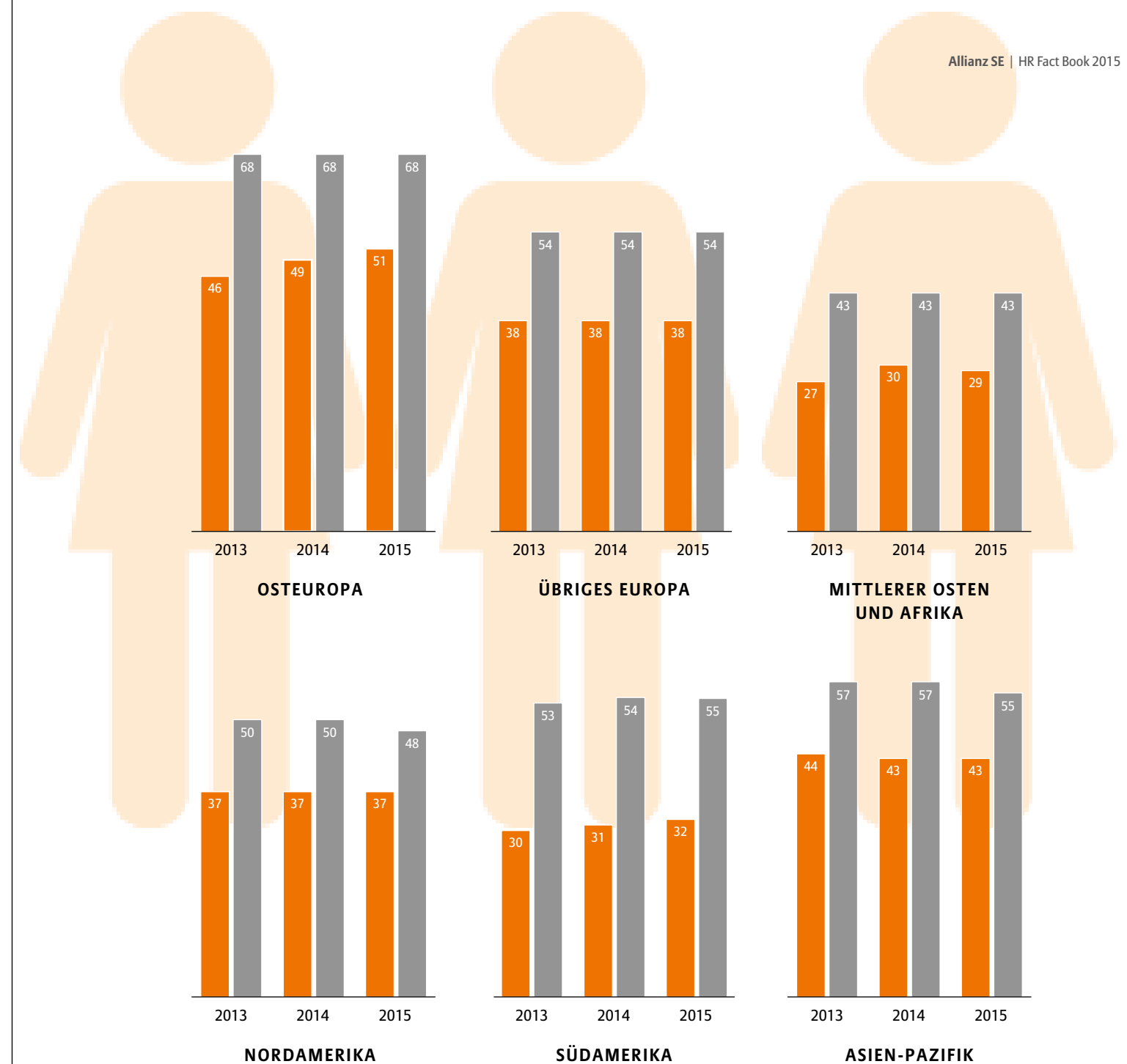
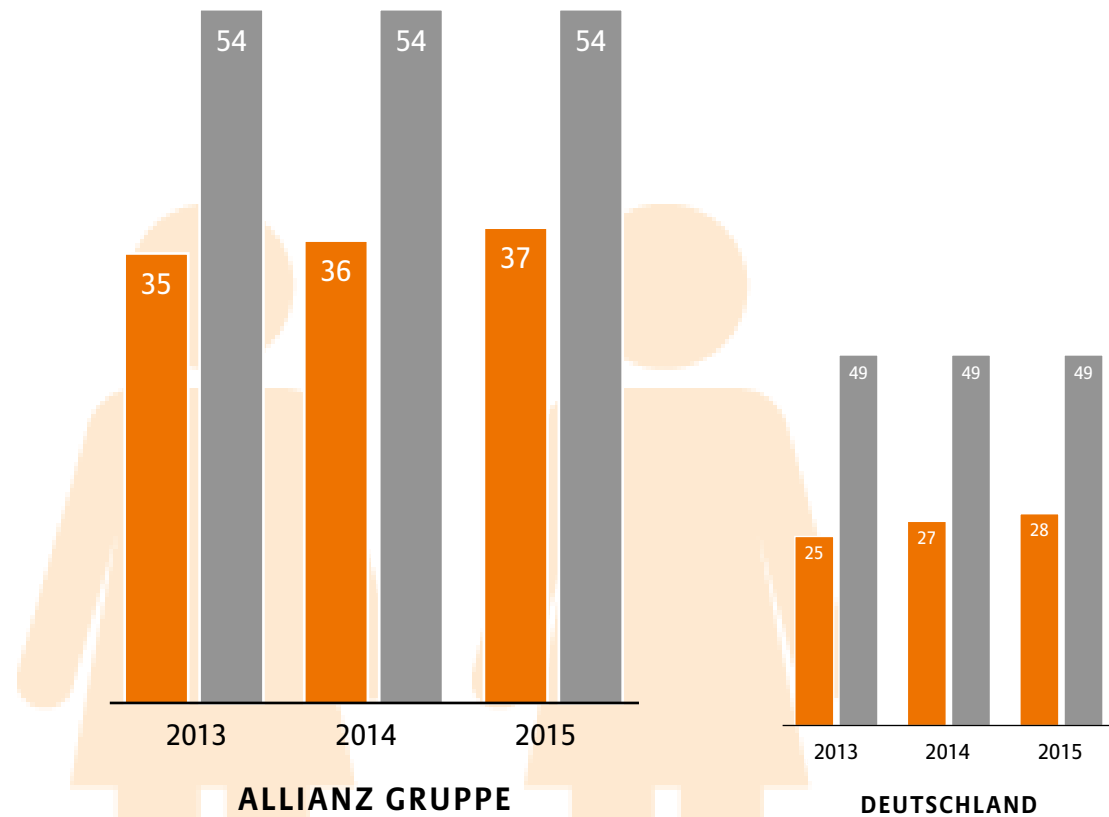
- Anteil Führungskräfte auf der Gehaltsliste (in %)
- Anteil Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) auf der Gehaltsliste (in %)



37% aller Allianz Führungskräfte sind Frauen

Weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

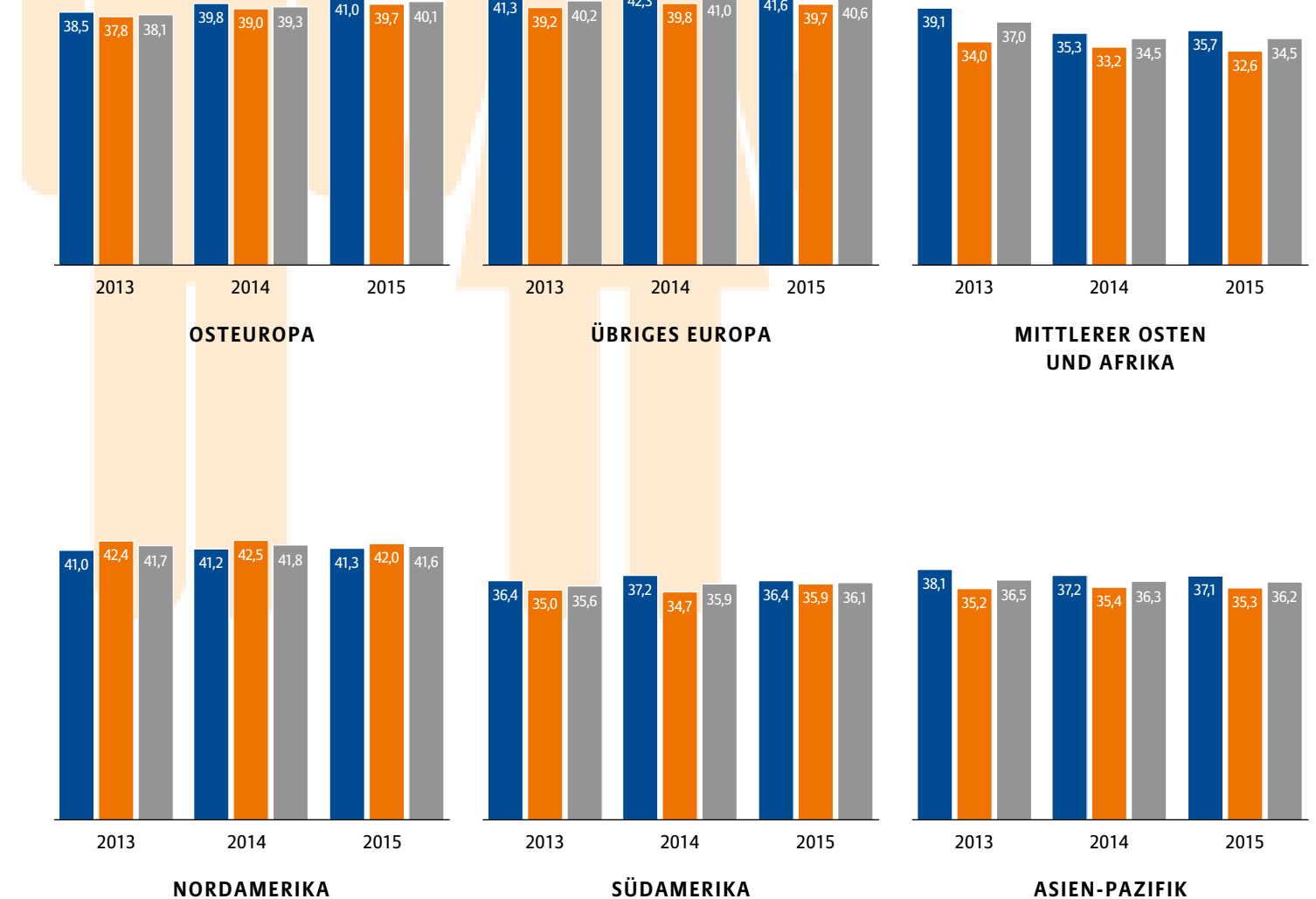
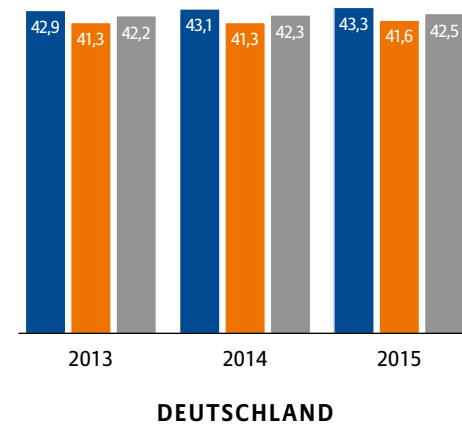
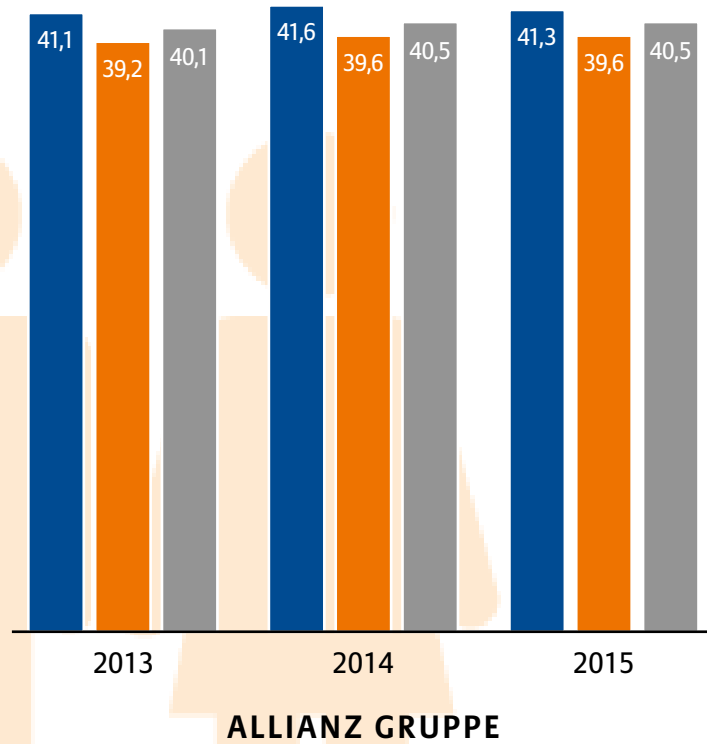
- Weibliche Führungskräfte in % aller Führungskräfte
- Weibliche Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) in % aller Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



Im Jahr 2015 waren die Allianz Mitarbeiter im Mittleren Osten und Afrika im Durchschnitt am jüngsten

Stand 31. Dezember 2015

- Männer
- Frauen
- Alle Mitarbeiter auf der Gehaltsliste



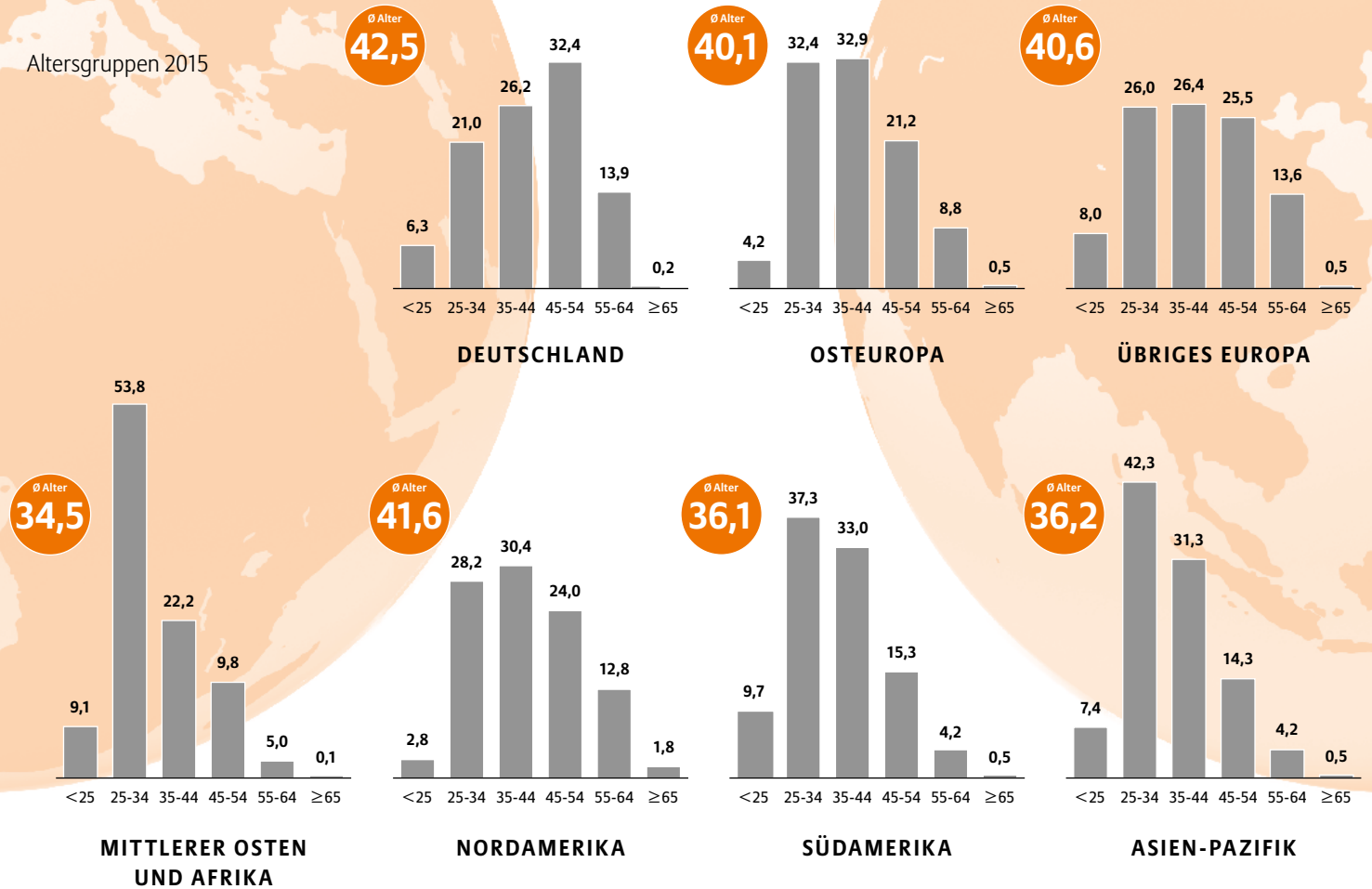
In den jüngeren Altersgruppen gibt es mehr Frauen als Männer

		2013		2014		2015	
< 25	Gesamt	10.600	7,7%	9.594	7,0%	9.365	6,8%
	Männer	3.963	2,9%	3.625	2,6%	3.655	2,7%
	Frauen	6.637	4,8%	5.969	4,4%	5.710	4,1%
25-34	Gesamt	37.621	27,5%	37.735	27,5%	38.146	27,7%
	Männer	16.895	12,4%	16.926	12,3%	17.502	12,7%
	Frauen	20.726	15,1%	20.809	15,2%	20.644	15,0%
35-44	Gesamt	39.035	28,5%	38.850	28,4%	38.252	27,9%
	Männer	18.871	13,8%	18.702	13,7%	18.364	13,4%
	Frauen	20.164	14,7%	20.148	14,7%	19.888	14,5%
45-54	Gesamt	34.435	25,2%	34.862	25,4%	34.699	25,3%
	Männer	17.796	13,0%	17.910	13,0%	17.757	13,0%
	Frauen	16.639	12,2%	16.952	12,4%	16.942	12,3%
55-64	Gesamt	14.530	10,6%	15.423	11,3%	16.189	11,8%
	Männer	7.856	5,7%	8.428	6,2%	8.982	6,5%
	Frauen	6.674	4,9%	6.995	5,1%	7.207	5,3%
≥ 65	Gesamt	682	0,5%	518	0,4%	679	0,5%
	Männer	470	0,3%	319	0,2%	461	0,3%
	Frauen	212	0,2%	199	0,2%	218	0,2%

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

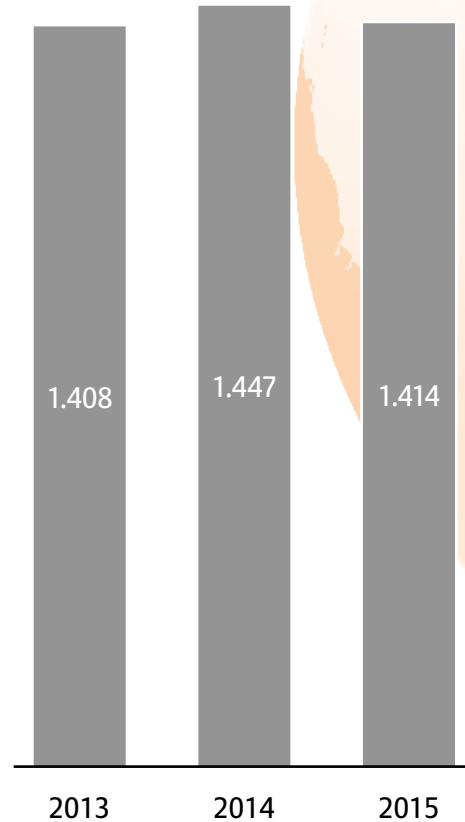
Die Altersstruktur der Allianz Mitarbeiter ist von Region zu Region unterschiedlich

Stand 31. Dezember 2015



In Deutschland beschäftigte die Allianz 1.414 Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung – das entspricht einem Anteil von 3,5%

Anzahl der Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung in den Allianzgesellschaften in Deutschland



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

Die häufigsten Nationalitäten in der Allianz SE*

Nationalität	2013	2014	2015
Deutsch	1.043	992	961
Italienisch	41	35	33
Amerikanisch	28	30	27
Britisch	23	28	27
Französisch	26	26	24
Österreichisch	18	19	23
Chinesisch	18	17	19
Bulgarisch	16	13	17
Russisch	12	20	16
Spanisch	11	10	12
Kroatisch	9	7	12
Indisch	8	9	12
Niederländisch	12	11	11
Rumänisch	7	6	11
Ukrainisch	6	7	11

* Ausgenommen Allianz SE Singapur Branch.

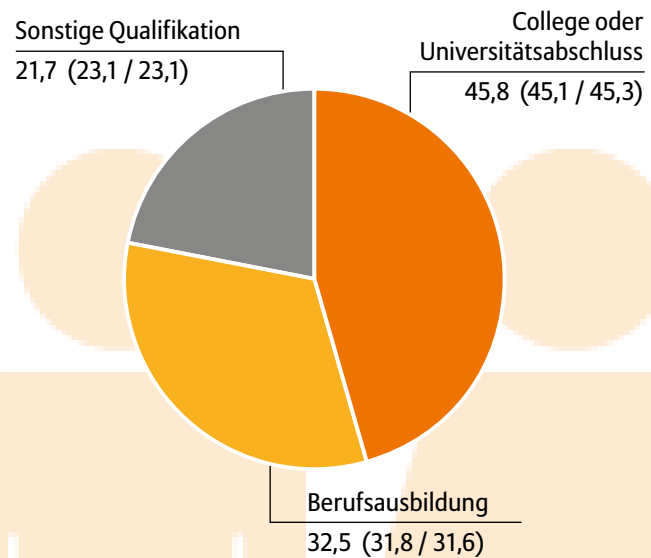


Allianz SE Hauptverwaltung in München, Deutschland

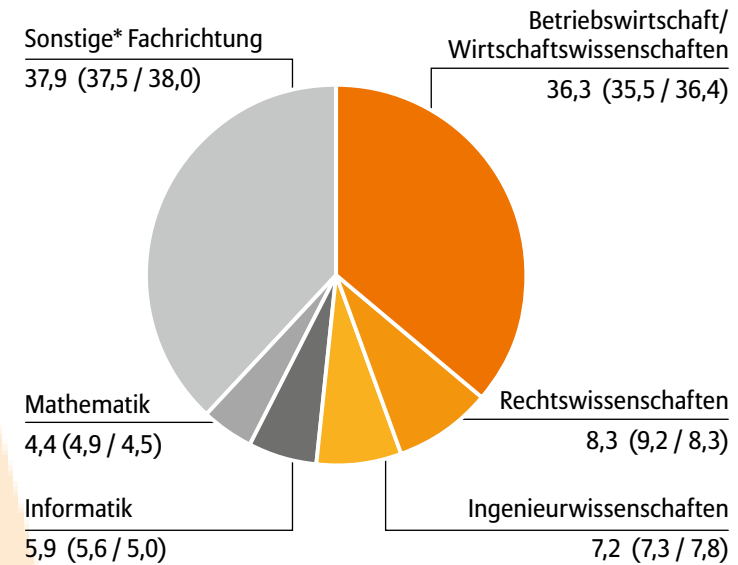
Die Allianz als Arbeitgeber ist für Fachleute aus vielen Bereichen attraktiv

Stand 31. Dezember 2015 (31. Dezember 2014 / 31. Dezember 2013)

Qualifikation (in %)



Studienrichtung (in %)



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



Work Well @
Allianz

Fakten

- Der Allianz ist die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter sehr wichtig. Die meisten Mitarbeiter arbeiten am Schreibtisch, was nur in geringerem Maße mit Arbeitsschutzrisiken verbunden ist. Die Allianz ist sich jedoch anderer potenzieller Gesundheitsrisiken bewusst, wie etwa arbeitsbedingter Stress. Die negativen Auswirkungen von Stress auf Unternehmen (z.B. höhere Kosten durch sog. Präsentismus oder geringere Arbeitsleistung) haben wissenschaftliche Untersuchungen bereits wiederholt nachgewiesen.
- 2011 haben der Vorstand der Allianz und der europäische SE Betriebsrat eine europaweit gültige Vereinbarung über Leitlinien zu arbeitsbedingtem Stress unterzeichnet.
- Als nächster Schritt – auch aufgrund der Rückmeldungen der Mitarbeiter – wurde 2014 das Work Well Programm ins Leben gerufen. Es soll zum Wohlbefinden unserer Mitarbeiter beitragen, indem es ein produktives und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld schafft. Derzeit nehmen über 10 Gesellschaften aktiv an diesem Programm teil.
- Das Programm umfasst die systematische Analyse von Stressursachen bei der Allianz, um möglichst effiziente Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Um Verbesserungen im Auge zu behalten, wurde zudem der »Work Well Index« entwickelt, ein wissenschaftliches Instrument zur Messung von arbeitsbedingtem psycho-sozialen Stress.
- Mehrere Allianz Gesellschaften haben bereits Aktivitäten und Maßnahmen zur Verringerung von Stress bzw. zur effektiven Linderung seiner negativen Folgen eingeführt. So bietet die Allianz Italien ihren Mitarbeitern kostenlose Beratung durch qualifizierte Psychologen, die täglich rund um die Uhr zur Verfügung stehen.
- Auf Grundlage der vom Work Well Programm vorgeschlagenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Stressfaktoren hat der Allianz Vorstand 10 Mindestmaßnahmen beschlossen, die in den nächsten Jahren in den größten 50 Gesellschaften eingeführt werden sollen.

IM FOKUS

Im Rahmen unserer HR-Topinitiative »Talent 2020« fördert die Allianz Frankreich neue Arbeitsmodelle, die für einen besseren Ausgleich zwischen Arbeit und Freizeit und größeres Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sorgen sollen. Neue Informationstechnologien und sich wandelnde Arbeitsrhythmen begünstigen Organisationsformen wie Telearbeit oder Gruppen-Arbeitsräume.

Ein Pilotprojekt für Telearbeit wurde 2014 initiiert. Es gestattet den teilnehmenden Mitarbeitern, einen Tag pro Woche von zuhause aus zu arbeiten. Infolge des positiven Feedbacks der Teilnehmer haben wir beschlossen, das Angebot 2016 auf eine größere Zahl von Kollegen auszuweiten, die dann an sechs Tagen pro Monat von zuhause aus arbeiten können.

Die Rückmeldungen aus unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung (AES) zeigen uns, dass flexibles und kooperatives Arbeiten hoch im Kurs stehen. Daher möchte die Allianz Frankreich auch ihre Tests fortsetzen und digitale Kooperationsstools sowie alternative Arbeitsmöglichkeiten nutzen, wie PC-Arbeitsplätze an anderen Standorten (Back-up-Centers) oder Gruppenarbeitsräume.



Christoph Mandt
PMO Human Resources,
Allianz Frankreich



Ausblick für 2016

Das Work Well Programm sieht weiterhin eine Kooperation mit den Allianz Gesellschaften zur Umsetzung der genehmigten 10 Mindestmaßnahmen vor. Ziel dieser 10 Maßnahmen ist die Verringerung von Stress bei gleichzeitiger Leistungs- und Produktivitätssteigerung.

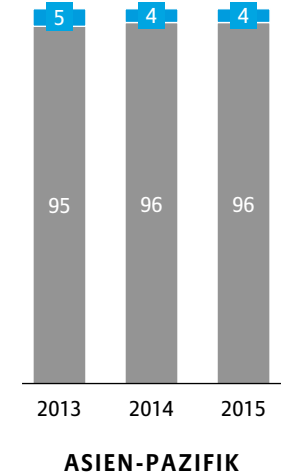
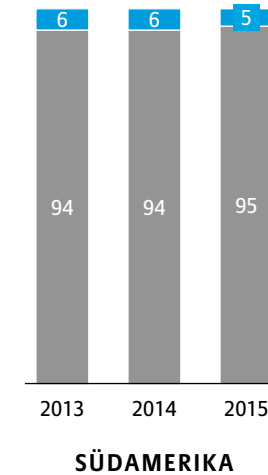
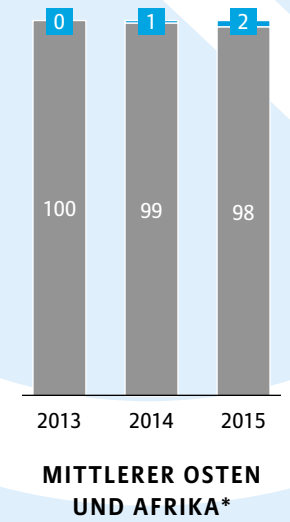
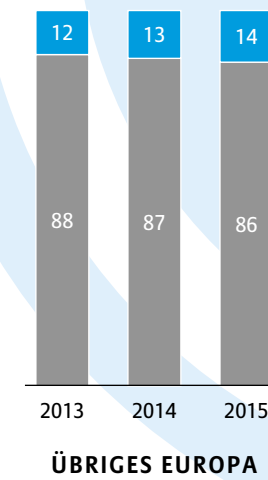
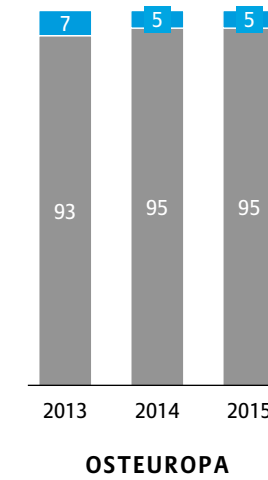
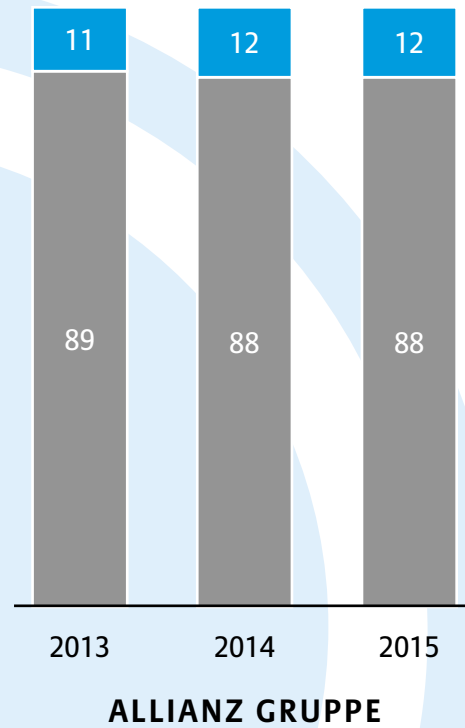
Zu diesen Maßnahmen gehören beispielsweise die klare Top-Down-Kommunikation, um das Stigma des arbeitsbedingten Stresses zu überwinden, rund um die Uhr erreichbare Beratungshotlines für Mitarbeiter, flexible Arbeitszeitregelungen und E-Learnings sowie Seminare, in denen Führungskräfte gemeinsam mit ihren Teammitgliedern lernen Stress zu erkennen und ihm entgegenzuwirken. Während der Einführung arbeiten die lokale Geschäftsleitung und die Arbeitnehmervertreter eng zusammen.

Das Work Well Intranetportal wird weiter ausgebaut, um den Mitarbeitern Informationen und Empfehlungen zum Umgang mit Stress sowie Links zu Programmen und Ansprechpartnern vor Ort bereitzustellen.

12% der Allianz Mitarbeiter arbeiten Teilzeit

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

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

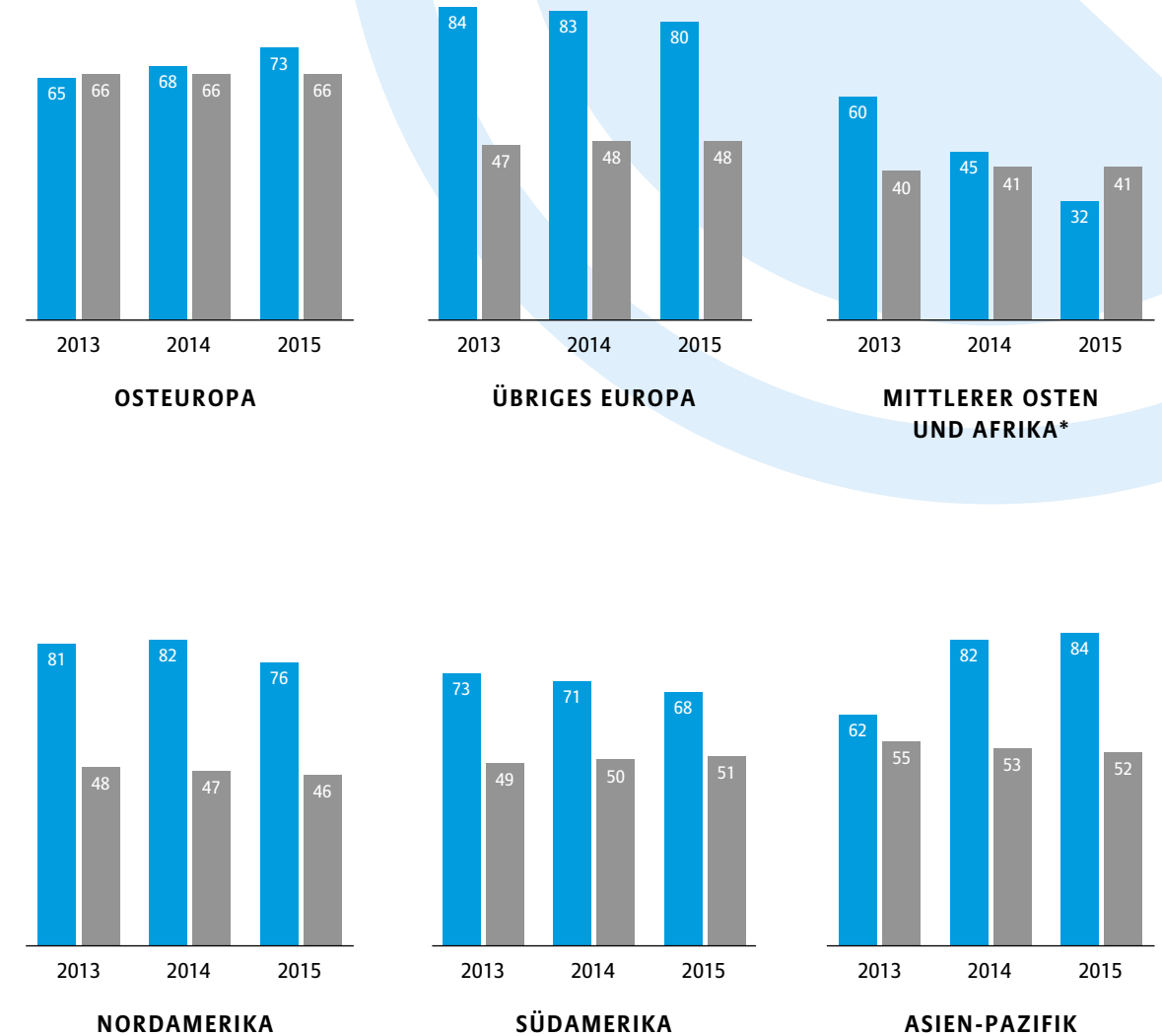
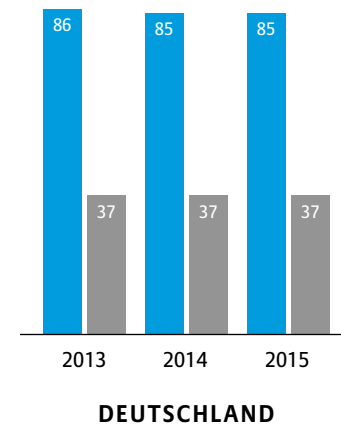
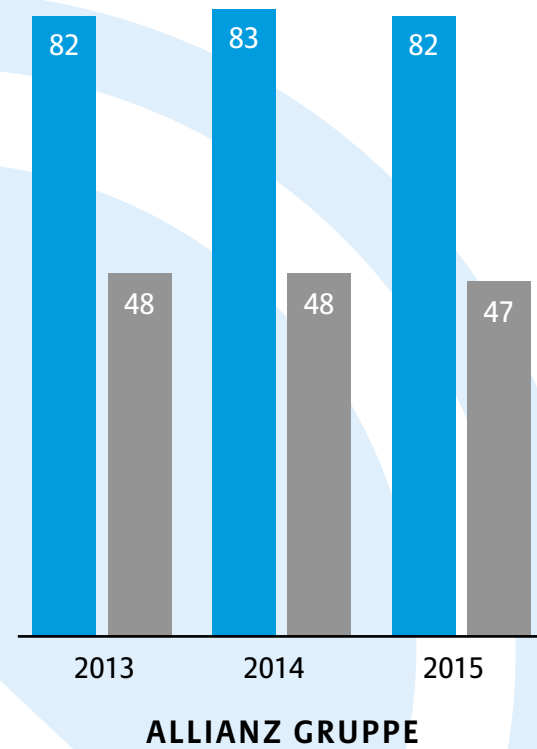


* In 2013, 2014 und 2015 hatten der Mittlere Osten & Afrika eine geringe Basis für die Kalkulation (weniger als 40 Teilzeitmitarbeiter).

82% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen

Weibliche Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

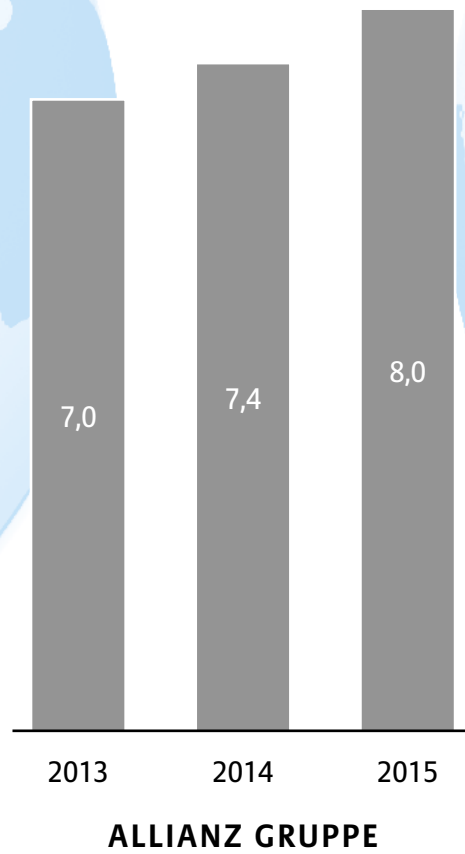
- Weibliche Teilzeitmitarbeiter in % aller Teilzeitmitarbeiter
- Weibliche Vollzeitmitarbeiter in % aller Vollzeitmitarbeiter



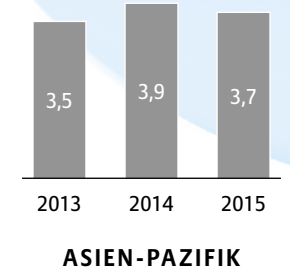
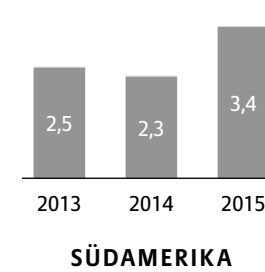
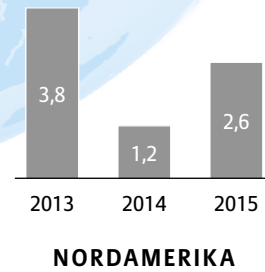
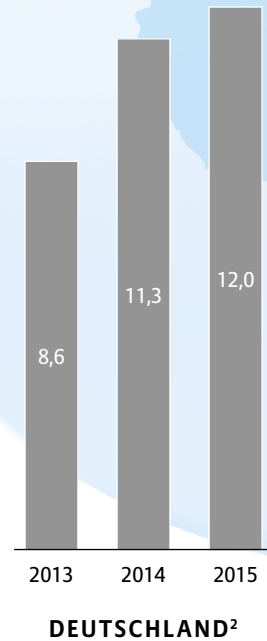
* In 2013, 2014 und 2015 hatten der Mittlere Osten & Afrika eine geringe Basis für die Kalkulation (weniger als 40 Teilzeitmitarbeiter).

Im Durchschnitt waren die Allianz Mitarbeiter 8,0 Tage krankheitsbedingt abwesend

Krankheitstage nach Regionen¹



1) Seit 2015 sind unbezahlte Krankheitstage eingeschlossen.



2) Einschließlich Krankheitstage von Außendienstmitarbeitern in 2015 und 2014, ausgenommen für 2013.



Weiterbildung & Entwicklung

Fakten

- Um die Qualität und Leistung unserer Mitarbeiter sicher zu stellen, konzentrieren wir uns auf Talentförderung und berufliche Weiterentwicklung, Aufbau von technischen und Führungskompetenzen mit Fokus auf funktionale Fähigkeiten und die Deckung des künftigen Personalbedarfs.
- Unser konzernweites Talentmanagement verfolgt einen einheitlichen Ansatz zur Weiterentwicklung talentierter Mitarbeiter in allen Allianz Gesellschaften. Jährliche Karriereentwicklungskonferenzen (Career Development Conferences, CDC) unterstützen die systematische Identifizierung von Kandidaten für die nächsthöhere Führungs- oder Fachkräfteebene sowie geeignete Entwicklungsmaßnahmen für jeden Einzelnen.
- Talent Councils, eine wichtige Initiative des Talentmanagements aus dem Jahre 2015, wurden in 13 Ländern und Regionen eingeführt um die globale Mobilität und Nachfolgeplanung in der gesamten Allianz Gruppe zu fördern. Das Talent Council in China konnte beispielsweise durch regelmäßige Treffen und spezielle Programme wie dem Talenttag Möglichkeiten zum Arbeitsplatztausch für dortige Nachwuchskräfte schaffen.
- Das Allianz Management Institut ist unsere konzerneigene Akademie für Aus- und Weiterbildung und bietet Campusprogramme zu wichtigen Strategiethematen an. Ziel ist es, die Führungskompetenz von leitenden Angestellten in der gesamten Gruppe auszubauen, indem Talententwicklung direkt mit der Geschäftsstrategie verknüpft wird, wobei der Schwerpunkt zunehmend auf der Umsetzung liegt.
- Die interne Entwicklung von globalen Führungskräften (z.B. CEOs) und ihren potenziellen Nachfolgern spielt eine entscheidende Rolle für unseren nachhaltigen Geschäftserfolg. Das ist auch der Grund für die zentrale Steuerung durch den Führungskräftepool der Gruppe. Das vom CEO der Allianz SE geförderte Allianz Excellence Programm richtet sich an die oberste Führungsebene der Gruppe und konzentriert sich auf die Entwicklung globaler Toptalente.
- Um zu gewährleisten, dass unsere Mitarbeiter gut ausgebildet sind, verfügen wir auch über Programme, deren Schwerpunkt auf dem Anwerben und Schulen von Spezialisten liegt. Beispiele hierfür sind unser Global Actuarial and Risk Development Programm, die Property & Casualty Academy sowie Programme zur Talent- und Führungskräfteentwicklung z.B. in den Bereichen Finanzen, Unternehmenskommunikation, Marktmanagement und Operations.



Ausblick für 2016

Auch 2016 werden wir mit unseren Personalentwicklungsaktivitäten die Renewal Agenda des Unternehmens unterstützen. In diesem Rahmen arbeiten wir weiterhin eng mit den Allianz Experten zum Thema Weiterbildung weltweit zusammen, um eine erfolgreiche Umsetzung von Gruppeninitiativen zu gewährleisten und eine Harmonisierung zu erreichen, »was« und »wie« unsere Mitarbeiter lernen. Im Talentmanagement führen wir die Einrichtung der Talent Councils sowie andere Maßnahmen zur Förderung internationaler Nachfolgeplanung und globaler Mobilität fort.

Auch technische Hilfsmittel sollen die Weiterbildung unterstützen. So wird z.B. ein neues Karriereentwicklungportal (Employee Career Development Portal) Auskünfte und Angebote für Mitarbeiter und Führungskräfte bereitstellen, die ihnen helfen, proaktiv eine interessante Karriere in der Allianz zu verfolgen.

IM FOKUS

In der gesamten Allianz Global Corporate & Specialty (AGCS) hat die Personalentwicklung einen hohen Stellenwert und sorgt maßgeblich für eine nachhaltig gute Geschäftsleistung. Wir haben ein weitgefasstes Verständnis von Personalentwicklung und konzentrieren uns auch auf die Förderung von Mitarbeitern in ihren aktuellen Positionen oder auf horizontaler Ebene. Deshalb ermutigen wir unsere Mitarbeiter, mehr Eigenverantwortung hinsichtlich ihrer Karriereentwicklung zu übernehmen.

Unter dem Motto »Driving your career@AGCS« haben wir unsere Mitarbeiter geschult, qualifizierte Entscheidungen bezüglich ihrer Entwicklung in ihrer aktuellen Rolle oder möglichen künftigen Rollen zu treffen. Sowohl Mitarbeiter als auch Führungskräfte finden umfassende Informationen und Instrumente hierzu in unserem Karriereentwicklungportal (Career Development Portal). Dazu gehören Informationen zu Karrierepfaden innerhalb aller unserer Funktionen sowie auch funktionsübergreifend, detaillierte Pläne mit der Beschreibung der für eine bestimmte Rolle erforderlichen Fähigkeiten, sowie Entwicklungsempfehlungen. Außerdem stehen Videos von Mitarbeitern weltweit zur Verfügung, die Tipps geben wie man seine Kenntnisse erweitert und seine eigene Karriere vorantreibt.



Angelika Inglsperger
Leiterin von Global Talent Development,
AGCS

Globale Entwicklungsprogramme für Führungskräfte¹

Programm	Teilnehmer			NPS ²	Länder
	Gesamt	Männer	Frauen		
	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	
	2015				
Allianz Excellence Program	24	16	8	n.a.	8
AMI Campus	178	131	47	64% ³	34
Allianz Leadership Development Program	28	18	10	77%	9
Allianz Management Program	26	19	7	n.a.	5
	GESAMT	256	184	72	

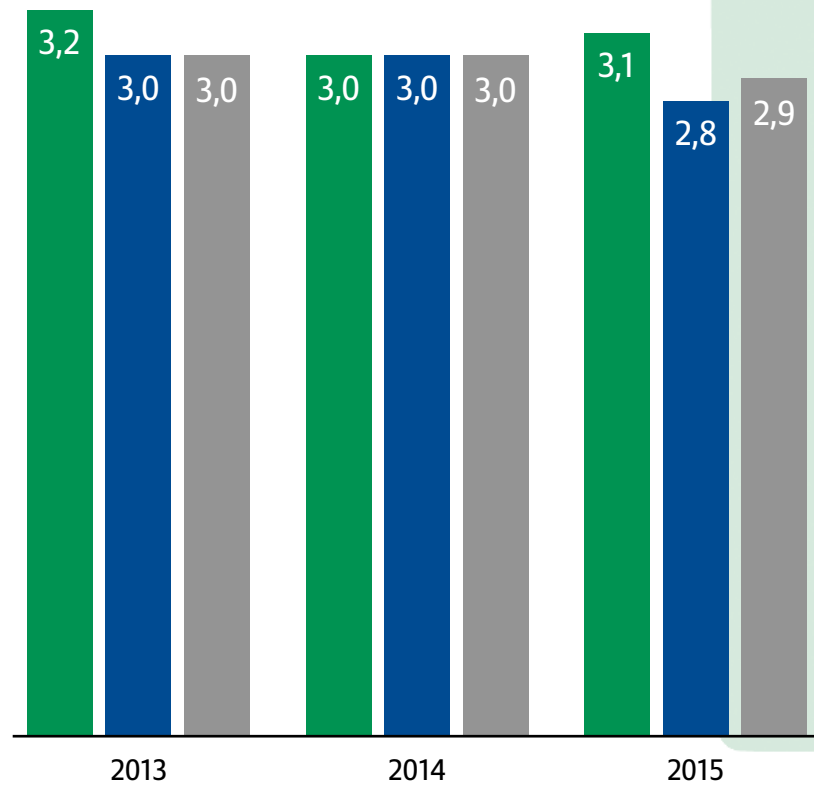
1) Für detaillierte Programmbeschreibung bitte Glossar beachten.

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

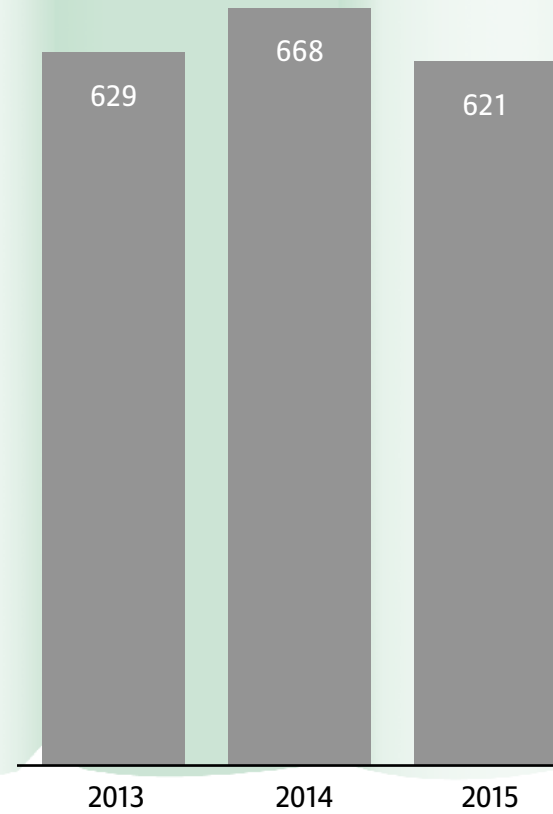
Wir investieren in die Zukunft unserer Mitarbeiter

Trainingstage je Mitarbeiter*

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



Fort- und Weiterbildungsausgaben je Mitarbeiter (EUR)

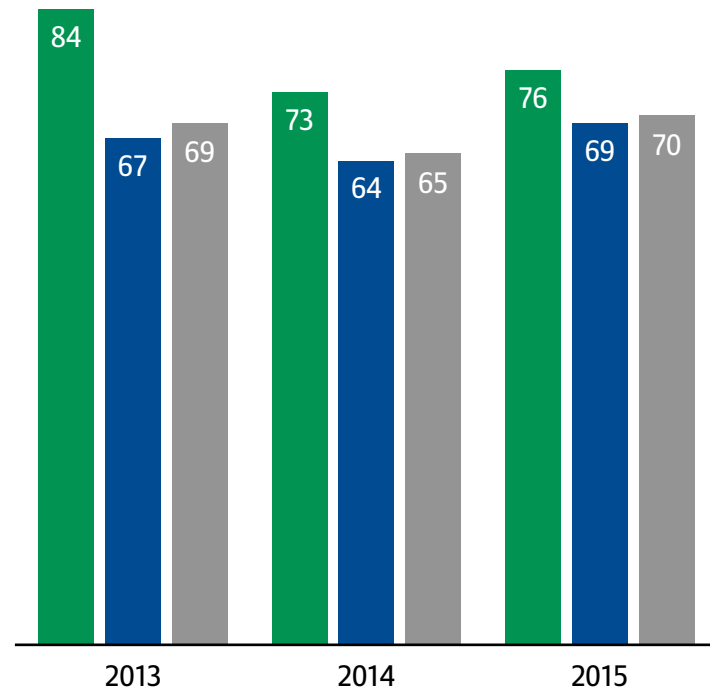


*Seit 2015 sind Trainings mit einer Dauer von weniger als 3 Stunden eingeschlossen.

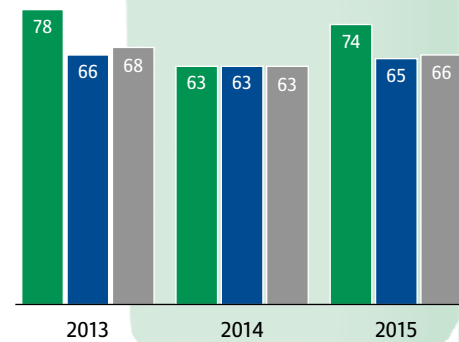
70% der Allianz Mitarbeiter durchliefen mindestens eine Trainingseinheit

Stand 31. Dezember 2015 (in %)

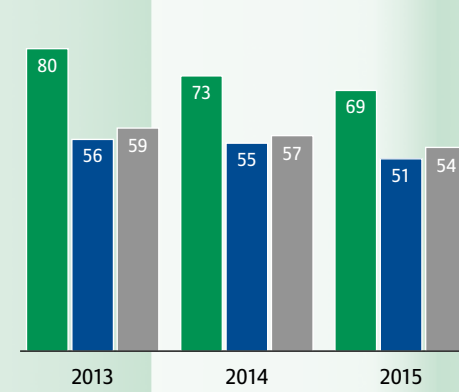
- Führungskräfte, die mindestens eine Trainingseinheit durchliefen, in % aller Führungskräfte
- Mitarbeiter (ohne Führungskräfte), die mindestens eine Trainingseinheit durchliefen, in % aller Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)
- Mitarbeiter, die mindestens eine Trainingseinheit durchliefen, in % aller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



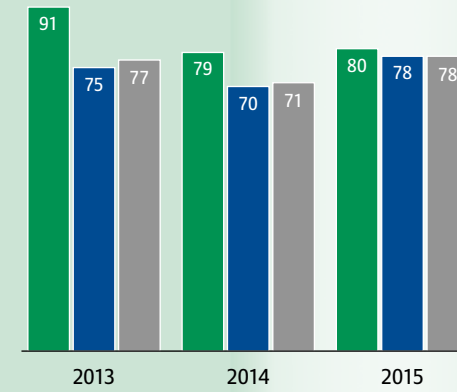
ALLIANZ GRUPPE



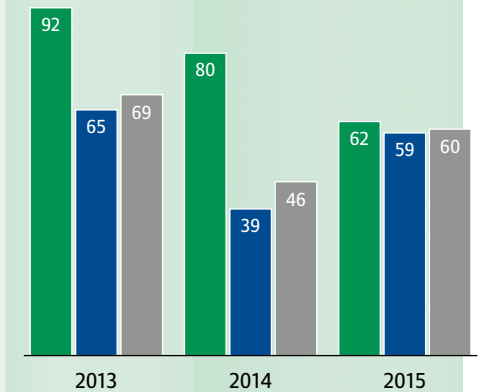
DEUTSCHLAND



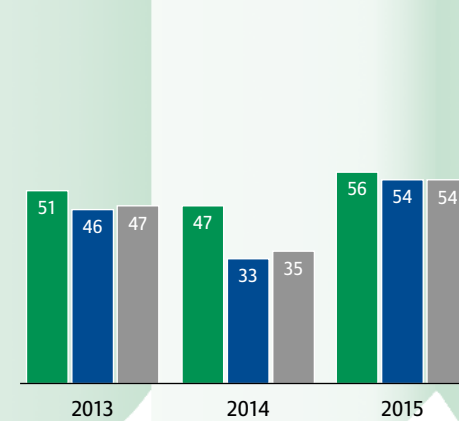
OSTEUROPA



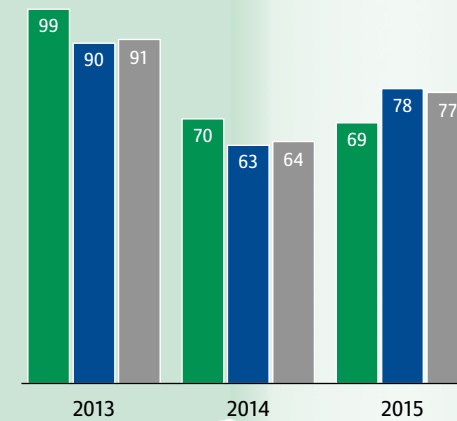
ÜBRIGES EUROPA



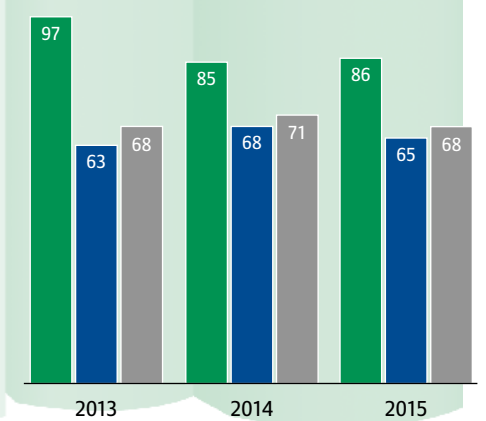
MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK

Reward & Performance



Fakten

- Vergütungsstrukturen und Anreizsysteme bei der Allianz sind so konzipiert, dass sie nachhaltiges und wertorientiertes Handeln fördern. Sie unterliegen klaren Rahmenrichtlinien, die für effektive Governance sorgen sollen, wie z.B. unsere aktuelle Gruppen-Vergütungsrichtlinie, die den Solvency-II-Anforderungen entspricht.
- Unser Vergütungssystem beruht auf Grundsätzen, die den Fokus auf Transparenz und Fairness legen. Es ist auf die Unternehmensziele, Risikomanagement und Strategien zur Risikominimierung abgestimmt und gewährleistet gleichzeitig Wettbewerbsfähigkeit am externen Stellenmarkt. 2015 wurde ein Vergütungs-Benchmarking für die oberen Führungskräfte weltweit durchgeführt.
- Entsprechend diesen Grundsätzen gewähren wir Mitarbeitern einen angemessenen Mix sowohl aus finanziellen als auch nicht-finanziellen Anreizen, wobei wir die jeweiligen Aufgabenbereiche, die Geschäftstätigkeiten, die lokalen Vergütungsgepflogenheiten und die regulatorischen Anforderungen berücksichtigen. Auch 2015 hat die Allianz ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 22 Ländern weltweit wieder einen Mitarbeiteraktienkaufplan (Employee Stock Purchase Plan) angeboten.
- Hauptinitiativen zur Förderung der integrativen Leistungskultur bei der Allianz in 2015 und darüber hinaus umfassen das Performance Management, die Anerkennung der Mitarbeiter und die Mobilität. Zweck all dessen ist es, eine Leistungskultur zu unterstützen, bei der stärker im Vordergrund steht, »wie« die Ziele erreicht werden.
- Die Leistungen variieren von einem Land zum anderen aufgrund des unterschiedlichen rechtlichen, steuerlichen und wirtschaftlichen Umfeldes. Im Allgemeinen steht ein weitreichendes Angebot zur Verfügung, das Altersvorsorgepläne, Gesundheit und Wellness, Vorteile und Vergünstigungen, Transport und Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung umfasst.
- Die Allianz Gruppe gewährt ihren Mitarbeitern weltweit konkurrenzfähige und kosteneffiziente Personalzusatzleistungen (Benefits). Angesichts des aktuell niedrigen Zinsumfeldes lag 2015 ein wichtiger Fokus auf dem Abbau von Risiken bei der Altersversorgung, z.B. in Deutschland und Großbritannien.



Ausblick für 2016

Die Allianz Gruppe wird auch weiterhin abgestimmte Leistungen in einem bestimmten Land oder einer bestimmten Region gewähren. Zu diesem Zweck werden sog. Benefit Roundtables in Großbritannien und Deutschland eingerichtet. Weitere Länder sollen folgen.

Darüber hinaus wird 2016 unser neues Performance-Management-System für die leitenden Angestellten nach und nach weltweit eingeführt. Im Rahmen dessen unterstützen wir das Konzept der integrativen Leistungskultur, welche die wichtigsten Führungskompetenzen betont, die für den künftigen Erfolg der Allianz Strategie erforderlich sind.

IM FOKUS

Aktuelle, unabhängige Befragungen von CEOs* auf der ganzen Welt haben zwei wichtige Personalthemen ermittelt, die in Fokus stehen. Hierbei geht es um die Anpassung der Mobilitätsrichtlinien eines Unternehmens an die umfassenderen Geschäftsziele und der Verbindung zwischen der globalen Mobilität und dem Talentmanagement. Die Allianz Gruppe hat 2015 wichtige Schritte unternommen, um diese Anliegen zu adressieren.

Unsere Abteilung International Assignments, die zuvor primär Entsendungen von und nach Deutschland unterstützte, wurde zu einer echten weltweit operierenden Mobilitätseinheit mit einem Center of Excellence in München und regionalen Zentren in den Regionen EMEA, Asien und Amerika ausgebaut. Die neue globale Mobilitätsstruktur mit ihrer Expertise und Erfahrung ist nun ein integraler Bestandteil der Renewal Agenda der Allianz und liefert globale Lösungen für die aktuellen Mitglieder des Talentpools der Gruppe, die nach neuen Karrieremöglichkeiten suchen.

Global Mobility entwickelt sich von einer reinen operativen Funktion zu einem Partner, der zu komplexen Mobilitätsthemen wie Steuer, Sozialversicherung, Rente und Einwanderungsgesetzen berät. Auf diese Weise kann die Allianz ihre Investition in internationale Personalentwicklung optimieren.

*Brookfield GRS 2015



Alexandra Oeda
Leiterin Global Mobility bei der Allianz SE

Die Allianz Gruppe zahlte insgesamt 12,4 MRD € für ihre Mitarbeiter weltweit*

Personalkosten

in MIO €	2013	2014	2015	Δ15/14
Löhne und Gehälter	9.105	9.037	9.589	6,1%
– erfolgsbezogene Anteile	32%	29%	27%	-2%-p
Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Sozialleistungen	1.304	1.293	1.376	6,4%
Ausgaben für Renten und sonstige Altersvorsorgeleistungen	1.107	1.186	1.402	18,2%
Gesamt	11.516	11.515	12.367	7,4%

* 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

	2013	2014	2015
Anspruchsberechtigte Mitarbeiter	93.000	94.000	93.000
Zahl der Länder	21	22	22
Annahmequote	16%	15%	16%

- 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 7. September 2015 mit 140,60 EUR (Referenzbörsenkurs) notierte.
- Die Mindesthaltedauer der Aktien beträgt zwischen einem und fünf Jahren.
- Insgesamt wurden 2015 im Rahmen dieser Pläne 592.650 Aktien an die Mitarbeiter verkauft.

ALLIANZ MITARBEITER	2013	2014	2015
in % der Aktionäre	7,5	7,0	6,7
in % der Allianz Aktien insgesamt	1,1	1,1	1,1

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



Attraktiver Arbeitgeber

Fakten

- Die Allianz investiert in eine starke Employer-Branding-Strategie, um Arbeitssuchende aller Ebenen für sich zu gewinnen, angefangen bei Werkstudenten und Hochschulabsolventen bis hin zu hochqualifizierten Arbeitnehmern. Wir möchten, dass Bewerber den gesamten Bewerbungsprozess als hochqualitativ und professionell erleben.
- Die Allianz Gruppe hat als eines der ersten Unternehmen weltweit ein Online-Bewerbungssystem für mobile Geräte eingeführt. Um die Online-Erfahrung noch zu verbessern, werden die »Candidate Journeys« auf der Unternehmenswebsite auf den einzelnen Stellensuchenden zugeschnitten. So ist jedes Stellenangebot direkt mit einem Job-Video verknüpft, das dem Fachgebiet zugeordnet ist: ALLIANZ.COM/KARRIERE.
- Die Allianz zählt nicht nur unter Hochschulabsolventen als attraktiver Arbeitgeber (Trendence, Universum). Sie wurde auch über einen Zeitraum von drei Jahren für die attraktivste »Online Talent Communication« ausgezeichnet (Potentialpark).
- Um die Allianz darin zu unterstützen, sich als attraktiver Arbeitgeber hervorzuheben, haben wir 2015 eine Employer Value Proposition (EVP) entwickelt: »Allianz ist das Zuhause für alle, die sich trauen« (Allianz is the home for those who dare).
- Die Allianz Gruppe bietet mehr als 20 unterschiedliche Einführungsprogramme für Hochschulabsolventen, u.a. Executive Assistant und IT Trainee Programme bei der Allianz Deutschland und Graduate Programme bei der Allianz Global Investors, der Allianz Australien, der Allianz Italien, der Allianz Schweiz und der Allianz Insurance in Großbritannien.

IM FOKUS

Um Allianz als attraktive Arbeitgebermarke auf dem stark umkämpften Talentmarkt zu positionieren, haben wir 2015 mehr als 20.000 Kollegen und externe potenzielle Talente in 36 Märkten befragt.

Hauptergebnisse: Während die Allianz Mitarbeiter unsere starke Marktposition, das vielfältige Stellenangebot und eine Unternehmenskultur schätzen, bei der der Mensch im Vordergrund steht, erkannten sie jedoch auch einen klaren Bedarf an stärkerer Leistungsorientierung im Betrieb. Menschen außerhalb der Allianz erklärten, sie wünschten sich eine klarere Vorstellung davon, wie es ist, bei der Allianz zu arbeiten.

Anhand dieser Erkenntnisse sowie der aktuellen Markt- und Geschäftsstrategie der Allianz schlug das Projektteam eine Employer Value Proposition (EVP) vor, die ausdrückt, was man von der Allianz als Arbeitgeber erwarten kann: »Allianz ist das Zuhause für alle, die sich trauen« (Allianz is the home for those who dare).

Mit dieser neuen EVP möchten wir Talente für uns gewinnen, die ein Umfeld suchen, in dem sich Mitarbeiter trauen etwas zu bewegen.



Nadja Gruber

Project Manager Global EVP,
Allianz SE



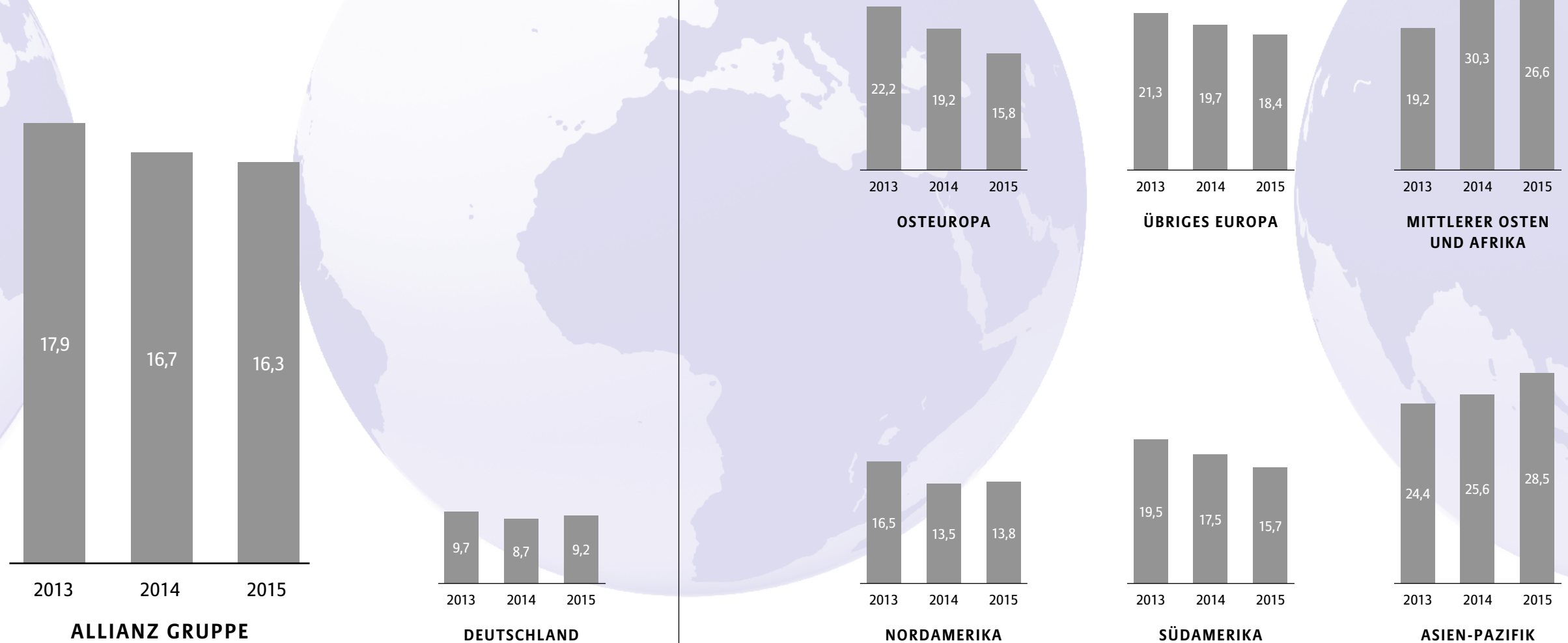
Ausblick für 2016

Eine unserer Prioritäten im Employer Branding bleibt, den steigenden Erwartungen der Bewerber hinsichtlich Nutzbarkeit, Interaktion und Service bei unserer Online-Jobbörse Rechnung zu tragen. Die Vereinheitlichung des E-Recruiting auf allen Unternehmenswebseiten weltweit in Bezug auf Bewerberdaten, Recruiter-Kontakte und Unternehmensporträt ist weiterhin ein Schwerpunkt.

2016 werden wir unsere Kampagne für die Employer Value Proposition (EVP) starten, um ein Arbeitsumfeld zu unterstützen, in dem Menschen und Leistung im Zentrum stehen. Zu diesem Zweck haben wir auch Kampagnenmaterial zusammengestellt, mit Hilfe dessen unsere lokalen Gesellschaften eine weltweit einheitliche Arbeitgebermarke kommunizieren können.

Die Einstellungsrate auf Gruppenebene lag
im Jahr 2015 bei 16,3%

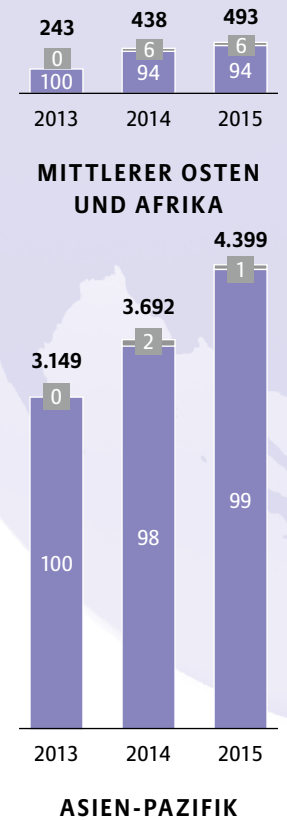
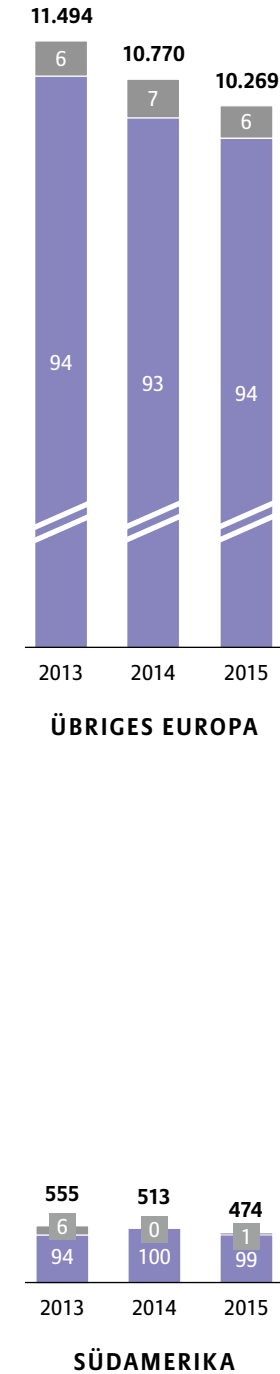
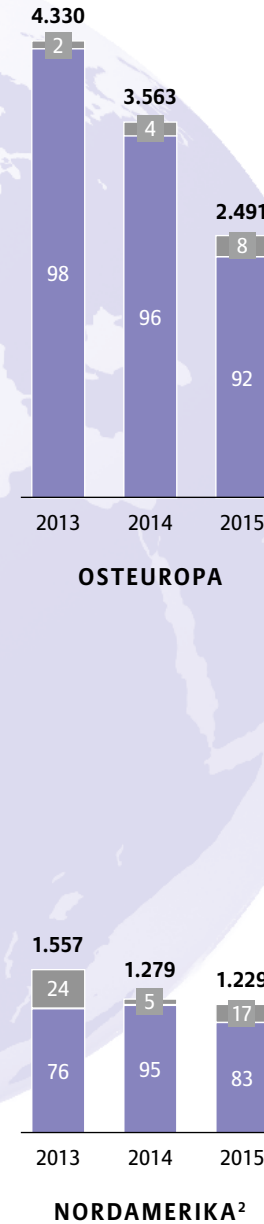
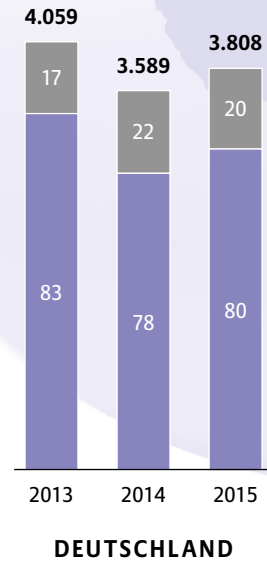
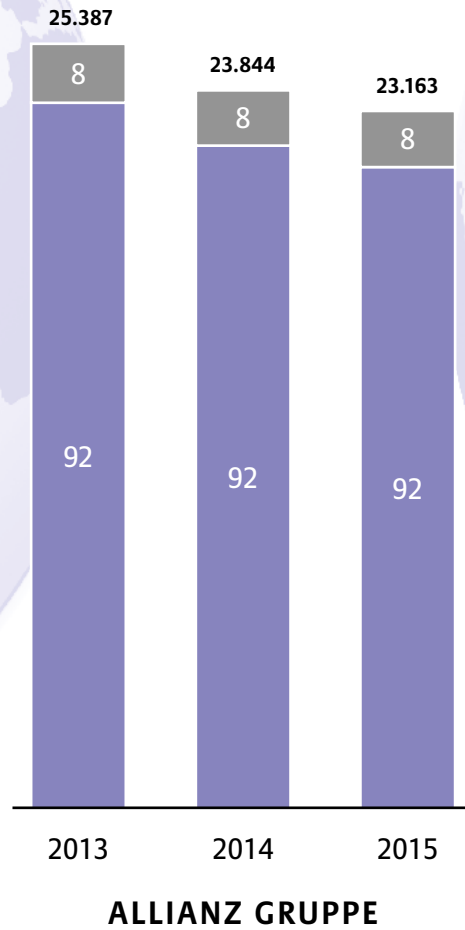
Einstellungsrate (in %)



Die Allianz stellte 2015¹ insgesamt 23.163 Mitarbeiter ein

Einstellungsrate (in %)

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



ÜBRIGES EUROPA

MITTLERER OSTEN UND AFRIKA

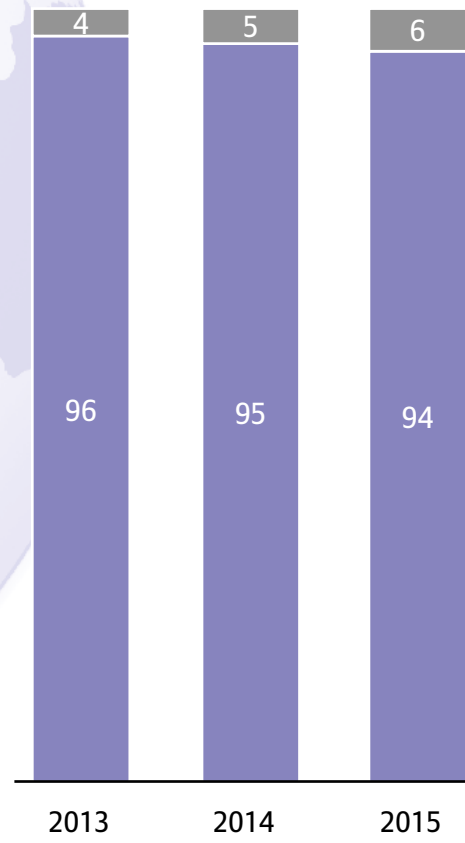
1) Zahl der eingestellten Mitarbeiter bezieht sich nur auf Neueinstellungen. Mitarbeiter, die im Rahmen von Fusionen oder Übernahmen hinzugekommen sind und Mitarbeiter, die innerhalb der selben Allianz Gesellschaft gewechselt haben, sind nicht mitgezählt.

2) Interne Einstellungsrate beinhaltet Einstellungen innerhalb der selben Allianz Gesellschaft im Jahr 2013 für die Vereinigten Staaten.

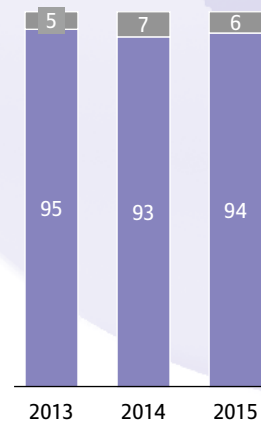
6% der Einstellungen in 2015 wurden für Führungskräftepositionen durchgeführt

Eingestellte Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

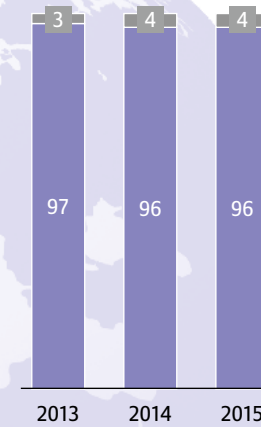
- Eingestellte Führungskräfte in % aller Einstellungen
- Eingestellte Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) in % aller Einstellungen



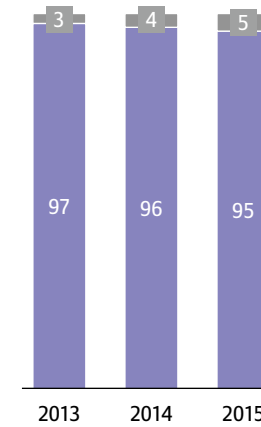
ALLIANZ GRUPPE



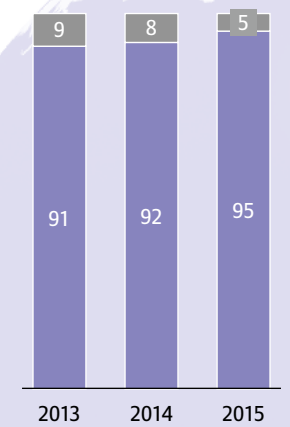
DEUTSCHLAND



OSTEUROPA



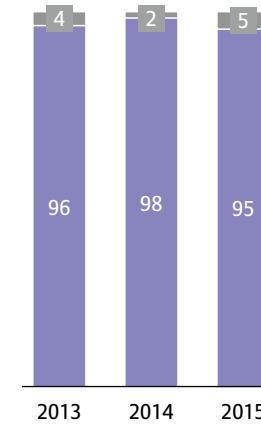
ÜBRIGES EUROPA



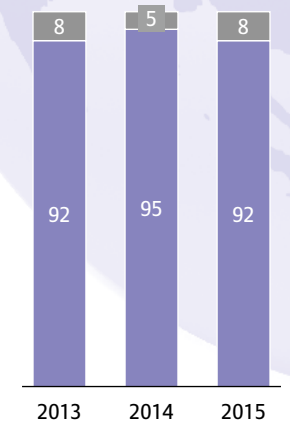
MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA*



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA*



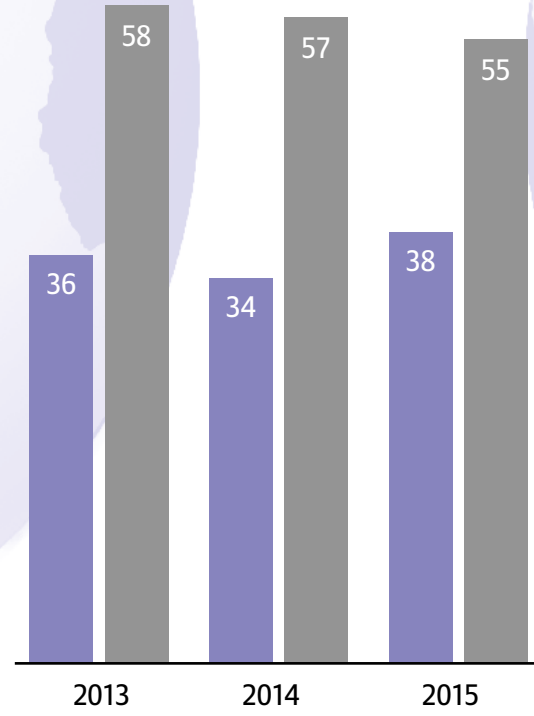
ASIEN-PAZIFIK

* In 2013, 2014 und 2015 hatten der Mittlere Osten & Afrika sowie Südamerika eine geringe Basis für die Kalkulation (weniger als 40 eingestellte Führungskräfte).

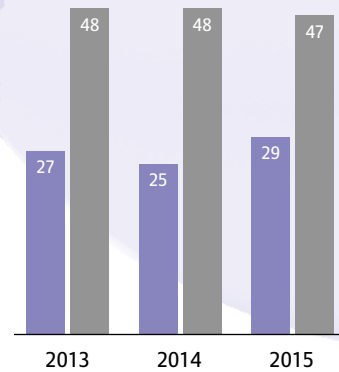
38% der 2015 eingestellten Führungskräfte sind Frauen

Eingestellte weibliche Führungskräfte und Mitarbeiter nach Regionen (in %)

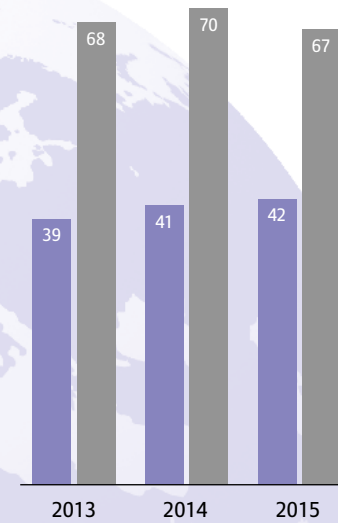
- Eingestellte weibliche Führungskräfte in % aller eingestellten Führungskräfte
- Eingestellte weibliche Mitarbeiter (ohne Führungskräfte) in % aller eingestellten Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



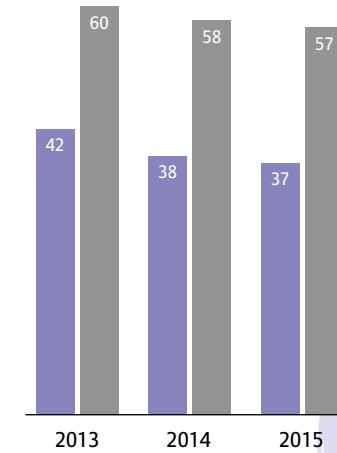
ALLIANZ GRUPPE



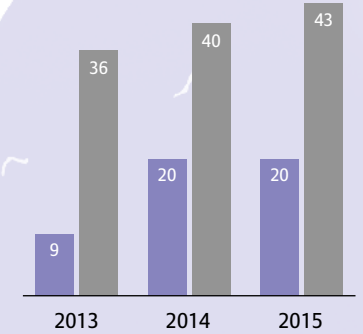
DEUTSCHLAND



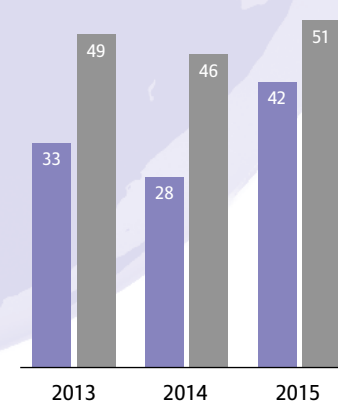
OSTEUROPA



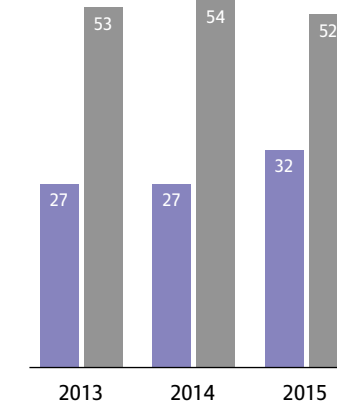
ÜBRIGES EUROPA



MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA*



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA*

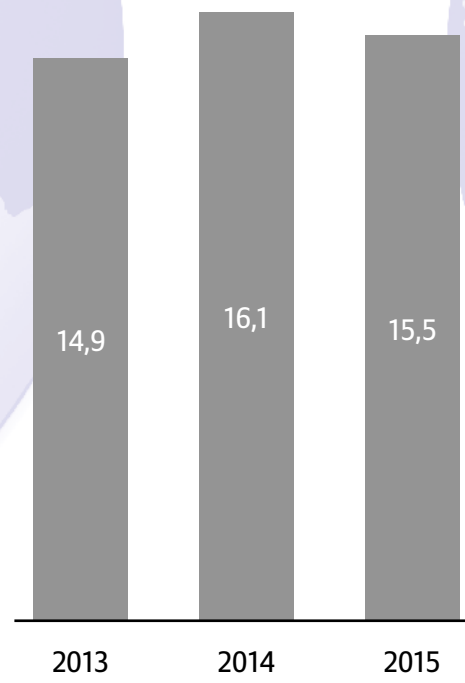


ASIEN-PAZIFIK

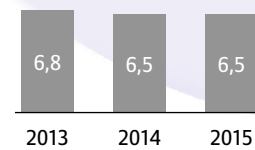
* In 2013, 2014 und 2015 hatten der Mittlere Osten & Afrika sowie Südamerika eine geringe Basis für die Kalkulation (weniger als 40 eingestellte Führungskräfte).

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

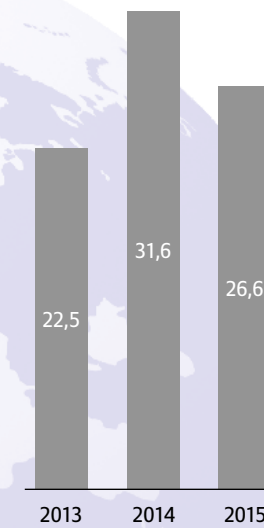
Fluktuationsquote (in %)



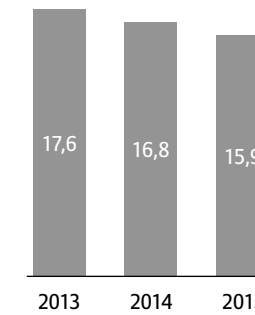
ALLIANZ GRUPPE



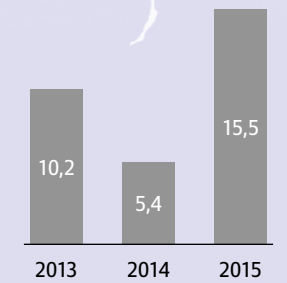
DEUTSCHLAND



OSTEUROPA



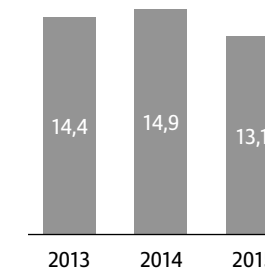
ÜBRIGES EUROPA



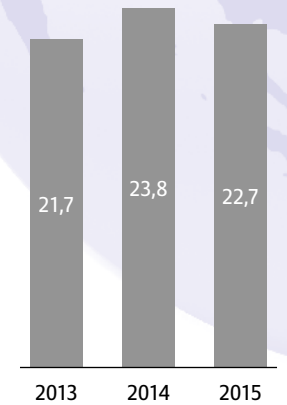
MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



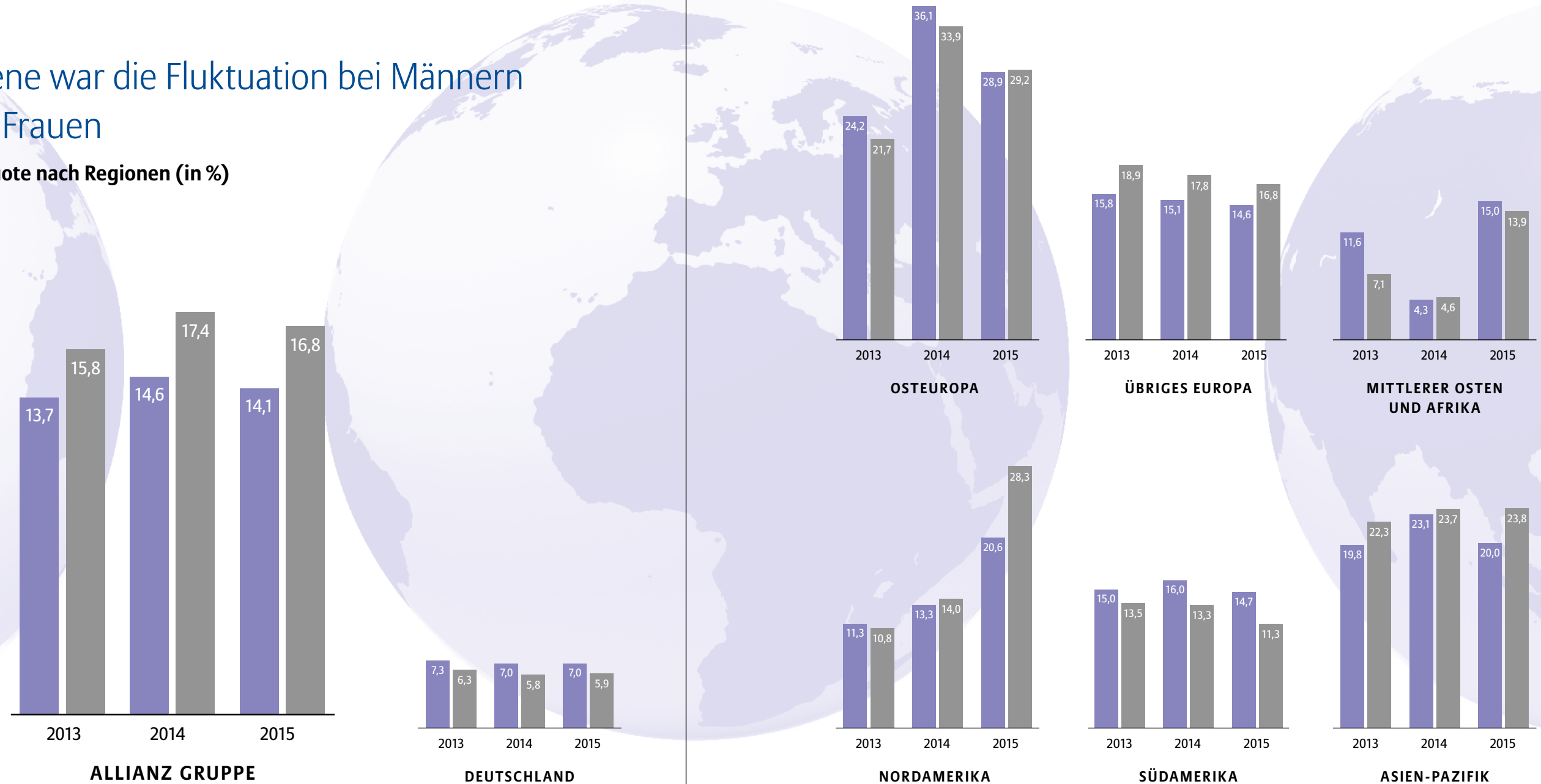
ASIEN-PAZIFIK



Auf Gruppenebene war die Fluktuation bei Männern niedriger als bei Frauen

Mitarbeiterfluktuationsquote nach Regionen (in %)

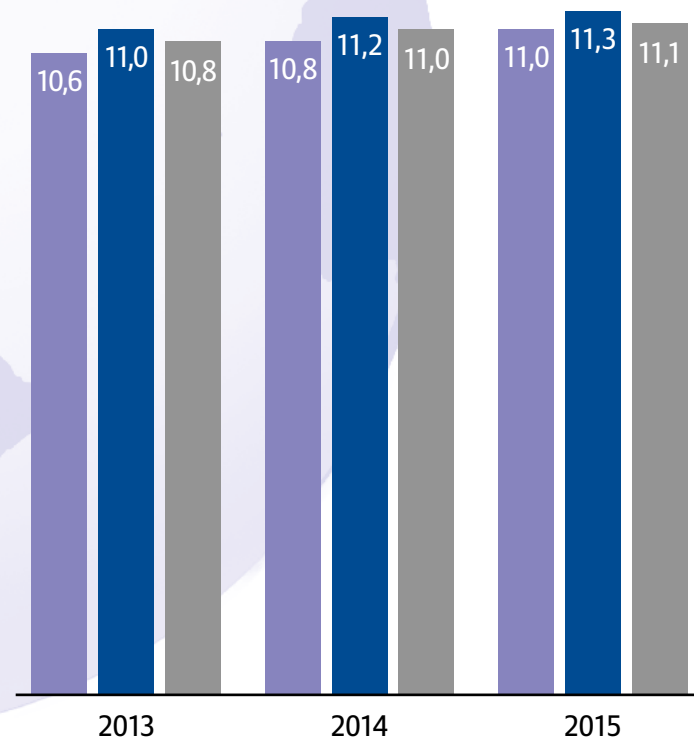
■ Männer
■ Frauen



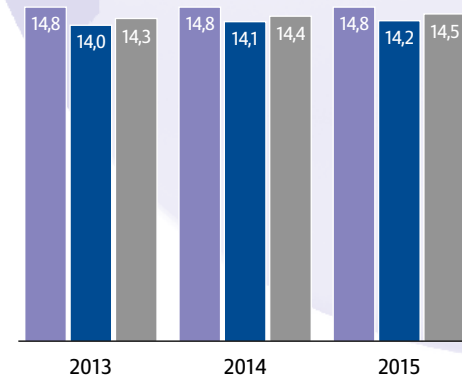
Allianz Mitarbeiter verbleiben im Durchschnitt 11,1 Jahre im Unternehmen

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

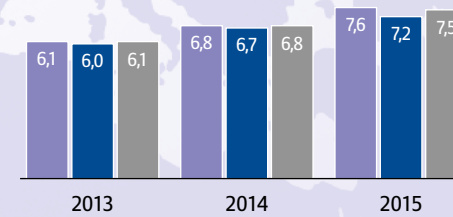
- Frauen
- Männer
- Mitarbeiter auf der Gehaltsliste



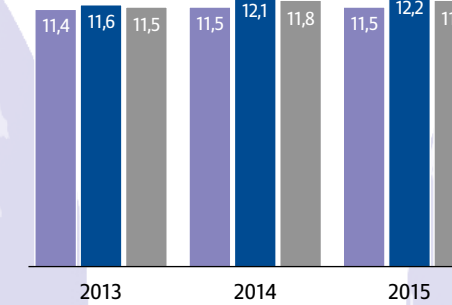
ALLIANZ GRUPPE



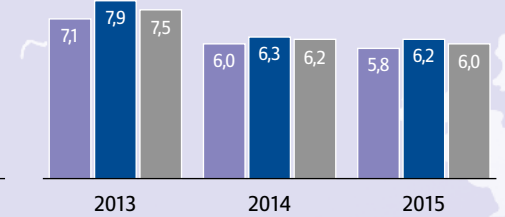
DEUTSCHLAND



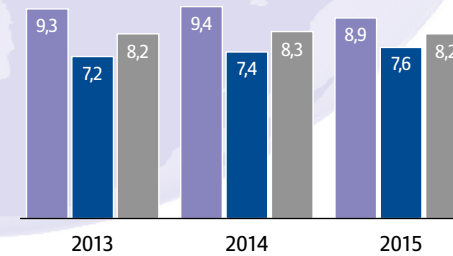
OSTEUROPA



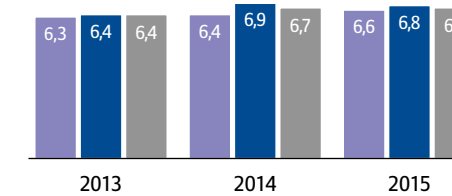
ÜBRIGES EUROPA



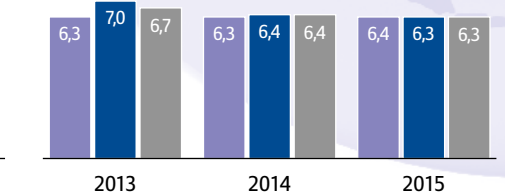
MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA

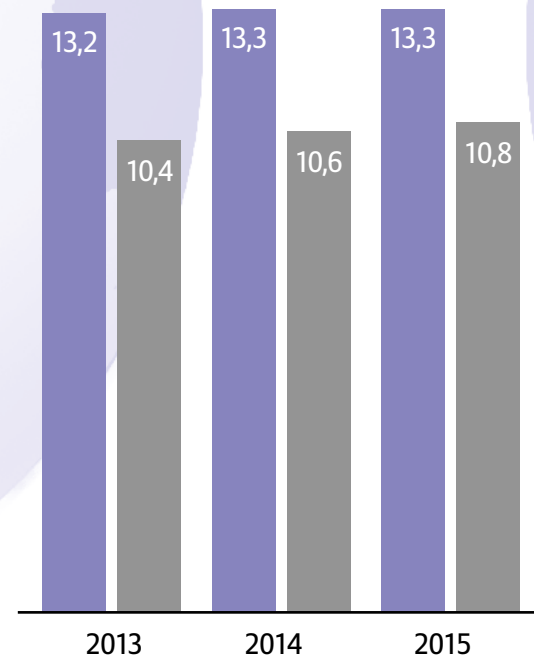


ASIEN-PAZIFIK

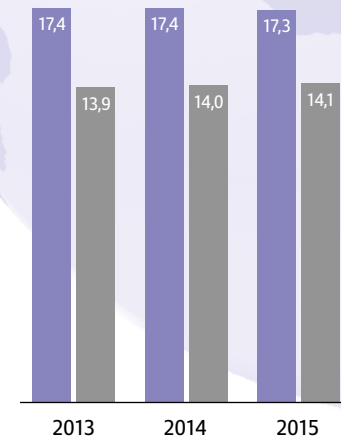
Führungskräfte bleiben länger im Unternehmen als Mitarbeiter

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

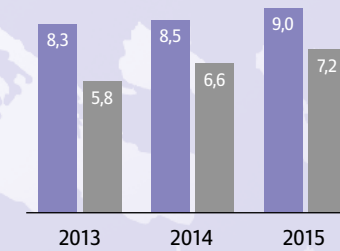
- Führungskräfte
- Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)



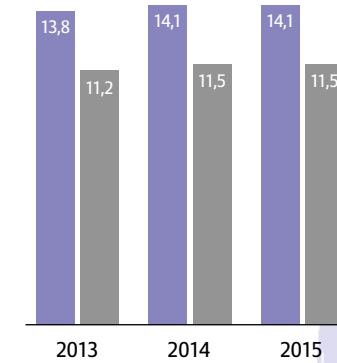
ALLIANZ GRUPPE



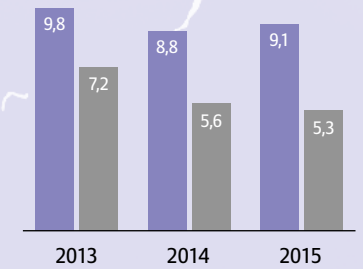
DEUTSCHLAND



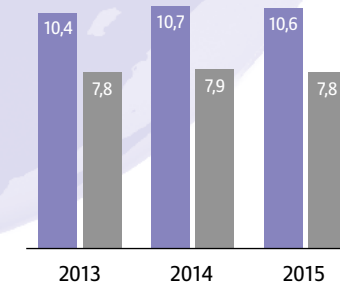
OSTEUROPA



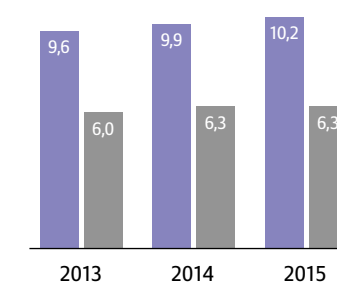
ÜBRIGES EUROPA



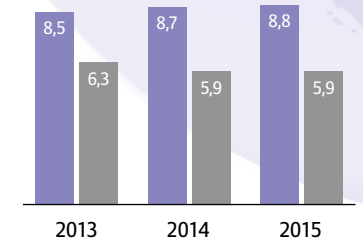
MITTLERER OSTEN
UND AFRIKA



NORDAMERIKA



SÜDAMERIKA



ASIEN-PAZIFIK





Mitarbeiter- engagement

Allianz Insurance Großbritannien, Guildford

Fakten

- Das Mitarbeiterengagement ist weiterhin ein Kernthema in der Allianz Gruppe. Die Allianz ist überzeugt, dass eine ausgeprägte Führungskultur zu engagierten Mitarbeitern führt. Dies wiederum schlägt sich in besseren betrieblichen Leistungen nieder. Unsere integrative Leistungskultur, bei der der Mensch und die Leistung zählen, ist ebenfalls ein wesentlicher Teil unseres Engagements.
- Der Allianz Engagement Survey (AES-Mitarbeiterbefragung) ist unsere jährlich von der Allianz Gruppe durchgeführte Mitarbeiterbefragung. 2015 jährte sich die Befragung zum zehnten Mal. Über 120.000 Mitarbeiter aus 67 Unternehmen wurden zur Teilnahme eingeladen.
- 2015 betrug die Beteiligungsquote 84 Prozent und der Employee Engagement Index (EEI) – ein wichtiges Instrument zur Messung von Zufriedenheit, Loyalität, Weiterempfehlungsbereitschaft und Stolz der Mitarbeiter in Bezug auf ihr Unternehmen – betrug 75 Prozent (höchstes jemals von der Gruppe erreichtes Niveau).
- Führungskräfte und Mitarbeiter, unterstützt von der Personalabteilung, arbeiten gemeinsam an der Nachbereitung der Befragung. Dies gewährleistet, dass Bereiche mit Verbesserungsbedarf adressiert und entsprechende Maßnahmen getroffen werden.
- Weitere wichtige Aspekte des AES sind der Austausch optimaler Verfahren bei der Weiterverfolgung der im Anschluss an die Befragung ergriffenen Initiativen und die Nutzung der dabei gewonnen Erkenntnisse in der gesamten Gruppe. Zu den Beispielen gehören unser »Engagement Worldwide Booklet« sowie das Vorstellen positiver Beispiele von Führungsverhalten innerhalb des Unternehmens.



Ausblick für 2016

Der Allianz Engagement Survey ist nun am Ende eines Dreijahreszyklus angelangt. Das ist der ideale Zeitpunkt, um unseren Fragebogen und unsere Erhebungsmethoden noch einmal unter die Lupe zu nehmen, um sicher zu stellen, dass die Allianz auch die Haupttreiber des Mitarbeiterengagements und der Leistungsbereitschaft erfasst.

Wir möchten unsere Analysen gemäß dem Prinzip »von Daten zu Erkenntnissen« ausweiten. Dies geschieht durch eine Verknüpfung anderer Personaldaten mit den Befragungsergebnissen. Außerdem werden diese Befragungsdaten dazu verwendet, gezielte Maßnahmen z.B. im Bereich Vielfalt und Inklusion, Gesundheit am Arbeitsplatz (Work Well) und Unternehmensverantwortung (CRS) zu ergreifen. Gleichzeitig kann damit aber auch der kulturelle Austausch im Unternehmen gemessen werden, z.B. die integrative Leistungskultur.

Nachbereitende Aktivitäten individueller Teams, Allianz Gesellschaften und auf Gruppenebene basierend auf den jährlichen Befragungsergebnissen werden auch weiterhin im Fokus stehen. Sie sind der Schlüssel zu erheblichen und nachhaltigen Verbesserungen des Mitarbeiterengagements in der Allianz.

IM FOKUS

Auf Grundlage der AES-Mitarbeiterbefragung und Interviews mit Fokusgruppen hat die Allianz Deutschland eine Initiative ins Leben gerufen, die den Dialog auf Augenhöhe zwischen Führungsebene und Mitarbeitern fördern und vertiefen soll. Kern des Projekts ist die Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter im Team.

In moderierten Teamdialogen, Besprechungen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sowie Nachbereitungssitzungen im Team werden u.a. folgende Fragen behandelt: Ist das Vorgehen aller Teammitglieder und des Teamleiters transparent und die Kommunikation umfassend? Darf das Team Verantwortung übernehmen? Außerdem können sich Teammitglieder und Führungskräfte mit Themen wie »gegenseitige Wertschätzung« und »Entwicklungschancen« befassen.

Wir wollen bei der Allianz Deutschland ein Umfeld schaffen, in dem jeder die Möglichkeit hat, kontinuierlich Feedback zu geben und auf Augenhöhe zusammen zu arbeiten. Sowohl Mitarbeiter als auch Manager schätzen die Initiative und beteiligen sich mit großem Interesse daran.

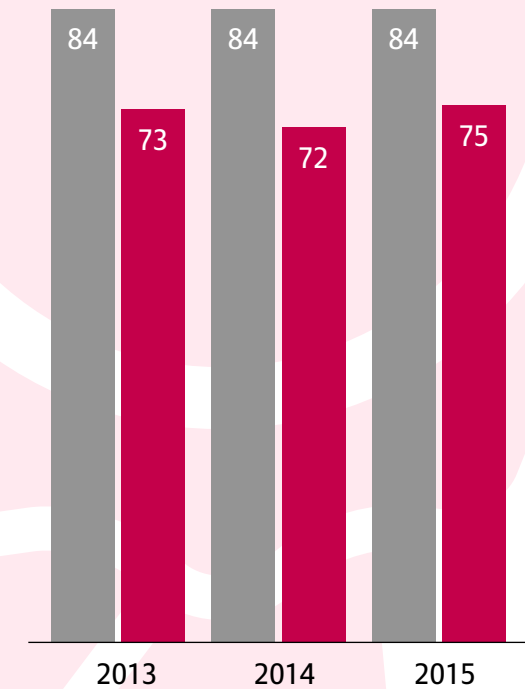


Margarete Voll
Project Manager »Allianz in Führung«,
Allianz Deutschland

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.
Career Development Conferences (CDCs)	Career Development Conferences (CDCs) sind ein zentrales Instrument zur Ermittlung und Besprechung von Talenten innerhalb der Allianz Gruppe, was zur globalen, gesellschafts- und funktionsübergreifenden Karriereplanung beiträgt.
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.
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 Bruttobeitrageinnahmen 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.
Kapitalquote gemäß Solvency II	Quote, die das Verhältnis zwischen den verfügbaren Eigenmitteln und der jeweiligen Kapitalanforderung, basierend auf den Solvency II Anforderungen, zeigt.
Kerngeschäft	Alle Unternehmen im Versicherungs- und Vermögensverwaltungsbereich und alle damit verbundenen Unternehmen, einschließlich unserer Bankaktivitäten, bei denen Allianz über die Mehrheit der Stimmrechte verfügt.
Krankheitstage	Gesamtanzahl der Arbeitstage, die aufgrund von Krankheit versäumt wurden.
Mitarbeiter (ohne Führungskräfte)	Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung.
Mitarbeiter auf der Gehaltsliste	Gesamtanzahl der Mitarbeiter auf der Gehaltsliste der Berichtseinheit ohne Mitarbeiter in Sabbaticals, Mitarbeiter in unbezahlter Elternzeit.
Net Promoter Score	Der Net Promoter Score ist das wichtigste KPI-System der Allianz zur Messung von Loyalität und Befürwortung. Die Antworten liegen dabei auf einer Skala von 0 bis 10 und werden in folgende Kategorien eingeteilt: Unterstützer (10-9), Passive (8-7) und Gegner (6-0). Der NPS wird durch Abzug des Prozentsatzes der Gegner von dem der Unterstützer ermittelt.
Nichtkerngeschäft	Vollkonsolidierte Unternehmen, die als reine Finanzinvestitionen, gemeinnützige Organisationen z.B. Stiftungen, sowie Unternehmen gelten, die als zur Veräußerung gehalten klassifiziert sind.
Operatives Ergebnis	Das operative Ergebnis definiert sich aus unserem Ergebnis vor Ertragsteuern und Anteilen anderer Gesellschafter mit Ausnahme folgender Positionen: Nichtoperative Erträge aus erfolgswirksam zum Zeitwert bewertete Finanzaktiva und Finanzpassiva (netto), nichtoperative realisierte Gewinne / Verluste (netto), Erträge aus vollkonsolidierten Private-Equity-Beteiligungen (netto), Zinsaufwendungen für externe Fremdfinanzierung, nichtoperative Wertminderungen auf Finanzanlagen (netto), akquisitionsbedingte Aufwendungen, Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte sowie Umgliederungen von Steuererträgen.
Trainees	Mitarbeiter am Anfang Ihrer Karriere die ein praktisches Training durchlaufen, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auszubauen, z.B. Auszubildende, Trainees, Praktikanten und Werkstudenten. 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.

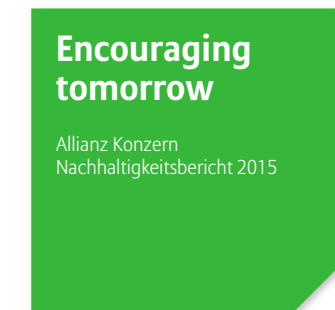
Keine Pflicht zur Aktualisierung

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

Find out more about Allianz



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



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

Veröffentlichungstag: 2. Mai 2016

