

Engagement, Professionalität und Kundenorientierung unserer Mitarbeiter sind es, die der Allianz Gruppe zu ihrem heutigen Rang verholfen haben. Die Personalpolitik der Allianz Gruppe wird von zwei Prinzipien getragen.

Zum einen liegt die operative Verantwortung bei den einzelnen Unternehmenseinheiten. Zum anderen findet in Kernbereichen eine enge, globale Koordination statt. Sie erstreckt sich im Personalbereich vornehmlich auf die Nachfolgeplanung, den Führungsnachwuchs und den Wissenstransfer.

Zum 31. Dezember 2002 beschäftigten wir 181 651 (179 946) Mitarbeiter in über 70 Ländern. Die tief greifende Restrukturierung der Dresdner Bank erforderte, in großem Umfang Arbeitsplätze zu streichen. Dennoch stieg die Anzahl unserer Mitarbeiter an, hauptsächlich infolge der Neukonsolidierung des slowakischen Versicherers Slovenská poisťovňa zum 22. Juli 2002. Gleichzeitig bauten wir in Deutschland unseren angestellten Außendienst für das Versicherungsgeschäft kräftig aus, und zwar in einer Größenordnung, die den Personalabbau bei der Bank nahezu aufwog. Etwa die Hälfte unserer Mitarbeiter arbeitet außerhalb Deutschlands. Einen genaueren Überblick vermitteln die nachstehende Grafik und die dazugehörige Tabelle.

Internationales Personalmarketing

Wir wollen unsere Position eines führenden Finanzdienstleisters weiter ausbauen. Fortlaufend suchen wir hoch qualifizierten Fach- und Führungsnachwuchs, der gemeinsam mit uns diese attraktive Aufgabe gestaltet. Dabei sprechen wir sowohl Hochschulabsolventen als auch Nachwuchskräfte mit erster Berufserfahrung an.

Deshalb pflegen wir den Kontakt mit dem internationalen Führungsnachwuchs an renommierten Universitäten und Business Schools, etwa in den USA, Frankreich, der Schweiz und Italien. Auch in Australien und Südkorea rekrutieren wir an attraktiven Ausbildungsstätten unsere zukünftigen Manager. Außerdem bieten wir insgesamt etwa 800 Praktikantenplätze in fast allen Teilen der Welt an, ein beliebter Einstieg, um die Allianz Gruppe besser kennen zu lernen.

Dass wir dem Nachwuchs tatsächlich auch etwas zu bieten haben, zeigt unser Abschneiden bei Arbeitgeberankings. Beim „Great Place to Work“-Audit des deutschen Wirtschaftsmagazins „Capital“ gehörten wir zu den Unternehmen, die als „Deutschlands bester Arbeitgeber“ ausgezeichnet wurden. Unsere US-Gesellschaft Allianz Life in Minneapolis errang zum zweiten Mal in Folge den „Great Place to Work“-Preis des dortigen Business Journals.

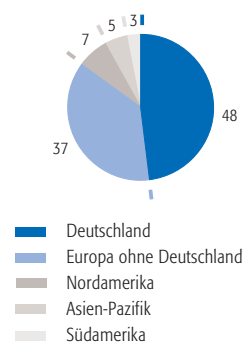
Internationale Bildungsprogramme und Entwicklungsperspektiven

Als internationale Finanzdienstleistungsgruppe fordern und fördern wir auch bei unseren Mitarbeitern Internationalität und interkulturelle Kompetenz. Ziel ist es, im weltweiten Unternehmensverbund frei werdende Positionen vorwiegend intern, jedoch durchaus grenzüberschreitend zu besetzen. Nach dem Erwerb der Dresdner Bank sind die Karrieremöglichkeiten nochmals interessanter geworden. Eine Vielzahl Mitarbeiter wechselte bereits von der Dresdner Bank in die Allianz und umgekehrt.

Angestellte Mitarbeiter nach Ländern

	2002	2001
Deutschland	87 398	87 589
Frankreich	21 167	21 069
USA	11 270	13 617
Großbritannien	9 003	9 261
Italien	7 474	7 915
Slowakei	3 890	367
Schweiz	3 739	3 674
Niederlande	3 604	2 173
Österreich	3 130	3 079
Australien	3 099	3 082
Ungarn	3 000	2 166
Spanien	2 680	2 534
Südkorea	2 438	2 457
Brasilien	2 203	3 412
Kolumbien	1 403	1 600
Andere	16 153	16 318
Gesamt	181 651	179 946

Angestellte Mitarbeiter nach Regionen in %



Was tun wir, damit unsere Mitarbeiter ihren beruflichen Horizont erweitern? Es gibt internationale Ausbildungsprogramme, Entsendungen sowie Arbeitsgruppen und Workshops zum Know-how-Transfer, in denen Multinationalität Prinzip ist. Unsere Corporate University, das Allianz Management Institut (AMI), arbeitet ausschließlich international.

Grenzüberschreitende Ausbildungsprogramme

Die Gruppe koordiniert und unterstützt, doch grundsätzlich wissen die Allianz Einzelgesellschaften am besten, welchen Bedarf ihre Qualifizierungsmaßnahmen erfüllen müssen. Programm ist also nicht gleich Programm, so dass hier nur einige besonders erfolgreiche Beispiele herausgegriffen werden: Eines davon ist das „Allianz Development Program“, das sich vorwiegend an unsere mittel- und osteuropäischen Mitarbeiter wendet. In China bietet die Allianz Dazhong Life Insurance in Zusammenarbeit mit der Hanns-Seidel-Stiftung und der Shanghai Electronic Industrial School eine zweijährige Ausbildung an, die den hohen Qualitätsmaßstäben einer Lehre als Versicherungskaufmann/-kauffrau in Deutschland entspricht. In Frankreich wendet sich unser Tochterunternehmen AGF mit dem „Pépière-Programm“ an Universitätsabsolventen. Die US-Gruppengesellschaft Fireman's Fund betreibt ein Programm für ihre Mitarbeiter mit MBA-Abschluss, das wir von München aus mit internationalen Einsatzmöglichkeiten unterstützen.

Entsendungen

Wir bieten unseren Mitarbeitern alle gängigen Möglichkeiten an, sich außerhalb der vertrauten Welt beruflich weiterzuentwickeln: Es gibt projektbezogene Auslandsengagements, die naturgemäß eher kurzfristiger Natur sind, aber auch Auslandseinsätze über mehrere Jahre hinweg. Standards für Entsendungen aller Art und für die Rückkehr ins Heimatland vermitteln unseren Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten Sicherheit und steigern damit die Motivation, fern der Heimat den beruflichen Horizont zu erweitern.

Know-how-Transfer

International besetzte Arbeitsgruppen und Workshops treiben den Wissenstransfer innerhalb der Gruppe voran und stärken die Marktposition unserer Tochtergesellschaften. Das Potenzial, daraus einen Mehrwert zu schaffen, ist enorm, und nicht geringer sind die Möglichkeiten der Teilnehmer, sich professionell und interkulturell fortzubilden.

AMI-Managementprogramme

Das Allianz Management Institute ist unsere hauseigene Hochschule für das internationale Topmanagement. Hier wird Wissen vermittelt, aber auch an den Gruppenstrategien gearbeitet. Ein Beispiel sind die Treffen von Spitzenmanagern aus den verschiedensten Ländern mit Mitgliedern des Gruppenvorstands, bei denen im Rahmen des AMI-Campus-Programms gemeinsam strategische Fragen bearbeitet werden. „Building an Entrepreneurial Organization“ und „The Integration Process after a Merger“ waren unter anderem Themen dieser strategischen Workshops.

Seit April 2002 ist unser Schulungszentrum in Kempfenhausen am Starnberger See fertig ausgebaut und kann nunmehr Konferenzen mit bis zu 150 Teilnehmern aufnehmen. Dort finden unsere internationalen Allianz Managementprogramme statt, mit Ausnahme derer, die wir an Business Schools durchführen. Darüber hinaus engagieren wir renommierte Business-School-Professoren und Fachleute aus dem Unternehmen, die in Kempfenhausen Karriere- und Managementprogramme für den Allianz Führungsnachwuchs gestalten.

Leistungsorientierung und Vergütung

Leistungs- und ergebnisorientierte Bezahlung wird bei uns groß geschrieben. Mit dem Management vereinbaren wir Jahresziele, bei denen unser Wertsteigerungskonzept eine zentrale Rolle spielt. Auch Mitarbeiter ohne Führungsfunktion werden zunehmend über entsprechende Zielvereinbarungen geführt.

Die Summe aller Löhne und Gehälter, die unsere Gruppe im Jahr 2002 weltweit an ihre Mitarbeiter ausbezahlt, betrug 8,8 (6,8) Milliarden Euro. Für Sozialabgaben, Altersversorgung und andere Unterstützungsleistungen wurden 2,4 (1,6) Milliarden Euro aufgewandt.

Unser Mitarbeiteraktien-Kaufprogramm wurde weiter ausgedehnt. Im Berichtsjahr boten wir mehr als 150 000 Beschäftigten in 24 (22) Ländern Allianz Aktien zu Vorzugsbedingungen an.

Für das Management wurde eine weitere Tranche des „Langfristigen Incentive Plans“ aufgelegt. Die Kursentwicklung der Allianz Aktie sowie der Economic Value Added der Gruppe und der jeweiligen Tochtergesellschaft sind Kerndeterminanten dieses variablen Vergütungsplans. Näheres dazu finden Sie auf den Seiten 20 sowie 18 dieses Geschäftsberichts.

Danke!

Wir danken den Mitarbeitern und den Vertretern unserer Gruppengesellschaften für ihren Einsatz und ihre Loyalität in dem alle Kräfte fordernden Geschäftsjahr 2002. In unseren Dank schließen wir die Mitglieder der Arbeitnehmergremien ein.