



Allianz People Fact Book 2021

We care for tomorrow

Vorwort

Liebe KollegInnen,

Das Jahr 2021 war das zweite in Folge, das uns weltweit durch die COVID-19-Pandemie vor neue Herausforderungen stellte. Auch dieses Jahr meisterten wir als Allianz erneut erfolgreich und ich bin beeindruckt von dem, was wir zusammen erreichten!

Die Geschäftsstrategie und die daran ausgerichtete HR-Strategie zeigten sich erfolgreich: Sie geben Vertrauen, die Zukunft unserer MitarbeiterInnen und KundInnen zu sichern. Unser jährliche Allianz Engagement Survey (AES) erzielte das bis dato zweitbeste Ergebnis und übertraf die jüngsten Markttrends. Insbesondere der IMIX-Wert, ein Indikator für die Unternehmenskultur, blieb sehr stabil. Die Entwicklung unserer MitarbeiterInnen steht für uns im Fokus und trug dazu bei, dass wir sehr gute Ergebnisse in der Umfrage verzeichnen konnten. Mit dem Ziel, die Kundenorientierung zu verbessern und erstklassige HR-Dienstleistungen unter Einsatz modernster Technologie anzubieten, wurde beispielsweise das Projekt HR Transformation (HRT) erfolgreich und im Zeitplan abgeschlossen. Schwerpunkt unserer Strategie war hierbei, HR-Produkte für unsere MitarbeiterInnen zu vereinfachen.

Um unser Arbeitgeberversprechen (EVP) zu stärken, unsere Marktposition zu verbessern und Top-Talente anzusprechen, zu halten und zu engagieren, führten wir die globalen Mindeststandards für Ways of Working (WoW) ein. Diese Standards konzentrieren sich auf Schlüsselinitiativen wie digitale Tools, die Förderung lebenslangen Lernens, strategische Personalplanung, flexibles Arbeiten, Wohlbefinden und psychische Gesundheit. Hybrides Arbeiten ist unsere neue Normalität. Zu unseren WoW-Standards gehört, dass unsere MitarbeiterInnen mindestens 40 % ihrer Arbeitszeit

mobil arbeiten können. Zudem bietet es die Möglichkeit, bis zu 25 Tage pro Jahr flexibel im Ausland zu arbeiten. Außerdem besteht eine neue Partnerschaft zwischen der Allianz und dem Weltwirtschaftsforum, im Rahmen derer globale Standards für neue Arbeitsmodelle diskutiert werden.

Insbesondere lebenslanges Lernen und strategische Personalplanung sind von zentraler Bedeutung für die Entwicklung unserer Belegschaft. Nicht nur die Bereitstellung einer globalen Lernplattform, sondern auch die Durchführung strategischer Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen haben für uns auch in Zukunft hohe Priorität.

Die Schaffung eines vielfältigen Arbeitsplatzes ist eine unserer wichtigsten Verpflichtungen: Wir machen Fortschritte bei der Schaffung eines Arbeitsplatzes, der allen unseren MitarbeiterInnen faire und gerechte Chancen bietet. Dazu wurden global neue Ziele und Ambitionen festgelegt, um umfassend Vielfalt zu fördern: Geschlechtervielfalt, Integration von MitarbeiterInnen mit Behinderungen, Vielfalt in Bezug auf Nationalitäten, Generationen und sexuelle Orientierung. Drei neue globale interne Netzwerke – Allianz Engage (Gender Inclusion), Allianz Beyond (Disability Inclusion) und Allianz Grace (Ethnic and Cultural Inclusion) – wurden gegründet. Damit erhöht sich die Gesamtzahl der globalen Netzwerke auf fünf, von denen sich jedes auf eine andere Priorität konzentriert.

Diese Anstrengungen und Veränderungen werden auch extern bereits wahrgenommen. Im Jahr 2021 wurde die Allianz auf angesehenen Rankings hoch gelistet und mit Preisen ausgezeichnet: Bei dem Refinitiv Diversity &



Inclusion Ranking belegte die Allianz Platz 5 – als einziges deutsches Unternehmen unter den Top-20 und als einziger Versicherer auf Platz-1 unter den Top 100. Außerdem erzielten wir den zweiten Platz im deutschen Diversity-Index. Darüber hinaus wurde die Allianz Ende 2021 für die Einheiten des Kerngeschäfts (fast 80 % der weltweiten Belegschaft der Allianz Gruppe) global mit der Zertifizierung EDGE ausgezeichnet und ist bezeichnend dafür, wie fortschrittlich die Allianz beim Schließen des Equal Pay Gaps ist. Fast 40 % der Einheiten erreichten sogar das gehobene „EDGE Move“-Niveau.

Ich freue mich, Ihnen mitteilen zu können, dass unser neues People Fact Book nach dem ISO-Standard für Human Capital Reporting zertifiziert ist. Weitere Einblicke in all diese Erfolge finden Sie in unserem People Fact Book 2021. Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre.

Stefan Britz
Chief Human Resources Officer der Allianz

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| 01 Überblick | 4 |
| Finanzergebnisse | 5 |
| Mitarbeitende | 6 |
| Mitarbeitende – Kern- und Nichtkerngeschäft | 7 |
| Kennzahlen auf einen Blick | 8 |
| Anzahl Mitarbeitende pro Land | 9 |
| 02 Personalstruktur & Vielfalt | 10 |
| Fakten, Fokus und Ausblick für 2022 | 11 |
| Kennzahlen | 12 |
| 03 Mentale Gesundheit & Wohlbefinden | 21 |
| Fakten, Fokus und Ausblick für 2022 | 22 |
| Kennzahlen | 23 |
| 04 AllianzU | 27 |
| Fakten, Fokus und Ausblick für 2022 | 28 |
| Kennzahlen | 29 |
| 05 Reward & Performance, Global Mobility | 33 |
| Fakten, Fokus und Ausblick für 2022 | 34 |
| Kennzahlen | 35 |
| 06 People Attraction & Talent Management | 38 |
| Fakten, Fokus und Ausblick für 2022 | 39 |
| Kennzahlen | 40 |
| 07 Mitarbeiterengagement | 45 |
| Fakten, Fokus und Ausblick für 2022 | 46 |
| Kennzahlen | 47 |
| 08 Anhang | 53 |
| Glossar | 54 |
| Disclaimer | 56 |



01

Überblick

Mit mehr als 126 Millionen¹ Privat- und Geschäftskunden weltweit und mehr als 155.000 Mitarbeitenden gehört die Allianz zu den größten Versicherern, Investoren und Anbietern von Assistenzprodukten weltweit.

1) Inkl. Allianz-KundInnen von nicht-konsolidierten Gesellschaften.



Allianz SE, München



The strength and resilience of Allianz is in the hearts of our 155,000 employees. One of the best ways we can care for tomorrow and for all our employees is by creating an environment where everyone can thrive and be at their best. Our People Factbook 2021 highlights how we bring this to life through diversity and inclusion, physical and mental well-being, continuous learning, personal development and engagement.

Renate Wagner

Member of the Allianz SE Board of Management and Chairperson of the Global Inclusion Council

Highlights



155.411
Mitarbeitende



52 %
Frauen



148,5
Mrd. Umsatz



13,4
Mrd. operativer Gewinn

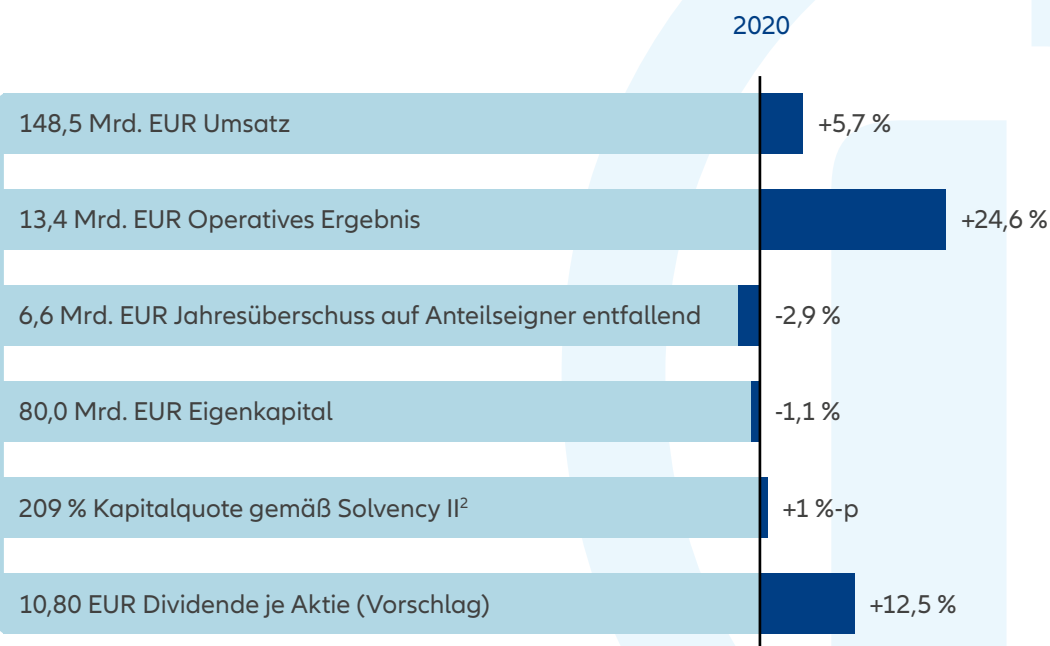
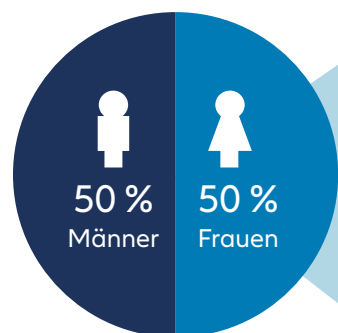


Allianz liefert ein starkes Ergebnis für 2021

Stand 31. Dezember 2021

Gesamtzahl der Mitarbeitenden¹

155.411

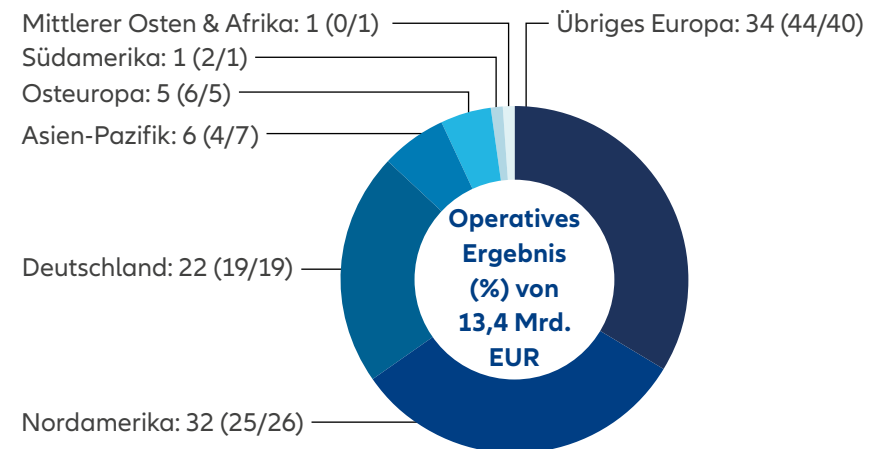
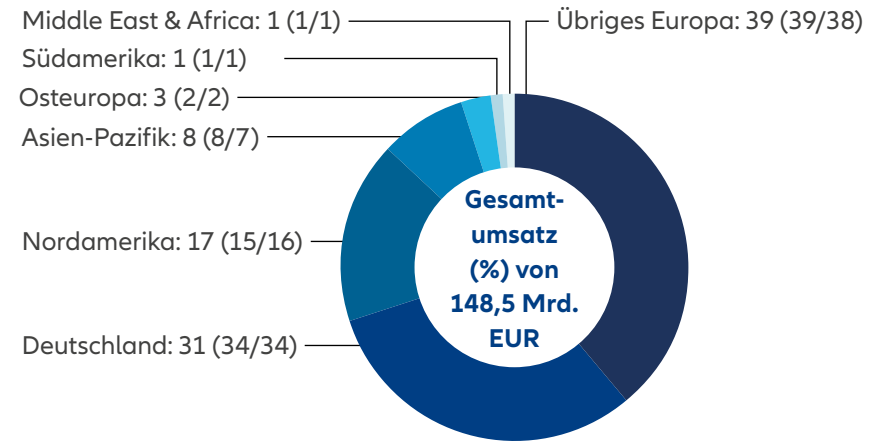
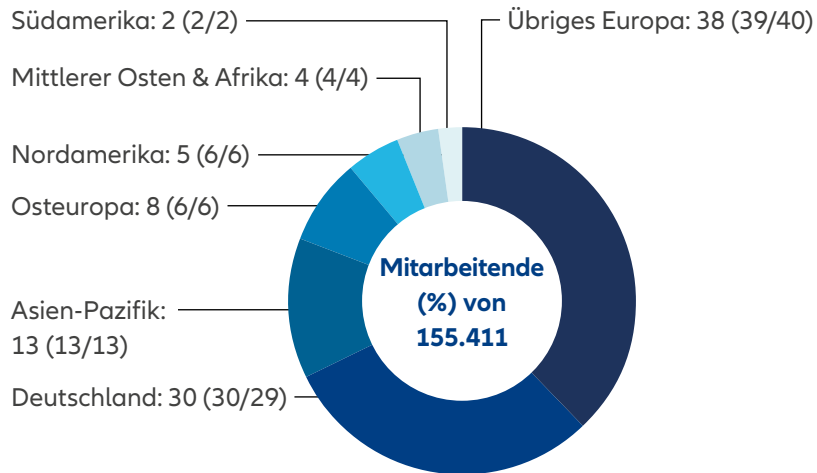


1) Gesamtzahl der Mitarbeitenden mit Arbeitsvertrag aller verbundenen Unternehmen (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft).

2) Konzerndiversifizierte Risikokapitalzahlen auf Basis eines Konfidenzniveaus von 99,5 %. Einschließlich der Anwendung von Übergangsmaßnahmen für versicherungstechnischen Rückstellungen beträgt die Solvency-II-Kapitalisierungsquote zum 31. Dezember 2021 239 %.

Die Allianz beschäftigte Ende 2021 insgesamt 155.411 Mitarbeitende

Stand 31. Dezember 2021 (31. Dezember 2020/31. Dezember 2019)



1) Zahlen basierend auf allen Allianz-Gesellschaften (Kern- und Nicht-Kerngeschäft).
Regionale Verteilung der Mitarbeitenden gemäß dem Hauptsitz der jeweiligen Gesellschaft.

148.708 Mitarbeitende in unserem Kerngeschäft

Stand 31. Dezember 2021 (31. Dezember 2020)

Gesamtzahl der Mitarbeitenden

155.411

(150.269)

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



Anzahl der Mitarbeitenden im Kerngeschäft

148.708

(148.929)

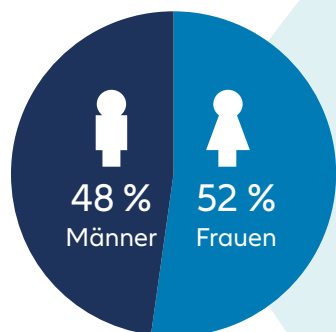
= Anzahl der Mitarbeitenden im Kerngeschäft der Allianz. Ausgeschlossen sind vollkonsolidierte Unternehmen, die als reine Finanzinvestitionen, gemeinnützige Organisationen z. B. Stiftungen gelten sowie Unternehmen, die zur Veräußerung klassifiziert sind.

Das Humankapital der Allianz Gruppe auf einen Blick

Stand 31. Dezember 2021

Anzahl der Mitarbeitenden
im Kerngeschäft

148.708



| Allianz Mitarbeitende | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|---------|---------|----------------|
| Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Kern- und Nichtkerngeschäft) | 97 % | 97 % | 97 % |
| Führungskräfte ¹ | 13 % | 13 % | 14 % |
| Full-time equivalents (FTEs) | 95 % | 92 % | 91 % |
| Mitarbeitende in Teilzeit | 13 % | 13 % | 13 % |
| Mitarbeitende mit unbefristeten Verträgen | 92 % | 93 % | 93 % |
| Trainees | 2 % | 2 % | 2 % |
| Entsendungen (in andere Länder) | 363 | 397 | 417 |
| Durchschnittsalter | 40,6 | 40,6 | 40,7 |
| Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren | 10,8 | 10,7 | 10,6 |
| Fluktuationsrate | 16 % | 13 % | 15 % |
| Anzahl der Krankheitstage pro Mitarbeitenden | 8,1 | 6,9 | 6,9 |
| Anteil der Mitarbeitenden, die an mindestens einem Training teilgenommen haben ² | 75 % | 79 % | 103 % |
| Umsatz ³ pro Mitarbeitenden ⁴ (in Tsd. EUR) | 1.047,5 | 1.023,1 | 1.062,3 |
| Operativer Gewinn ^{3,4} (in Tsd. EUR) | 87,2 | 78,3 | 95,9 |
| Gesamtpersonalkosten ³ (in Mio. EUR) | 12.422 | 12.509 | 13.339 |
| Personalkosten ³ pro Mitarbeitenden ⁵ (in Tsd. EUR) | 86,9 | 84,1 | 87,3 |
| Verhältnis von Umsatz ³ zu Personalkosten | 95 % | 86 % | 100 % |

1) Mitarbeitende, die funktionell für anderes Personal verantwortlich sind, unabhängig von der Ebene, z. B. Bereichs-, Abteilungs- oder Teamleitungen.

2) Der Prozentsatz der Mitarbeitenden, die mindestens eine Schulung absolviert haben, kann aufgrund der Berechnungsmethode für den Berichtszeitraum einschließlich der Zu- und Abgänge von Mitarbeitenden größer als 100 % sein.

3) Finanzdaten auf der Grundlage von Kern- und Nicht-Kerngeschäften.

4) Basierend auf durchschnittlicher FTE.

5) Basierend auf durchschnittlicher Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Kern- und Nicht-Kerngeschäft).

Die 10 größten Länder nach Anzahl der Beschäftigten

Basierend auf dem Personalbestand von Kern- und Nicht-Kernunternehmen



02

Personalstruktur & Vielfalt

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

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet



AllianzGI, München

Highlights



39 %
weibliche
Führungskräfte



76
verschiedene
Nationalitäten
in der Münchner
Hauptverwaltung

2021 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten¹

Allianz SE
2021 Bloomberg Gender-Equality Index
(zum 6. Mal in Folge aufgeführt)
Bloomberg

Allianz Germany
Rang 1 in Pride Index 2021
Uhlala Group

Allianz SE
Rang 5 in dem 2021 Global Refinitiv Diversity & Inclusion Index
Refinitiv

Allianz Australia
Best Workplace Diversity and Inclusion Program 2021
Australian HR Awards

Allianz SE
Rang 2 in dem German Diversity Index 2021
BeyondGenderAgenda

Allianz Technology/Allianz Services India
Diversity & Inclusion Company of the Year 2021
Transformance Forums

Im Fokus

Im Jahr 2021 haben wir in der Allianz UK mit Stolz unsere neue Richtlinie „Transitioning at Work“ eingeführt. Dank der Initiative unserer Pride-Netzwerke in Zusammenarbeit mit Stonewall sind wir der erste große Versicherer in Großbritannien, der diese Art von Unterstützung für seine MitarbeiterInnen geschaffen hat.

Das Dokument enthält arbeitsbezogene Informationen für alle MitarbeiterInnen, die sich in einer Phase der Geschlechtsangleichung befinden, sowie praktische Anleitungen für Führungskräfte und MitarbeiterInnen, wie sie diese am besten unterstützen können. Es verdeutlicht den rechtlichen Rahmen und den Schutz, den wir unseren transgeschlechtlichen MitarbeiterInnen gewähren, sowie die wichtigsten Verantwortlichkeiten, die wir alle haben, um ein sicheres, integratives Umfeld für trans MitarbeiterInnen zu schaffen.

Dies ist ein weiterer wichtiger Meilenstein auf unserer D&I-Reise und ein klares Bekenntnis zu unserem Engagement, eines Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle respektiert und wertgeschätzt fühlen und sie selbst sein können.



Scarlet Marie Morgan (she/her)

Allianz Transgender Ambassador,
Pride Network co-lead
Claims Administration, Allianz UK

Fakten

- Im Jahr 2021 haben wir unser Engagement für Vielfalt und Inklusion durch die Einführung der ersten globalen Allianz Richtlinie für Vielfalt und Inklusion und der gruppenweiten Allianz Anti-Belästigungsrichtlinie formalisiert.
- Wir haben unsere bestehenden globalen Allianz Netzwerke mit den Schwerpunkten LGBTQ+ Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit durch drei neue Netzwerke ergänzt, die sich mit der Inklusion von Menschen mit Behinderung, ethnischer und kultureller Herkunft und Alter beschäftigen.
- Wir haben die Allianz Diversity & Inclusion Tour organisiert, eine Reihe von zehn virtuellen D&I-Veranstaltungen für alle Interessierten, die von unseren Netzwerken, verschiedenen Allianz Einheiten und Führungskräften ausgerichtet wurden.

Ausblick 2022



Wir haben uns ehrgeizige D&I Ziele bis Dezember 2024 gesetzt, die über Geschlechterrepräsentation hinausgehen und die Dimensionen Generationen, Nationalitäten und Ethnizitäten sowie LGBTQ+ umfassen.

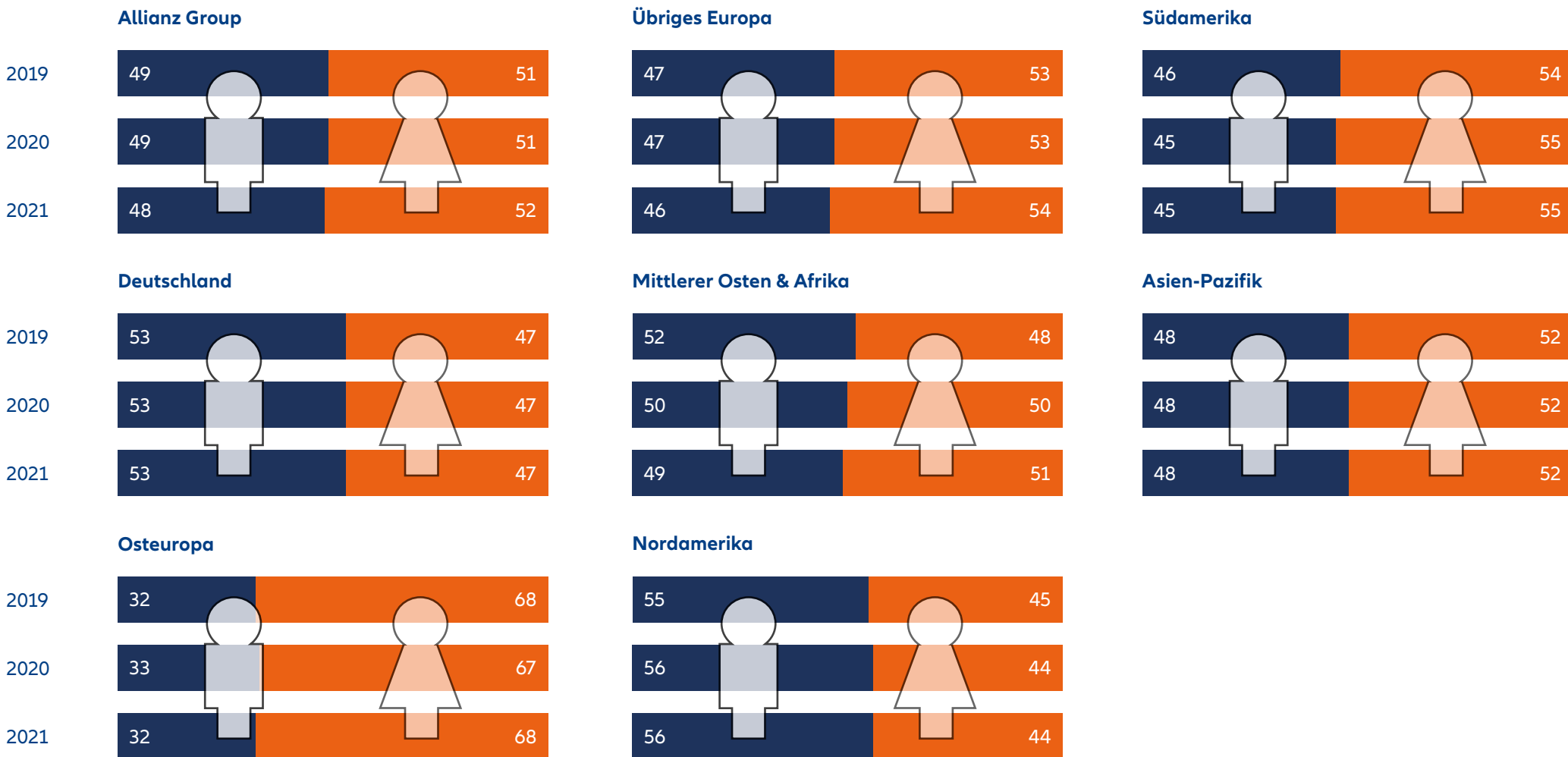
Im Einklang mit unserem Engagement für The Valuable 500 und in Zusammenarbeit mit unserem Netzwerk Allianz Beyond werden wir einen Schwerpunkt auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen legen, um die Allianz zu einem integrativen und barrierefreien Arbeitsplatz für alle zu machen.

Darüber hinaus werden wir uns auf das Thema Lebenszyklusmanagement fokussieren, um die Vielfalt der Generationen in der Allianz weiter zu fördern.

52 % der Allianz Mitarbeitenden sind Frauen

Frauen- und Männeranteil unserer Mitarbeitenden nach Regionen (in %)

 Frauen in % aller Mitarbeitenden
 Männer in % aller Mitarbeitenden



Allianz Führungskräfte sind im Durchschnitt für 6 Personen verantwortlich



Führungskräfte und Mitarbeitende nach Regionen (in %)

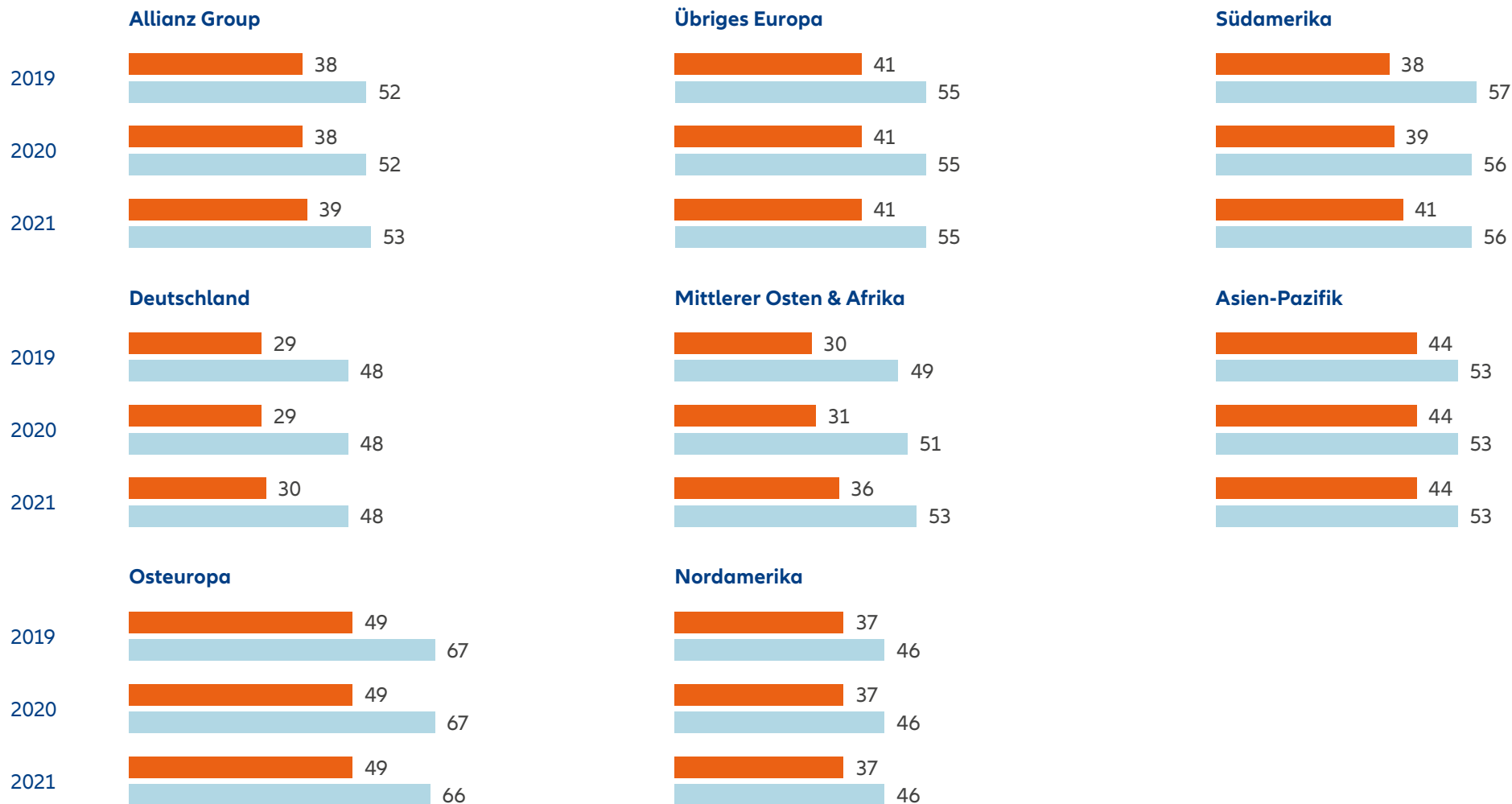
● Anteil Führungskräfte auf der Gehaltsliste (in %)
● Anteil Mitarbeitende (ohne Führungskräfte) auf der Gehaltsliste (in %)



39 % der Allianz Führungskräfte sind Frauen

Frauenanteil unter Führungskräften und Mitarbeitenden nach Regionen (in %)

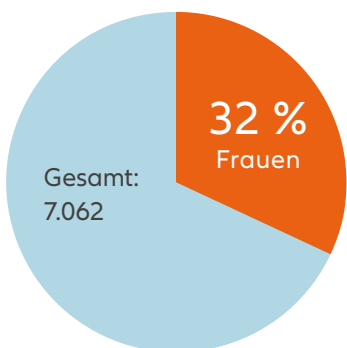
 Frauen in % aller Führungskräfte
 Frauen in % aller Mitarbeitenden (ohne Führungskräfte)



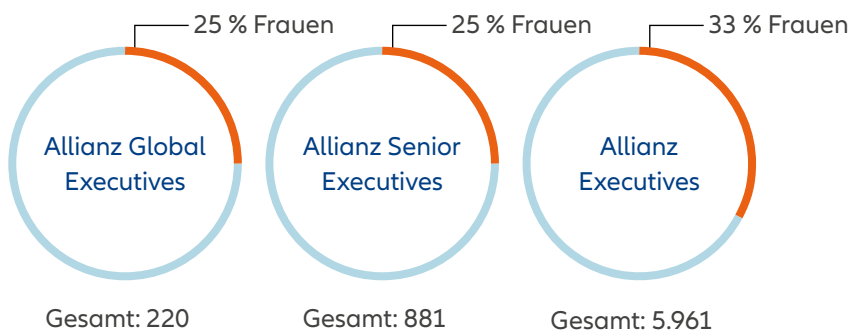
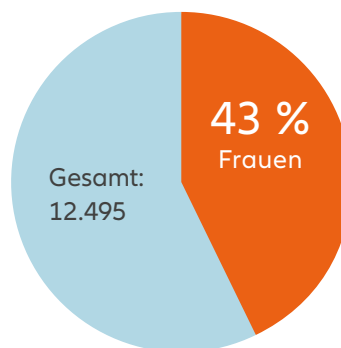
Vielfalt im Führungsteam

Frauenanteil im Top und Junior Management

Allianz Group Top Management



Allianz Group Junior Management



Key Fact

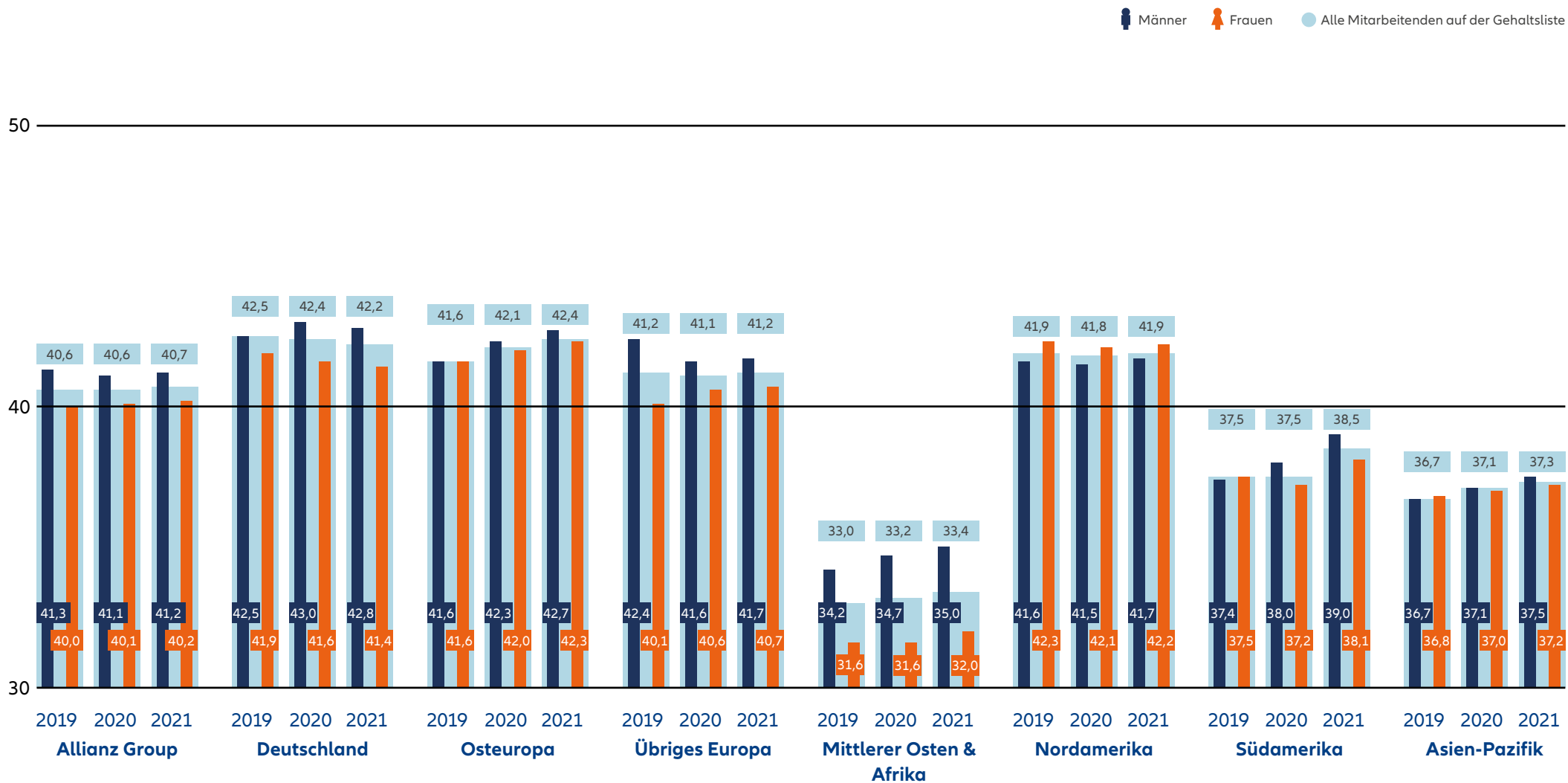


67

verschiedene Nationalitäten unter unseren Führungskräften (über alle Level)

Im Durchschnitt haben die Schwellenländer jüngere Mitarbeitende als in den reifen Märkten

Durchschnittsalter Stand 31. Dezember 2021



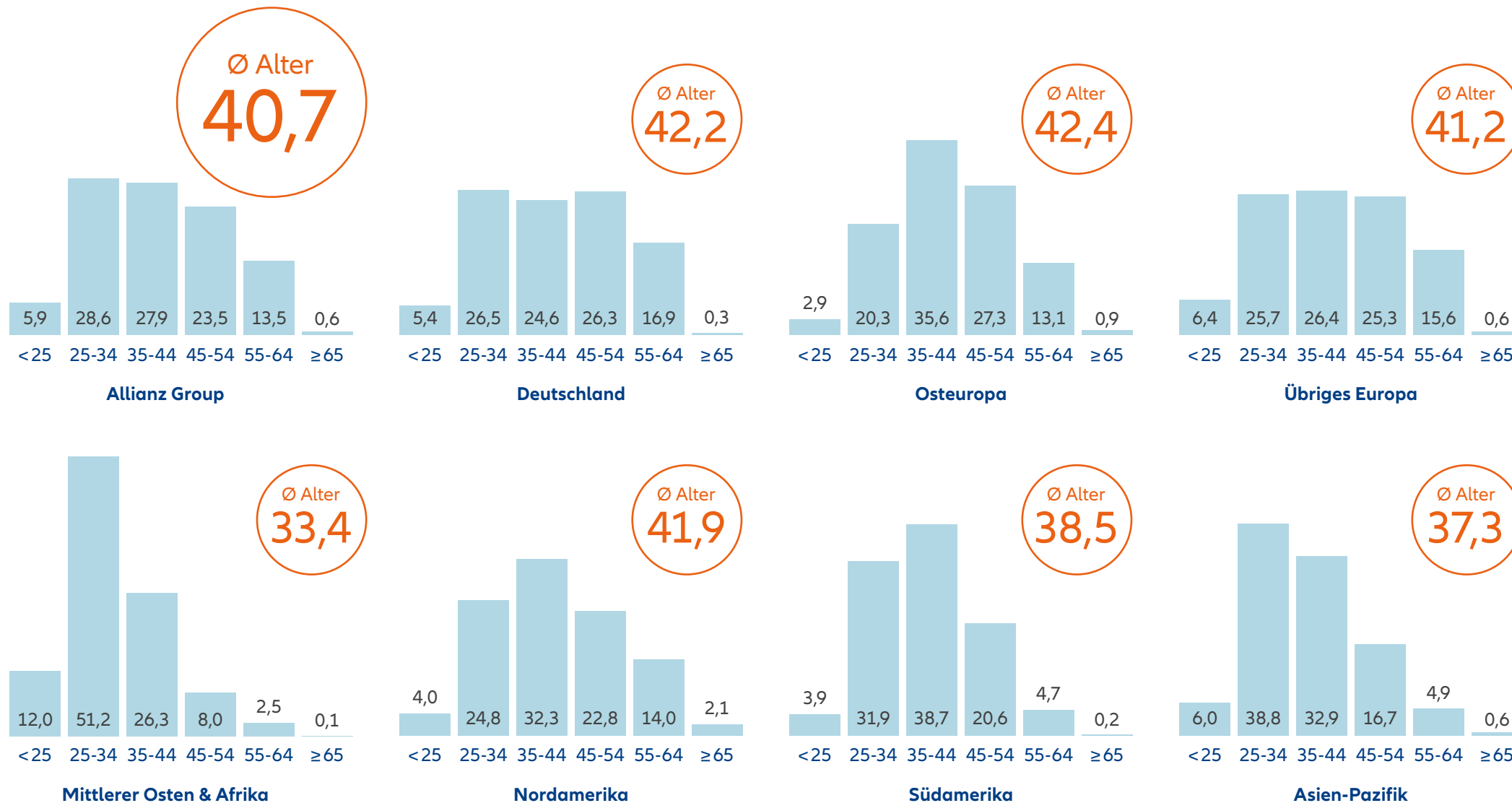
Der größte Teil der Allianz Mitarbeitenden ist zwischen 25 und 34 Jahre alt

| | | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|----------------|---------------|--------|--------|--------|--------|---------------|---------------|
| < 25 | Gesamt | 9.675 | 7,0 % | 9.066 | 6,3 % | 8.481 | 5,9 % |
| | Männer | 4.284 | 3,1 % | 3.910 | 2,7 % | 3.649 | 2,5 % |
| | Frauen | 5.391 | 3,9 % | 5.156 | 3,6 % | 4.832 | 3,4 % |
| 25-34 | Gesamt | 39.096 | 28,2 % | 41.379 | 28,8 % | 41.105 | 28,6 % |
| | Männer | 18.696 | 13,5 % | 19.790 | 13,8 % | 19.524 | 13,6 % |
| | Frauen | 20.400 | 14,7 % | 21.589 | 15,0 % | 21.581 | 15,0 % |
| 35-44 | Gesamt | 37.518 | 27,0 % | 39.551 | 27,5 % | 40.011 | 27,9 % |
| | Männer | 18.530 | 13,4 % | 19.583 | 13,6 % | 19.829 | 13,8 % |
| | Frauen | 18.988 | 13,7 % | 19.968 | 13,9 % | 20.182 | 14,1 % |
| 45-54 | Gesamt | 33.376 | 23,9 % | 33.907 | 23,6 % | 33.821 | 23,5 % |
| | Männer | 16.731 | 12,0 % | 16.861 | 11,7 % | 16.707 | 11,6 % |
| | Frauen | 16.645 | 11,9 % | 17.046 | 11,9 % | 17.114 | 11,9 % |
| 55-64 | Gesamt | 18.472 | 13,3 % | 18.796 | 13,1 % | 19.352 | 13,5 % |
| | Männer | 10.101 | 7,3 % | 10.259 | 7,1 % | 10.470 | 7,3 % |
| | Frauen | 8.371 | 6,0 % | 8.537 | 5,9 % | 8.882 | 6,2 % |
| ≥ 65 | Gesamt | 796 | 0,6 % | 1.006 | 0,7 % | 850 | 0,6 % |
| | Männer | 428 | 0,3 % | 661 | 0,5 % | 479 | 0,3 % |
| | Frauen | 368 | 0,3 % | 345 | 0,2 % | 371 | 0,3 % |

Die Angaben zur Altersstruktur beruhen auf allen Angestellten. Es gibt keine Kinderarbeit (unter 15 Jahren).

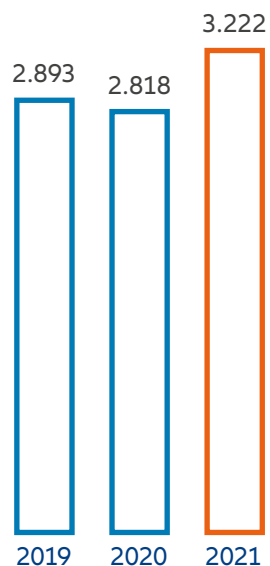
35 % unserer Mitarbeitenden sind unter 35 Jahre alt

Altersgruppen 2021 (in %)

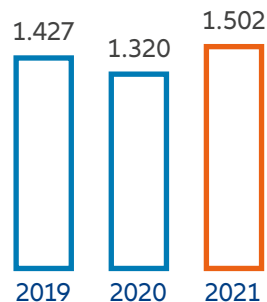


Im Jahr 2021 machen Mitarbeitende mit einer Behinderung 2 % unserer Belegschaft aus

Anzahl der Mitarbeitenden mit Behinderung in den Allianz Gesellschaften nach Region



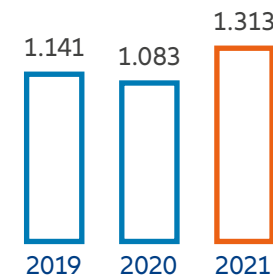
Allianz Group



Deutschland



Osteuropa



Übriges Europa



Mittlerer Osten & Afrika



Nordamerika



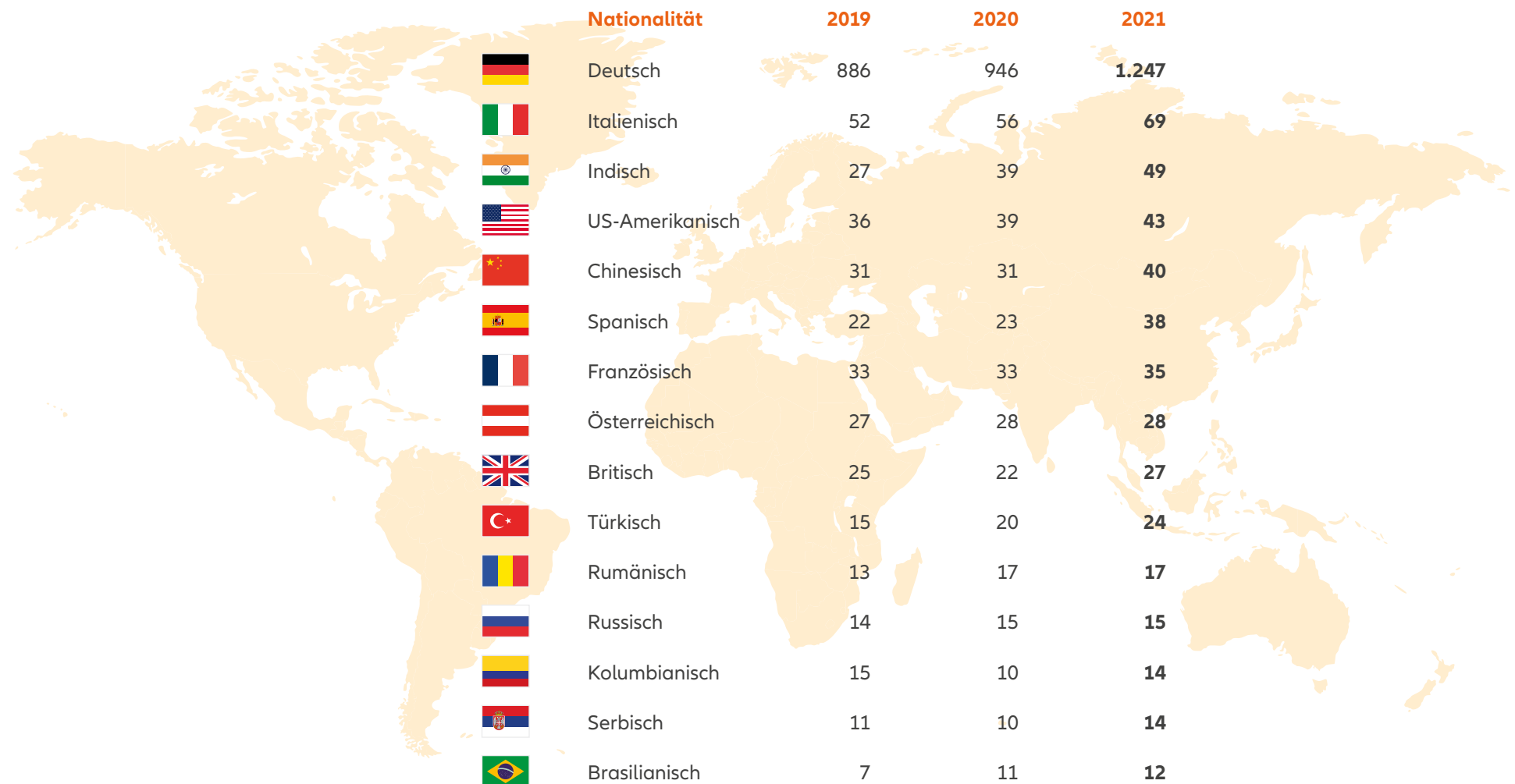
Südamerika



Asien-Pazifik

Mehr als 160 Nationalitäten weltweit, 76 davon sind am Hauptsitz der Allianz SE in München vertreten

Die häufigsten Nationalitäten in der Allianz SE¹



1) Ohne die Niederlassungen der Allianz SE in Singapur, Casablanca und Rom.

03

Mentale Gesundheit & Wohlbefinden

Die Gesundheit unserer Mitarbeitenden ist mit das Wichtigste für unseren Erfolg. Wir fördern Gesundheit am Arbeitsplatz und bieten eine Reihe von Initiativen, die dafür sorgen, dass unser Arbeitsumfeld der Gesundheit zuträglich ist.

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet.



Allianz Services, München

Highlights



69 %
Work Well Index
(WWi+)



80 %
der Mitarbeitenden
in Teilzeit sind Frauen

2021 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten¹

Allianz Technology
Corporate Health Award "Excellence"
seal and special prize "International"
EuPD Research and Handelsblatt

Allianz Spa (Italy)
Top employer 2021
Top Employer Institute

Allianz SE Singapore Branch
HRD 5 Star Employer Award 2021,
Employer of Choice 2021
HRD Asia (hcamag.com)

Allianz Taiwan LH and Allianz Thailand
HR Asia Best Companies To Work For In Asia Awards 2021
HR ASIA (hrasiamedia.com)

Allianz Taiwan LH and Allianz Indonesia
2021 Top Insurance Employer
Insurance Business Asia
(insurancebusinessmag.com)

Im Fokus

2021 wurde die Allianz-Podcast-Reihe für mentale Gesundheit „Wie geht es dir wirklich? Lasst uns über mentale Gesundheit reden!“ gestartet, eine Kollaboration zwischen dem People Product House und AllianzU. Die Podcasts bieten MitarbeiterInnen wertvolle Informationen rund um psychische Gesundheit und Wohlbefinden. Neun Episoden erzählen Geschichten und Lektionen, die Menschen aus diversen Bereichen erlebt haben. Die Gäste berichten von schwierigen Zeiten und Erfolgen, Tipps zur Selbstfürsorge, angeleitete Übungen und bewährte Verfahren, um psychologisch sichere Arbeitsplätze zu schaffen und persönliche Resilienz zu entwickeln. Die Podcast-Reihe wird unseren MitarbeiterInnen über unsere globale Lernplattform AllianzU zur Verfügung gestellt. Mit mehr als 1.500 MitarbeiterInnen, die aktiv die Podcasts hören und einen Selbstreflexionsprozess begonnen haben, hat die Podcast-Reihe maßgeblich dazu beigetragen, eine Konversation zu psychischer Gesundheit zu beginnen und die Stigmatisierung rund um das Thema zu brechen. Darüber hinaus generierten Social-Media-Posts, die den Podcast auch extern promoteten, mehr als 28.000 Views. Diese Reichweite unterstreicht einmal mehr das allgemein große Interesse an diesem wichtigen Thema.



Julie Mitchell

Chief General Manager,
Personal Injury,
Allianz Australia

Fakten

- Wir haben vier globale Mindestanforderungen für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden eingeführt: professionelle psychologische Unterstützung, Gesundheits- und Wellbeing-Schulungen für Führungskräfte, regelmäßiges Mitarbeiterfeedback zu Gesundheitsthemen und Meeting-freie Zeiten, um sich auf die Arbeit zu konzentrieren.
- Inzwischen haben 95 % der OEs EAPs (professionelle psychologische Unterstützung) implementiert, 72 % der ManagerInnen haben eine Gesundheitsschulung durchlaufen, 64 % der MitarbeiterInnen sind mit ihren Feedback-Möglichkeiten zufrieden und 67 % der OEs haben Meeting-freie Zeiten eingeführt.
- Mehrere globale Initiativen schärfen das Bewusstsein für psychische Gesundheit und ent-stigmatisieren psychische Gesundheitsprobleme, wie beispielsweise die Podcast-Serie „Wie geht es dir wirklich?“ und die Well-Together Gesundheits-App.

Ausblick 2022

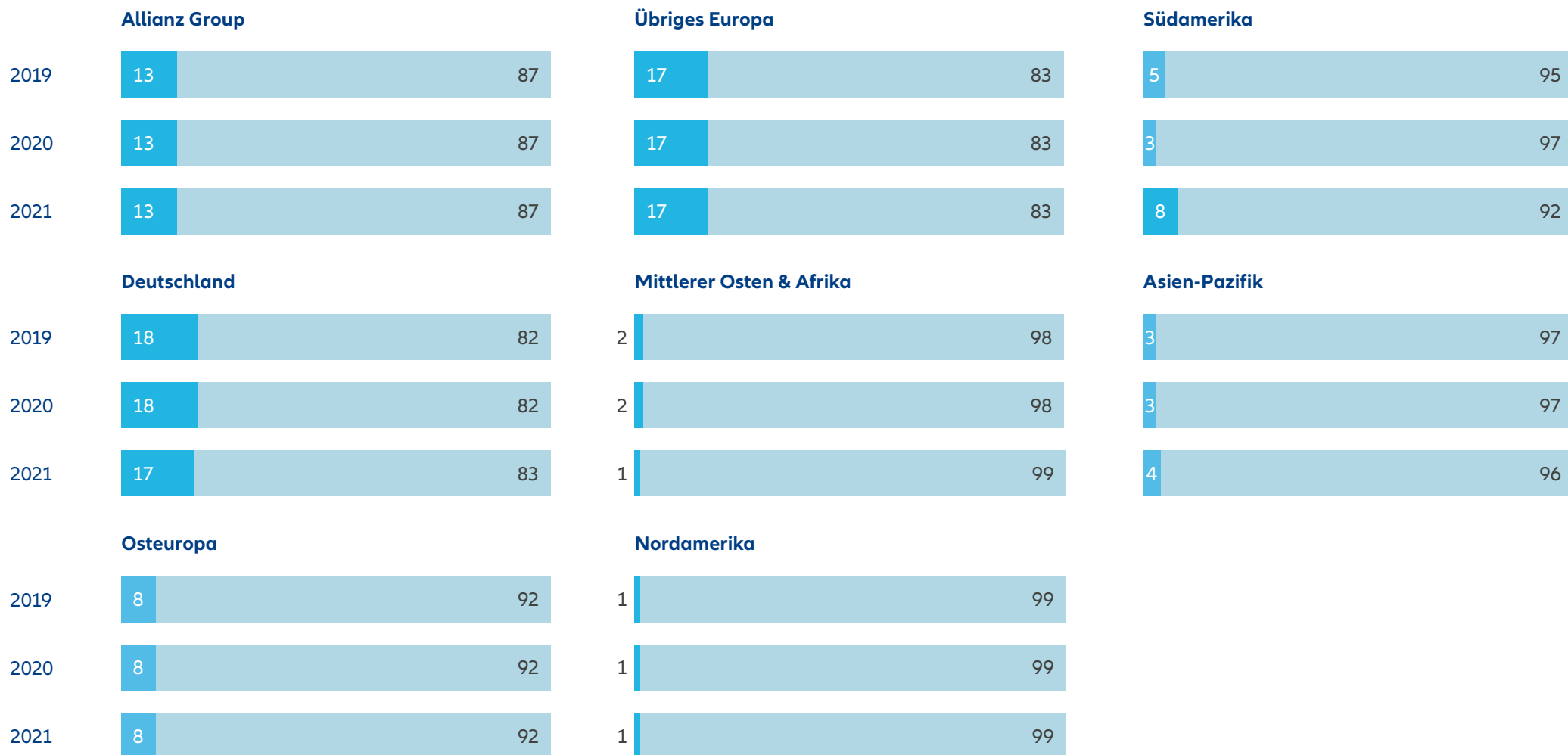
Im Jahr 2022 werden wir die weltweite Einführung der vier Gesundheitsmindestanforderungen fortsetzen. Wir werden vierjährlich Gesundheitspulsbefragungen durchführen, um die Bedürfnisse und Wünsche unserer MitarbeiterInnen in Bezug auf ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu erfahren. Wir werden

entsprechende globale Initiativen entwickeln, um die größten Herausforderungen zu adressieren und gegebenenfalls neue globale Standards definieren, die eine nachhaltige Umsetzung gewährleisten. Darüber hinaus werden wir erstklassige Dienstleistungen im Bereich der psychischen Gesundheit anbieten.

Deutschland und Westeuropa haben den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten



Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

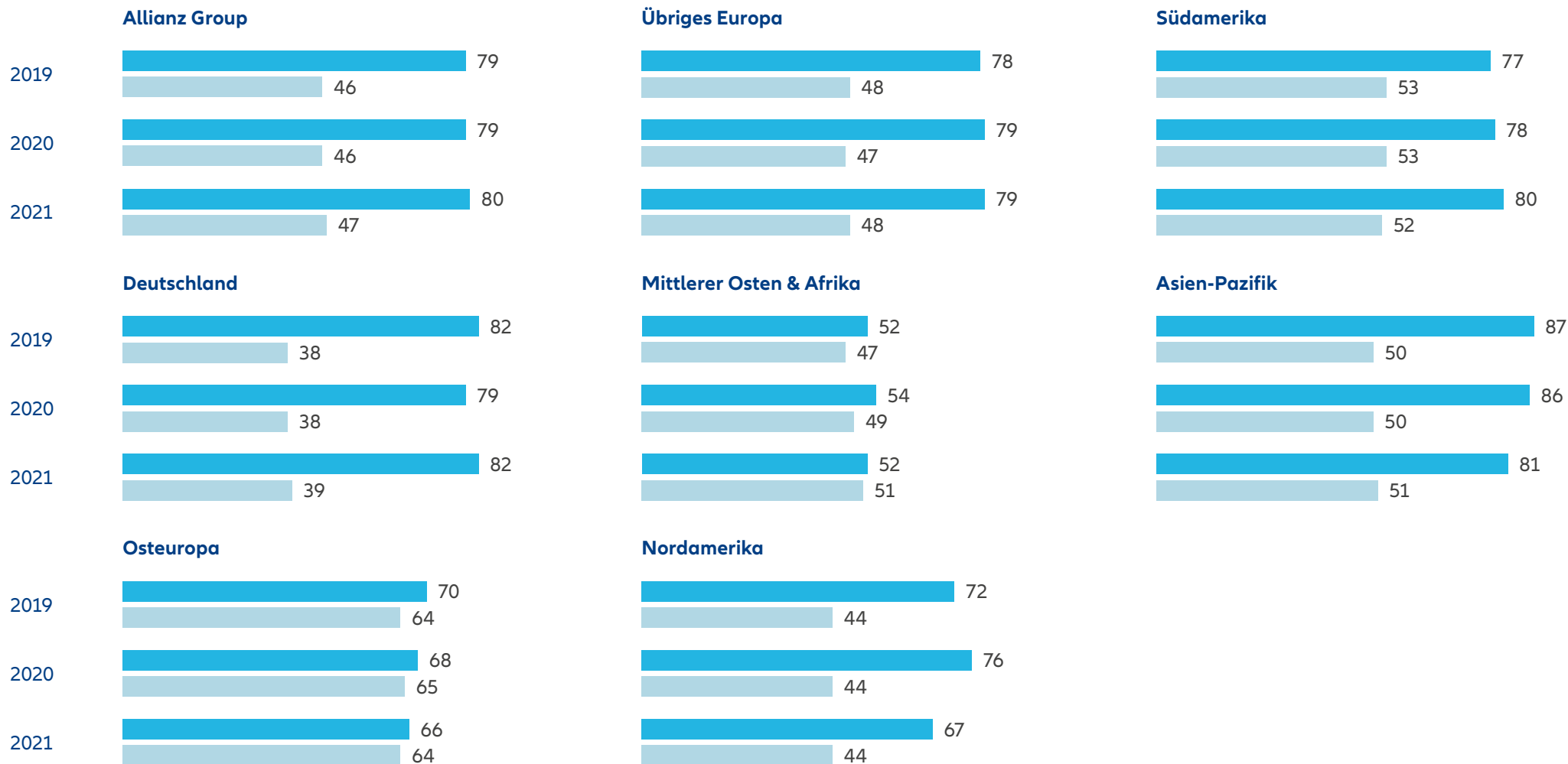
● Anteil Teilzeitbeschäftigte von Mitarbeitenden auf der Gehaltsliste (in %)
 ● Anteil Vollzeitbeschäftigte von Mitarbeitenden auf der Gehaltsliste (in %)



82 % der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland sind Frauen

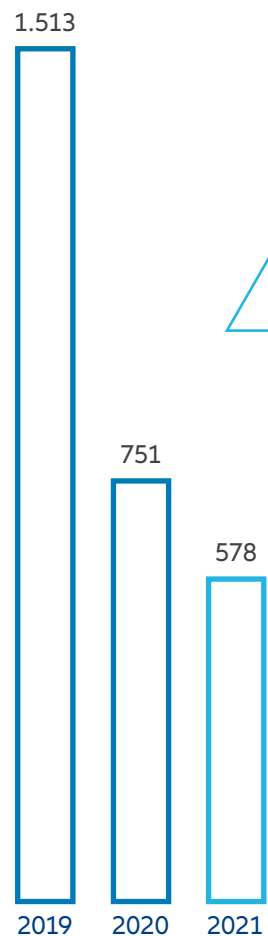
Weibliche Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nach Regionen (in %)

 Weibliche Teilzeitbeschäftigte in % aller Teilzeitbeschäftigten
 Weibliche Vollzeitbeschäftigte in % aller Vollzeitbeschäftigten



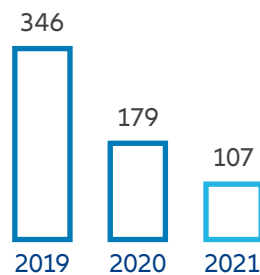
Arbeitsbedingte Verletzungen gingen im Jahr 2021 um 23 % zurück

Anzahl an Arbeitsunfällen nach Regionen



1
tödlicher
Arbeitsunfall
im Jahr 2021

Allianz Group



Deutschland



Nordamerika



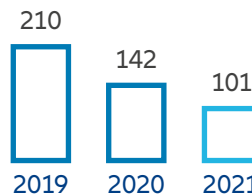
Osteuropa



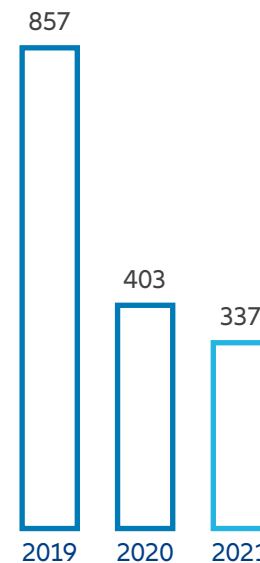
Südamerika



Mittlerer Osten & Afrika



Asien-Pazifik

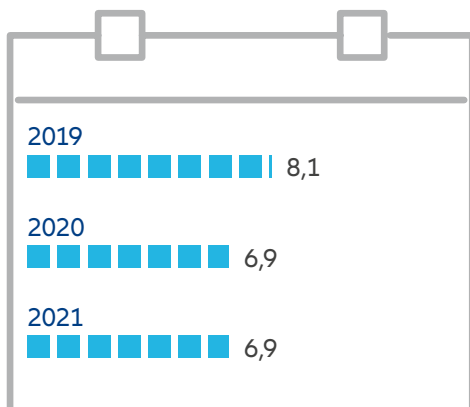


Übriges Europa

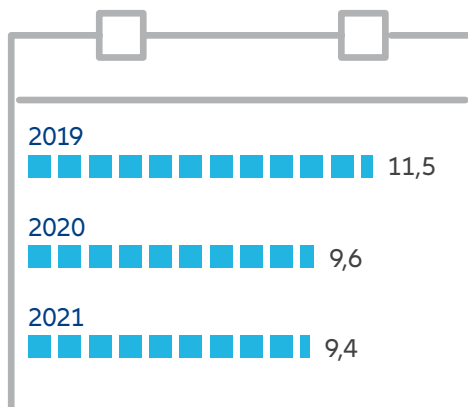
Allianz Mitarbeitende waren 6,9 Tage krankgeschrieben

Krankheitstage pro Mitarbeitenden nach Regionen

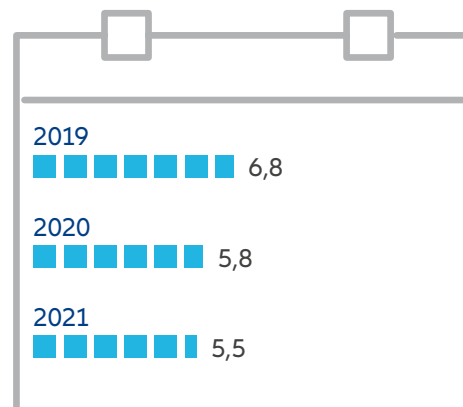
Allianz Group



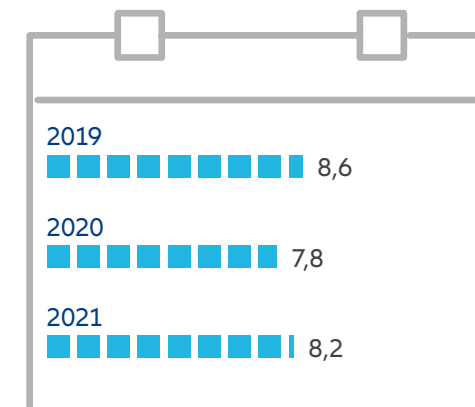
Deutschland



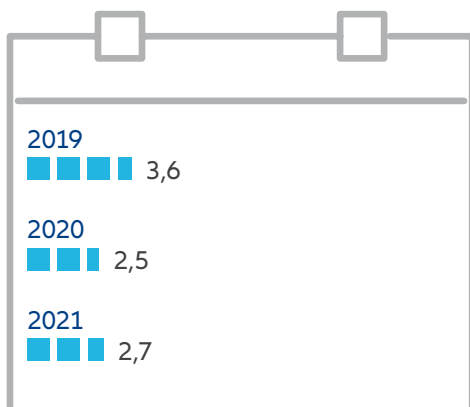
Osteuropa



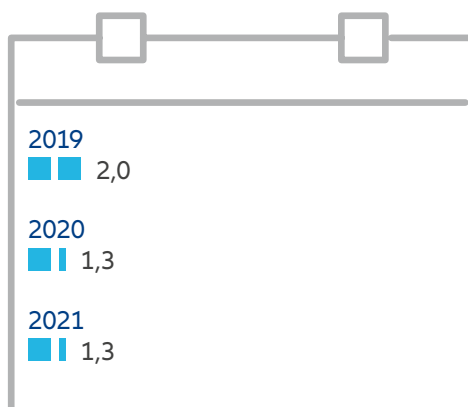
Übriges Europa



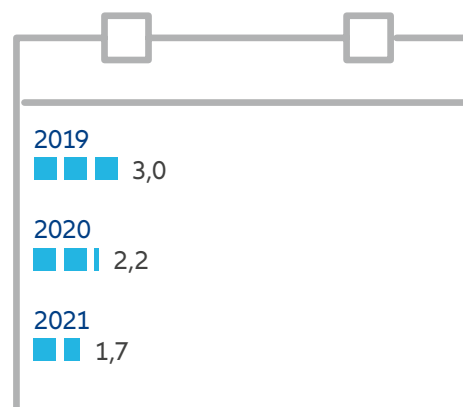
Mittlerer Osten & Afrika



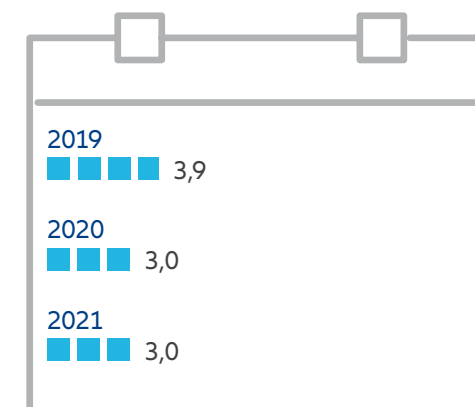
Nordamerika



Südamerika



Asien-Pazifik



04

AllianzU

Wir stellen sicher, dass sich unsere Mitarbeitenden beruflich kontinuierlich weiterbilden können und dass sie ihr volles Potenzial ausschöpfen können. Das hilft uns dabei, stets agil und reaktionsfähig zu bleiben.

Die Vision hinter AllianzU (Allianz University) ist es, jedem Mitglied unserer Belegschaft Zugang zum richtigen Bildungsprogramm zu geben, um seine persönliche Weiterentwicklung fortlaufend zu ermöglichen.

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet.



Allianz SE, München

Highlights



716
EUR durchschnittliche
Ausbildungsausgaben
pro Mitarbeitenden



48 %
aller Mitarbeitenden
auf LinkedIn Learning
registriert



34,7
durchschnittliche
Ausbildungs- und Lern-
stunden pro Mitarbeitenden

2021 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten¹

Allianz Group
**The LinkedIn Talent Award 2021 for
the Best Culture of Learning for large
(3.000+ employees) companies in
Germany**

Seit der Einführung von LinkedIn Learning im
Jahr 2018 lag die Allianz durchgängig über der
Benchmark für aktive Nutzer und Lernstunden
LinkedIn Lernen

Im Fokus

Euler Hermes hat 2021 die „Learning Fridays“ eingeführt, ein monatliches Webinar, bei dem alle MitarbeiterInnen weltweit zusammenkommen, um sich über Themen wie Agilität, Diversität, Personalmanagement, neue Technologien oder einen bestimmten Geschäftsbereich im Zusammenhang mit ihrer Strategie, wie z. B. Bürgschaften, zu informieren. Die durchschnittliche Teilnahmequote unter den Euler Hermes MitarbeiterInnen lag dabei bei 15 %.



Euler Hermes hat mehr als 50 ExpertInnen und Personalfachleute in interaktiven Webinaren in der Erstellung von Inhalten geschult und ein Qualitätssicherungssystem entwickelt, um attraktive, pädagogisch wertvolle und aufschlussreiche Lerninhalte zu vermitteln.



Thierry Trabach

Global Learning Manager,
Euler Hermes

Fakten

- AllianzU hat ihre erste globale Lernplattform (Degreed) für über 136.000 MitarbeiterInnen in allen Einheiten eingeführt. Dabei wurde eine Registrierungsrate von 40 % erreicht (mehr als 55.000 Registrierungen und über 540.000 angesehene Beiträge im Jahr 2021).
- #lead, die erste gruppenweite Initiative der Allianz zur Entwicklung von Führungskräften, wurde 2020 ins Leben gerufen, um unsere Führungskräfte mit den Denkweisen und Werkzeugen auszustatten, mit denen sie unser Unternehmen in die Zukunft führen werden. Im Rahmen von #lead ist der Allianz Leadership Passport die Lizenz zum Führen von Personen bei der Allianz. 14.213 unserer Führungskräfte haben ihren Pass bis Ende 2021 erhalten.
- Im Jahr 2021 erreichten die MitarbeiterInnen der Allianz eine Registrierungsrate von 48 % (mehr als 69.000 Personen) bei LinkedIn Learning. Unsere MitarbeiterInnen haben über 196.000 Lernstunden absolviert und durchschnittlich fast 6 Stunden auf LinkedIn Learning verbracht. Die Allianz gehört zu den Firmen mit den höchsten LinkedIn Learning Aktivierungsraten und Lernstunden.

Ausblick 2022

AllianzU wird weiterhin eine Kultur des lebenslangen Lernens für unsere MitarbeiterInnen fördern. Die globale Lernplattform (powered by Degreed) wird vermehrt Initiativen bieten, die es den MitarbeiterInnen ermöglichen, sich in zukunftsrelevanten Bereichen weiterzubilden und zu qualifizieren. Im Rahmen der Transformation unserer Führungskultur als Teil von #lead werden

Führungskräfte jedes Jahr weitere 45 Lernstunden absolvieren, um ihren Pass über die AllianzU-Plattform aufzufrischen. Wir werden unser globales Lernangebot weiter ausbauen und uns dabei auf spezifische Fähigkeiten konzentrieren, die unseren MitarbeiterInnen helfen, sich anzupassen und in ihrer Karriere weiterzukommen.

Globale Programme zur Entwicklung von Führungskräften¹

Teilnehmer

| Programm | Gesamt | Männer | Frauen | NPS/ Rating ² | Länder |
|---|------------|------------|-----------|-----------------------------|--------|
| 2019 | | | | | |
| Renewal Agenda Accelerators | 21 | 8 | 13 | k.a. | 12 |
| Strategy Campus (AMI Campus) | 161 | 117 | 44 | 91 % ³ | 29 |
| Allianz Leadership Development Program | 29 | 16 | 13 | 93 % | 17 |
| Allianz Management Program | 33 | 17 | 16 | 76 % | 10 |
| Gesamt | 244 | 158 | 86 | | |
| 2020 | | | | | |
| Renewal Agenda Accelerators | 23 | 17 | 6 | k.a. | 10 |
| #lead empower (zuvor: Allianz Leadership Development Program) | 36 | 22 | 14 | k.a. | 20 |
| Allianz Management Program | 64 | 46 | 18 | 70 % | 17 |
| Gesamt⁴ | 123 | 85 | 38 | | |
| 2021 | | | | | |
| #lead Empower (zuvor: Allianz Leadership Development Program) | 33 | 18 | 15 | 4,2 | 15 |
| #lead Ignite (zuvor: Allianz Management Program) | 99 | 53 | 46 | 4,6 | 14 |
| #sheleads (zuvor: Women Sponsorship Program) | 37 | | 37 | 4,6 | 15 |
| Gesamt⁴ | 169 | 71 | 98 | | |

- 1) Für detaillierte Programmbeschreibung bitte Glossar beachten.
- 2) Umstellung im Jahr 2021 auf eine 5-Sterne-Bewertung anstelle des NPS (Net Promoter Score).
- 3) Bezieht sich auf den durchschnittlichen NPS der Strategy Campus (AMI Campus) Programme.
- 4) Alle Strategy Campus Programme wurden aufgrund von Covid-19 2020 abgesagt.

Digitales Lernen bei AllianzU

Entwicklung digitaler Kompetenzen für die Zukunft

LinkedIn Learning

2021

69.534
REGISTRIERUNGEN

48,3 %
DER MITARBEITENDEN



Die Allianz liegt über dem 75. Perzentil-Benchmark für Lernstunden pro Monat und Kontoaktivierung.

DURCHSCHNITTLICH
6h18m
PRO LERNENDEN

AllianzU Plattform

2021

FÜR ÜBER
100 %
DER ALLIANZ
MITARBEITENDEN
EINGEFÜHRT

52.317 
AKTIVE
PLATTFORMNUTZENDE

547.190
ANGEZEIGTE ARTIKEL

TOP SKILLS
BEI DEN MITARBEITENDEN

Führungsqualitäten | Change Management |
Kommunikation | Datenanalytik | Agilität

ÜBER
430.000
PUNKTE¹ VERZEICHNET



20 %
LERNEN AUF
MOBILEN GERÄTEN

1) Ca. 430.000 Lernstunden, einige Überschneidungen mit LinkedIn Learning Stunden.

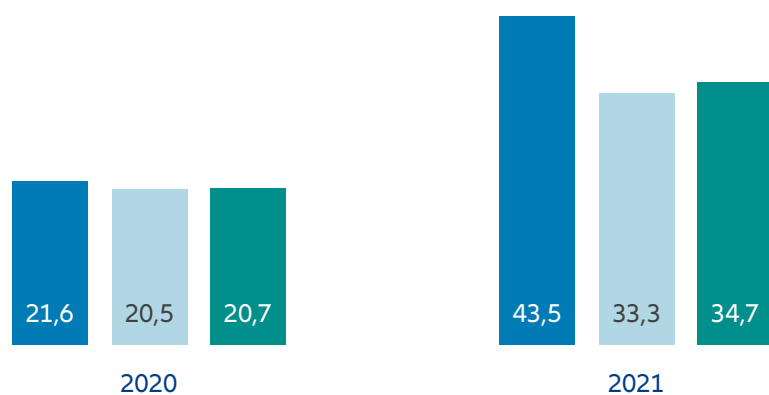
Weiterbildungsinvestitionen im Jahr 2021

Weiterbildungs- und Lernstunden und Weiterbildungsinvestitionen pro Mitarbeitenden

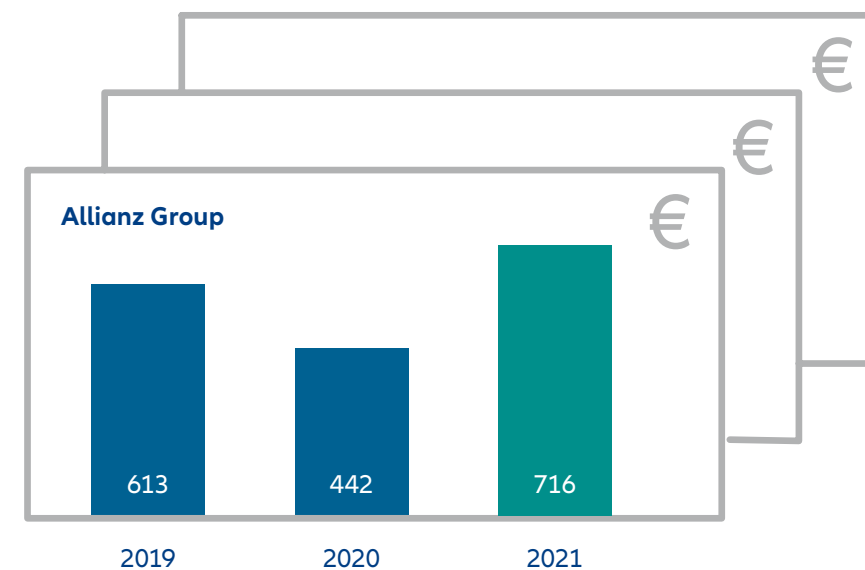
Durchschnittliche Ausbildungs- und Lernstunden pro Mitarbeitenden (Stunden)¹

Allianz Group

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



Ausbildungsausgaben pro Mitarbeitenden (EUR)²



1) Im letzten Jahr als Schulungstage pro Mitarbeitenden ausgewiesen: Definition wird 2021 an die Marktpraxis angepasst.

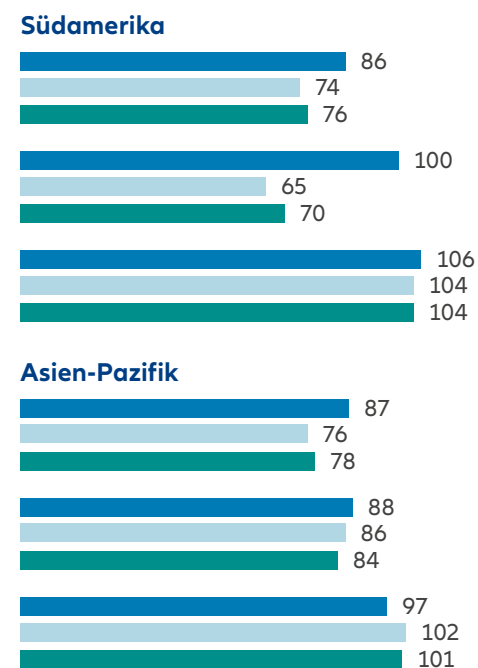
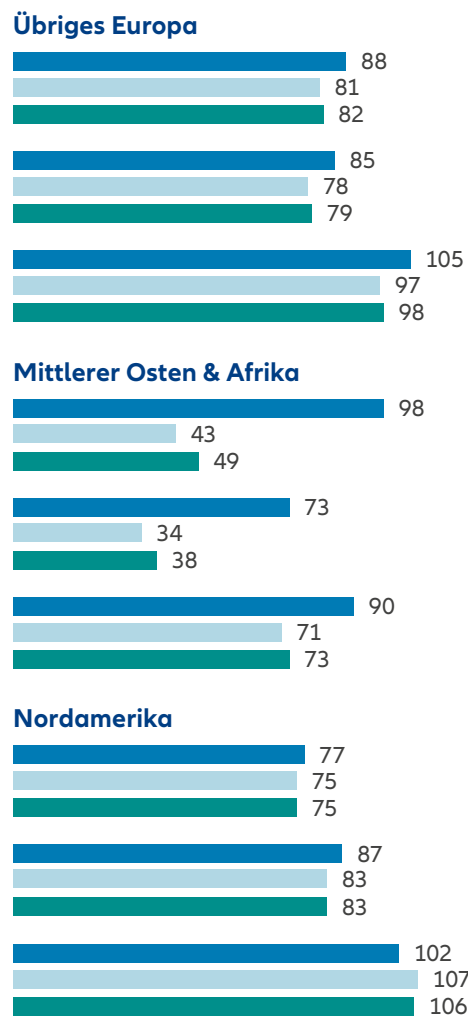
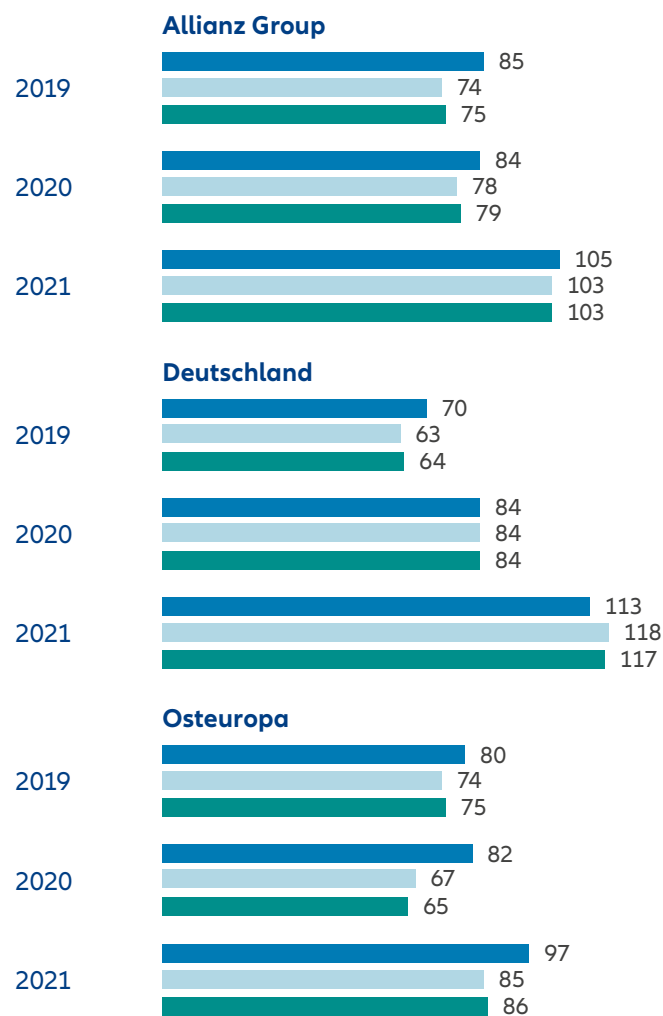
2) Anstieg der Weiterbildungskosten durch methodische Anpassung an die Branchenpraxis, um Gemeinkosten einzubeziehen.

Alle Allianz Mitarbeitende haben im Jahr 2021 an mindestens einer Schulung teilgenommen¹

● Führungskräfte, die an mindestens einem Training teilgenommen haben, in % aller Führungskräfte

● Mitarbeitende (ohne Führungskräfte), die an mindestens einem Training teilgenommen haben, in % aller Mitarbeitenden (ohne Führungskräfte)

● Mitarbeitende, die an mindestens einem Training teilgenommen haben, in % aller Mitarbeitenden auf der Gehaltsliste



1) Der Prozentsatz der Mitarbeitenden, die mindestens eine Schulung absolviert haben, kann aufgrund der Berechnungsmethode für den Berichtszeitraum einschließlich der Zu- und Abgänge von Mitarbeitenden größer als 100 % sein.

05

Reward & Performance, Global Mobility

Die Allianz fördert ein Arbeitsumfeld, in dem Menschen und Leistung gleichermaßen zählen. Unsere Vergütungsstruktur erlaubt Anreize für Ideen zur nachhaltigen Wertsteigerung und basiert auf Grundprinzipien, wie zum Beispiel Fairness und Transparenz.

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet.



Allianz Services, München

Highlights



13,3
Personalkosten (Mrd. EUR)



9,7 %
Anteil der Mitarbeitenden in %
unter den AktionärInnen

2021 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten¹

Allianz Group
2021 GEO Award – Best Plan Communication
GEO – Global Equity Organization

Im Fokus

Da die Welt um uns herum immer globaler wird, haben viele von uns Freunde und Familie in verschiedenen Teilen der Welt verstreut. Für eine wachsende Zahl von Menschen ist die Freiheit, gleichzeitig von anderen Ländern aus zu arbeiten und Zeit mit der Familie zu verbringen, FreundInnen zu besuchen oder einfach die Wintersonne zu genießen, ein wertvoller Vorteil des modernen Arbeitslebens.

Die Allianz hat sich diese Flexibilität zu Herzen genommen und die Allianz Global Guidance for Cross-Border Remote Work eingeführt, die den Rahmen für die Arbeit von außerhalb des Landes, in dem man beschäftigt ist, vorgibt. Abhängig von der Umsetzung in den verschiedenen OEs sind MitarbeiterInnen nun berechtigt, bis zu 25 Tage pro Jahr von außerhalb ihres Arbeitslandes zu arbeiten, sofern der Antrag im Rahmen der Richtlinie liegt und zuvor genehmigt wurde. Dies ist auf verschiedene rechtliche und steuerliche Beschränkungen zurückzuführen. Dieses Verfahren ist jedoch recht einfach. Anstelle eines mehrstufigen, zeitaufwändigen Prozesses können MitarbeiterInnen ihre Berechtigung innerhalb weniger Minuten mit Hilfe eines intelligenten und benutzerfreundlichen Selbsteinschätzungs-Tools ermitteln, das ihre wichtigsten Eingaben sofort analysiert und so eine rechtskonforme Genehmigung unter Millionen von Möglichkeiten sicherstellt.

Das Cross-Border Remote Work Assessment Tool wurde intern von Global Mobility, Group Tax und Allianz Technology entwickelt und hat sowohl intern als auch extern viel positive Anerkennung erhalten. Bisher wurde das Tool bei Allianz SE, Allianz Reinsurance, Allianz Technology, AGCS und Allianz Deutschland eingeführt. Viele weitere OEs sind daran interessiert, das Tool im kommenden Jahr einzuführen. Diese Herangehensweise an die grenzüberschreitende Fernarbeit zeigt die Bereitschaft der Allianz, ihren MitarbeiterInnen ein hohes Maß an Flexibilität zu bieten und hebt sie damit von vielen anderen Unternehmen auf dem Markt ab.



Olaf Kliesow

Head of Global Reward & Performance, Allianz SE

Fakten

- Im Jahr 2021 erhielten Allianz MitarbeiterInnen rund um den Globus eine Rekordzahl von mehr als 676.000 Allianz Aktien über das Employee Share Purchase Program (ESPP).
- Im Rahmen unseres Engagements für die Gleichstellung der Geschlechter begannen wir 2021 mit dem EDGE-Zertifizierungsprozess für 68 Unternehmen, die fast 80 % unserer weltweiten Belegschaft abdecken. EDGE ist eine weltweit anerkannte Bewertungsmethode und ein Zertifizierungsstandard, um den Grad der Gleichstellung der Geschlechter in Unternehmen zu bewerten und Empfehlungen für Verbesserungen zu geben. Die Erlangung der globalen EDGE Assess-Zertifizierung für unseren Geschäftsbereich Insurance Business und für die globalen Geschäftsbereiche Allianz Partners, Euler Hermes, AGCS, Allianz Technology

- und Allianz Services ist ein Beweis für unseren starken Fokus auf Chancengleichheit für alle unsere MitarbeiterInnen.
- Im Jahr 2021 haben wir unsere brandneue Assignee-Plattform namens GoGlobal eingeführt, die gemeinsam mit unseren Partnern (EY und ICUnet) entwickelt wurde und eine nahtlose Erfahrung während des gesamten Entsendungsprozesses gewährleistet. GoGlobal bietet Assignees alle relevanten Informationen über Aktivitäten, Dokumente, Kontaktdaten, volle Transparenz über alle laufenden, geplanten und abgeschlossenen Prozesse – einfach alles, was MitarbeiterInnen über ihren Einsatz wissen müssen, an einem Ort. Die Plattform ist in puncto Benutzerfreundlichkeit und -erfahrung auf dem neuesten Stand der Technik, und das Feedback der Entsandten ist überwältigend positiv.

Ausblick 2022

Unsere Verpflichtung, bis Ende 2021 Entgeltgleichheit zu erreichen, war ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter. Im Jahr 2022 werden wir die Umsetzung von Maßnahmen fortsetzen, um einen nachhaltigen Erfolg zu gewährleisten und Equal Pay in der HR-Wertschöpfungskette zu verankern. Ebenso ein Schwerpunkt in diesem Jahr ist die weitere Umsetzung unserer Global Benefits Strategy, die darauf abzielt, globale Mindeststandards zu gewährleisten und die Leistungen bis zu einem gewissen Grad zu harmo-

nisieren. Was schließlich die Förderung des grenzüberschreitenden mobilen Arbeitens als Teil unserer neuen Arbeitsweise betrifft, so wird das Tool zur Bewertung der grenzüberschreitenden Mobilen Arbeit für alle interessierten OEs weltweit eingeführt werden. Dies wird nicht nur die vollständige Einhaltung der Vorschriften gewährleisten, sondern vor allem auch einen positiven Einfluss auf die Mitarbeitererfahrung haben und das Wertversprechen der Allianz als Arbeitgeber weiter stärken.

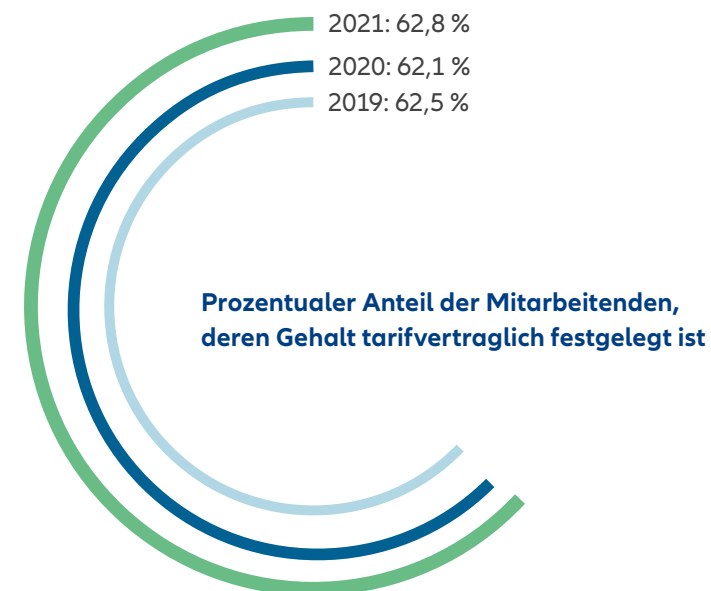
Allianz Gruppe zahlte insgesamt 13,3 Mrd. EUR an Mitarbeitende weltweit¹

Personalkosten (in Mio. EUR)

| | 2019 | 2020 | 2021 | Δ 20/21 |
|---|---------------|---------------|---------------|----------------|
| Löhne und Gehälter | 9.787 | 9.942 | 10.587 | 6,5 % |
| – erfolgsbezogene Anteile | 29 % | 27 % | 29 % | 2,0 % |
| Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Sozialleistungen | 1.435 | 1.439 | 1.553 | 7,9 % |
| Ausgaben für Renten und sonstige Altersvorsorgeleistungen | 1.200 | 1.129 | 1.199 | 6,3 % |
| Gesamt | 12.422 | 12.509 | 13.339 | 6,6 % |



Allianz Deutschland



1) Diese Zahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Mitarbeitenden (Kerngeschäft und Nichtkerngeschäft).






Allianz fördert die globale Mobilität

Top 5 Entsendungs- und Gastländer¹

Top 5 Entsendungsländer 2021

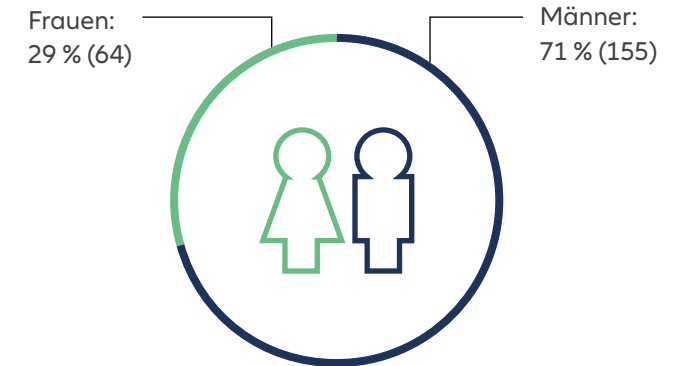
| | | |
|--|------------------------|-----|
|  | Deutschland | 100 |
|  | Indien | 20 |
|  | Frankreich | 18 |
|  | Vereinigtes Königreich | 15 |
|  | USA | 13 |

Top 5 Gastländer 2021

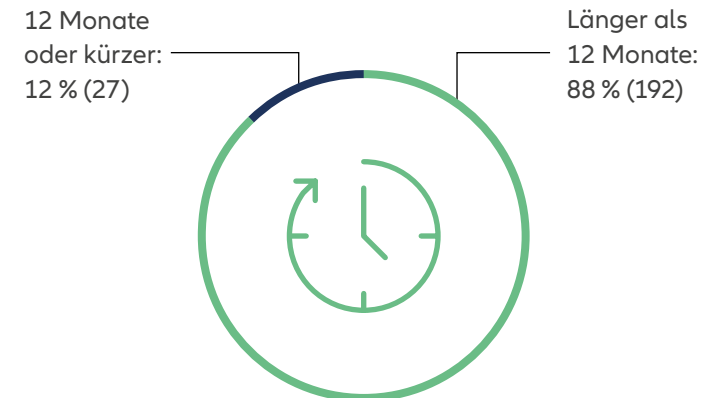
| | | |
|---|-------------|----|
|  | Deutschland | 68 |
|  | Singapur | 14 |
|  | Frankreich | 13 |
|  | USA | 13 |
|  | Malaysia | 7 |

Entsendungen (in andere Länder) 2021

Entsendungen nach Geschlecht



Dauer der Entsendung



1) Anzahl der Entsendungen (in andere Länder) in den Top 5 Entsendungs- und Gastländern.
Für detaillierte Definition von Entsendung (in andere Länder) bitte Glossar beachten.

Im Jahr 2021 konnten Mitarbeitende in 41 Ländern Allianz SE-Aktien kaufen

Mitarbeiteraktienkaufplan (ESPP)

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------------------|---------|---------|----------------|
| Anspruchsberechtigte Mitarbeitende | 114.808 | 117.914 | 129.994 |
| Zahl der Länder | 41 | 40 | 41 |
| Annahmequote | 14 % | 26 % | 24 % |

| Allianz Mitarbeitende ¹ | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------------------|------|------|------------|
| in % der AktionärInnen | 3,3 | 11,1 | 9,7 |

Für jede 3 Euro, die ein/e Mitarbeitende/r investiert, legt die Allianz einen weiteren Euro hinzu, was zu einem Rabatt von 25 % führt.

Der Referenzkurs lag bei 197,82 EUR.

Die Aktien haben eine Haltefrist von 3 Jahren.

Die Anzahl der im Rahmen dieses Plans an Mitarbeitende verkauften ESPP-Aktien betrug 676.669.

Im November 2021 endete die 3-jährige Sperrfrist des neuen Plans zum ersten Mal (für die Aktien, die den KollegInnen im Jahr 2018 zugeteilt wurden).



At Allianz we are happy and proud to see an increasing number of employees having access to and participating in our Employee Stock Purchase Program (ESPP), thereby participating in the long-term success of our company also as shareholders.

Oliver Bäte

Chief Executive Officer Allianz SE



06

People Attraction & Talent Management

Bei der Allianz kümmern wir uns um das Morgen. Wir kümmern uns um unsere Mitarbeitenden, ihre Ambitionen, Träume und Herausforderungen.

Gemeinsam können wir ein Umfeld schaffen in dem sich jeder befähigt fühlt und das Vertrauen hat, zu erforschen, zu wachsen und eine bessere Zukunft für unsere KundInnen und die Welt um uns herum. Kommen Sie zu uns und lassen Sie uns gemeinsam für morgen sorgen.

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet.



Allianz Real Estate GmbH, München

Highlights



22,4 %
Einstellungsrate



33.378
neue Mitarbeitende
wurden 2021
eingestellt

2021 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten¹

Allianz Group
Digital Communications Award
Quadriga University

Allianz Life
Best Workplaces for Women
Fortune 500

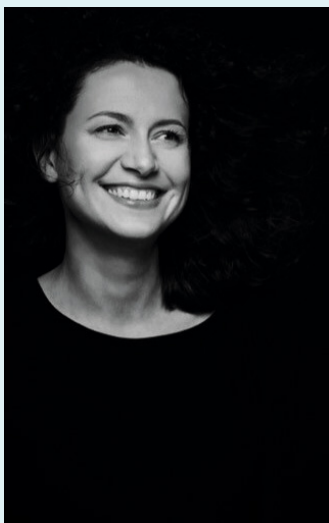
Allianz Group
6x auf der Shortlist für verschiedene Preise für die Entwicklung, Kommunikation und die globale Einführung der neuen Employer Value Proposition
Gartner Communications Award, 2x for TIARA Award, Trendence Award, HR Excellence Award, Symbiosis Employer Branding Award

Allianz Technology India
Best Workplaces for Women
Great Place To Work

Im Fokus

Anfang 2021 führte die Allianz eine völlig neue „Employer Value Proposition“ (EVP) ein: „We care for tomorrow“. Wir haben dieses Versprechen an die lokalen Marktbedürfnisse der Allianz' Services angepasst. Auf der Grundlage unserer Marktforschung kamen wir zu dem Schluss, dass der Aspekt der Fürsorge in unserem EVP bei den Zielgruppen die größte Anziehungskraft hat.

Dank der engen Zusammenarbeit zwischen den Teams für Mitarbeitererfahrung und Kommunikation konnten wir die neue EVP mit einer gezielten Employer-Branding-Kampagne einführen, die von Außenwerbung auf den Straßen und in den U-Bahnen in Rumänien bis hin zum neuen Büro-Branding in Mauritius reichte. Wir bewarben die neue EVP auch auf unseren Social-Media-Kanälen, insbesondere auf LinkedIn, was zu einem Zuwachs von ca. 14.000 Followern innerhalb von sieben Monaten und einer überdurchschnittlichen Engagement-Rate von 9,2 % führte.

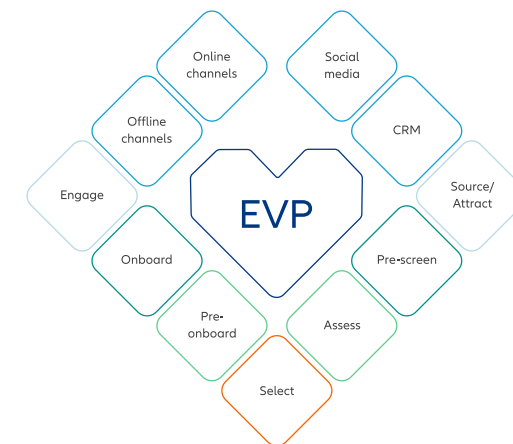


Corina Toma

Senior People Attraction and
Engagement Communications Expert,
Allianz Services

Fakten

- Rund 1,51 Millionen Jobsuchende besuchten careers.allianz.com und generierten ca. 1,57 Millionen Klicks auf Stellenanzeigen der Allianz.
- Die Allianz erhielt rund 200.000 interne wie externe Bewerbungen über das globale Online-Bewerbungssystem.
- Die global einheitliche Employer Value Proposition „We care for tomorrow“ ist bereits zu 80 % in allen Allianz Tochtergesellschaften implementiert.



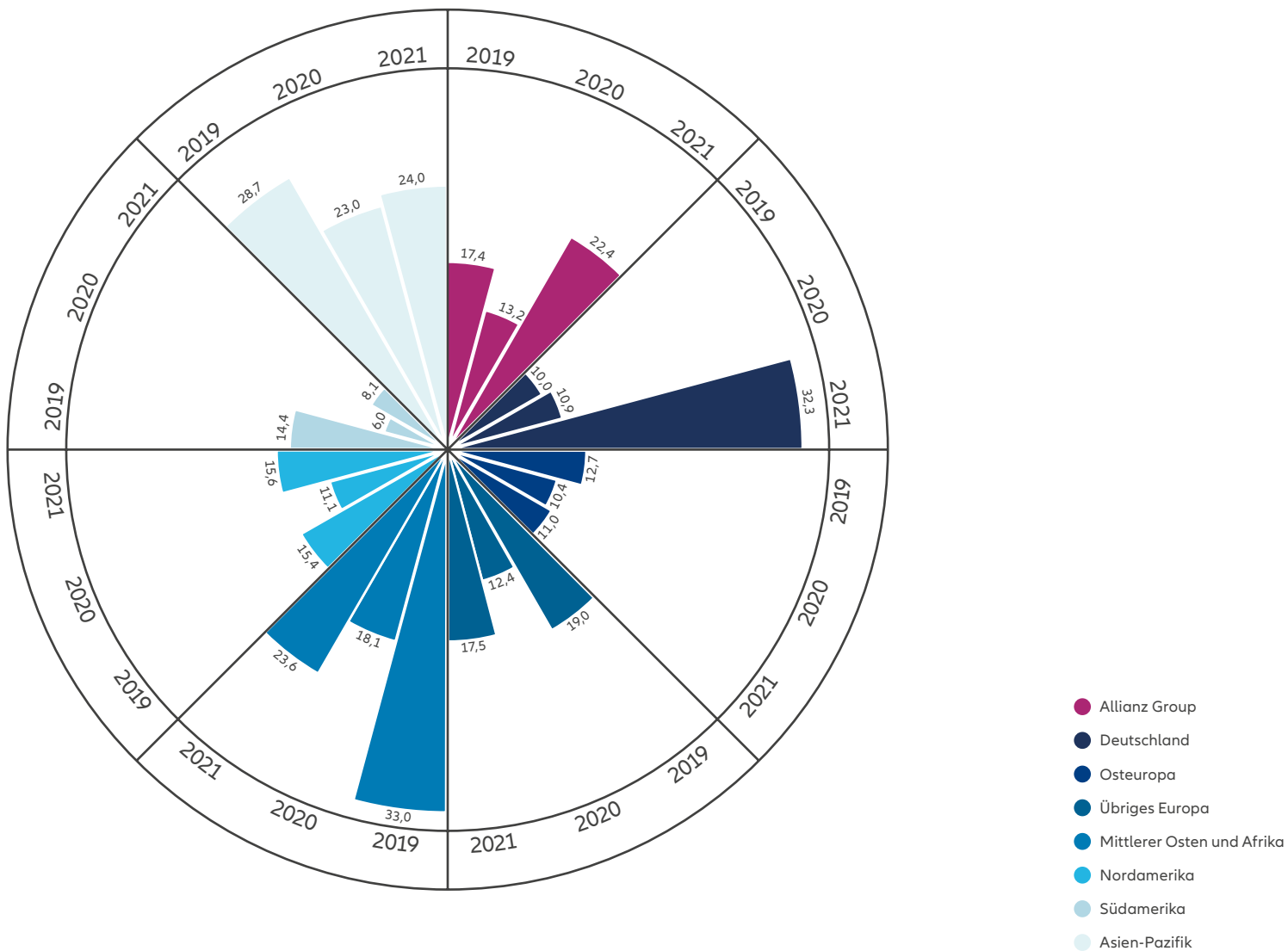
Ausblick 2022

Um die Suche nach Jobs und Informationen rund um die Allianz als Arbeitgeber zu vereinfachen, werden weiterhin bislang lokal betriebene und unabhängige Karriere-Webseiten unserer diversen Tochtergesellschaften nach und nach auf die gemeinsame Plattform careers.allianz.com überführt. Eine weitere Priorität ist es, die Kandidatenerfahrung konsequent entlang der gesamten „Bewerbereise“ zu messen.

Dies geschieht mittels des Net Promoter Scores, der an verschiedenen Stellen erhoben wird. Zudem werden wir weiterhin unser Online-Forum für Jobsuchende in den Fokus der Webseite rücken, um eine direkte Interaktion zwischen Interessierten und unseren MitarbeiterInnen zu ermöglichen – ganz ohne Vermittlungsebene.

Deutschland hatte die höchste Einstellungsquote im Jahr 2021

Einstellungsrate (in %)



Allianz stellte 2021 insgesamt 33.378 Mitarbeitende ein¹

Einstellungsrate (in % der Gesamteinstellungen)

| | Einstellungen in % | | | Einstellungen in % | | | Einstellungen in % | | |
|----------------------------|--------------------|----------|-----------|--------------------|----------|-----------|--------------------|-----------|-----------|
| | Mitarbeitende | Intern | Extern | Mitarbeitende | Intern | Extern | Mitarbeitende | Intern | Extern |
| | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
| Allianz Group | 24.829 | 6 | 94 | 19.564 | 7 | 93 | 33.378 | 35 | 65 |
| Deutschland | 4.254 | 18 | 82 | 4.795 | 15 | 85 | 14.667 | 73 | 27 |
| Osteuropa | 1.153 | 4 | 96 | 884 | 5 | 95 | 887 | 6 | 94 |
| Übriges Europa | 10.801 | 4 | 96 | 7.267 | 5 | 95 | 10.080 | 6 | 94 |
| Mittlerer Osten und Afrika | 1.798 | 3 | 97 | 1.066 | 10 | 90 | 1.384 | 3 | 97 |
| Nordamerika | 1.284 | 1 | 99 | 959 | 1 | 99 | 1.320 | 4 | 96 |
| Südamerika | 362 | 0 | 100 | 194 | 3 | 97 | 309 | 7 | 93 |
| Asien-Pazifik | 5.177 | 2 | 98 | 4.399 | 2 | 98 | 4.731 | 2 | 98 |

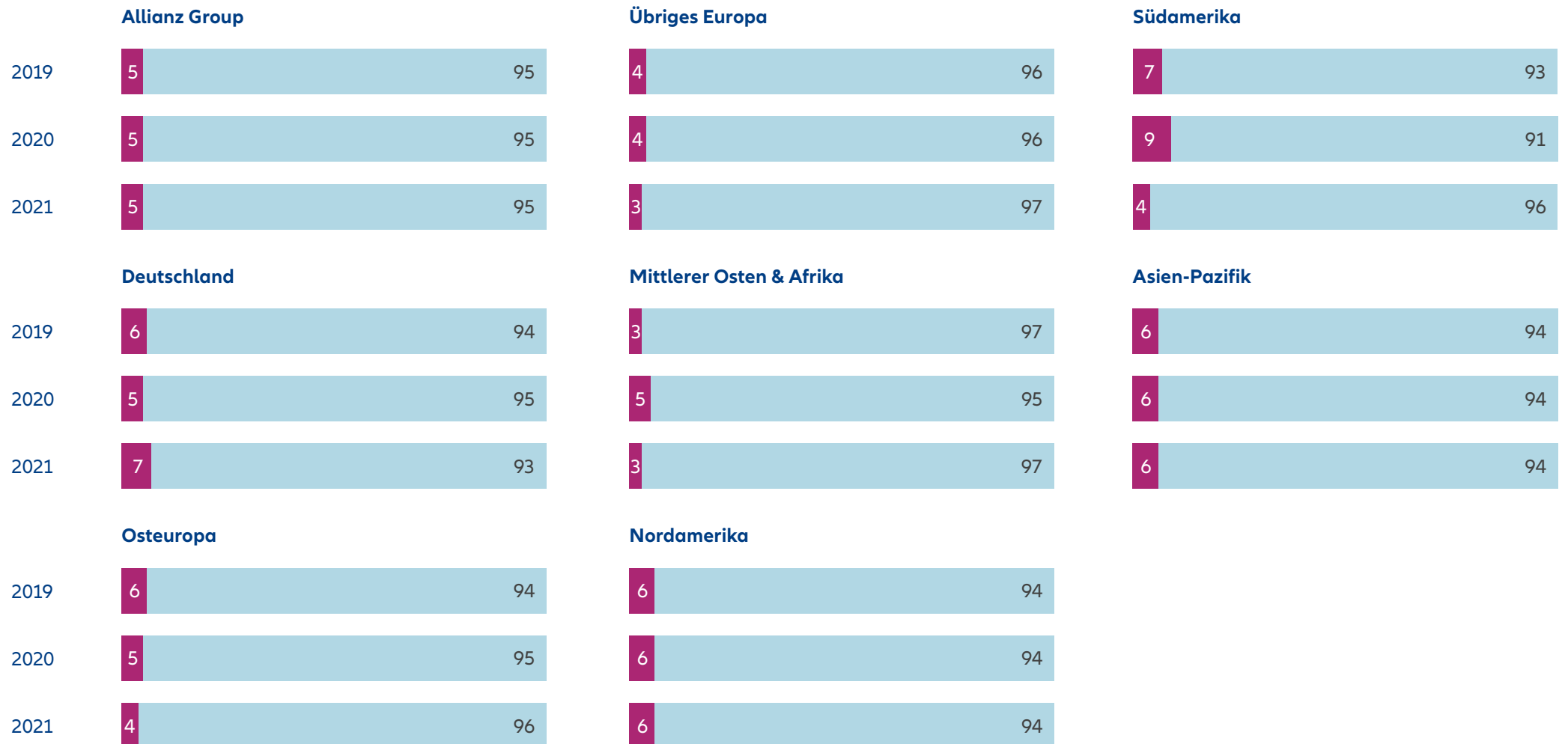
1) Zahl der eingestellten Mitarbeitenden bezieht sich nur auf Neueinstellungen. Mitarbeitende, die im Rahmen von Fusionen oder Übernahmen hinzugekommen sind, und Mitarbeitende, die innerhalb derselben Allianz Gesellschaft gewechselt haben, sind nicht mitgezählt.

Die Einstellungsquote in Führungspositionen bleibt auf Gruppenebene stabil

Eingestellte Führungskräfte und Mitarbeitende nach Regionen (in %)



● Eingestellte Führungskräfte in % aller Einstellungen

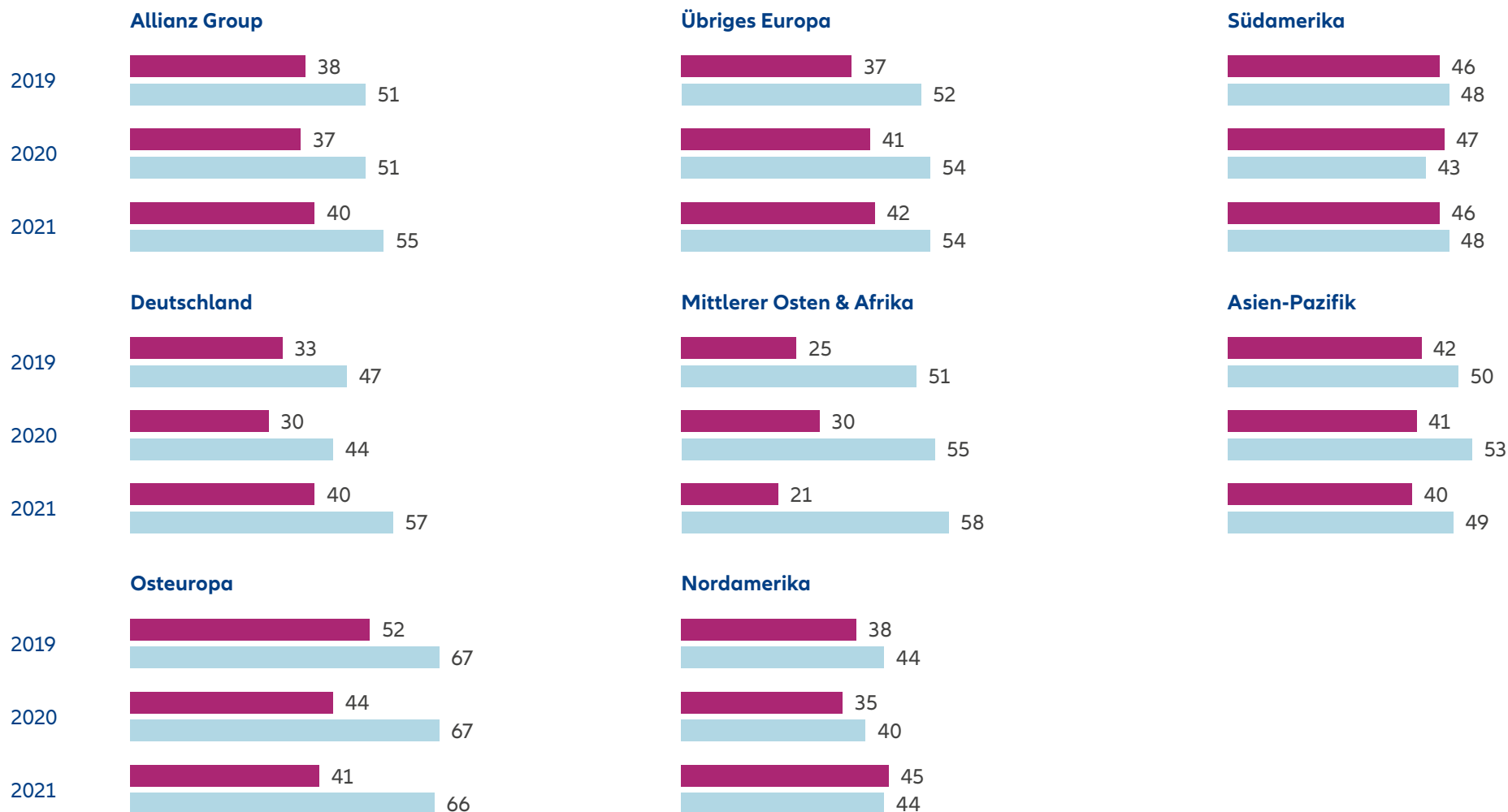
● Eingestellte Mitarbeitende (ohne Führungskräfte) in % aller Einstellungen



40 % der eingestellten Führungskräfte im Jahr 2021 sind Frauen

Eingestellte weibliche Führungskräfte und Mitarbeitende nach Regionen (in %)

-  Eingestellte weibliche Führungskräfte in % aller eingestellten Führungskräfte
-  Eingestellte Mitarbeiterinnen (ohne Führungskräfte) in % aller eingestellten Mitarbeitenden (ohne Führungskräfte)



Einstellungsquote von Führungskräften

Einstellungsquote (in % der Gesamteinstellungen)

| | Einstellungen in % | | | Einstellungen in % | | | Einstellungen in % | | |
|-------------------------------|--------------------|-----------|-----------|--------------------|-----------|-----------|--------------------|-----------|-----------|
| | Gesamt | Intern | Extern | Gesamt | Intern | Extern | Gesamt | Intern | Extern |
| | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
| Allianz Top Management | 557 | 43 | 57 | 599 | 38 | 62 | 814 | 55 | 45 |
| Allianz Global Executives | 21 | 71 | 29 | 26 | 73 | 27 | 25 | 72 | 28 |
| Allianz Senior Executives | 89 | 66 | 34 | 82 | 59 | 41 | 121 | 67 | 33 |
| Allianz Executives | 447 | 38 | 62 | 491 | 33 | 67 | 668 | 52 | 48 |

07

Mitarbeiterengagement

Mitarbeiterengagement ist essentiell für den Geschäftserfolg auf lange Sicht und ebenso für unser Bemühen, ein kundenfokussiertes Unternehmen zu werden.

Während der letzten Jahre ist der Allianz Engagement Survey – die jährliche Allianz-Mitarbeiterbefragung – die wichtigste Plattform für Feedback und die Förderung unserer Leistungskultur geworden.

1) Nur wenige ausgewählte Auszeichnungen aufgelistet.



Allianz Deutschland, München

Highlights



76 %
Employee Engagement Index (EEI)



8,1 %
Fluktuationsrate in Deutschland



10,6
Jahre Betriebszugehörigkeit pro Mitarbeitenden

2021 Auszeichnungen in allen Allianz Einheiten¹

Allianz US Life
Fortune 100 Best Companies to Work For
Fortune Media Group

Allianz Turkey
Great Place To Work
Great Place To Work Institute Inc.

Allianz Deutschland AG
Great Place to Work
Great Place to Work Institute Inc.

Allianz Services India
Great Place to Work
Great Place to Work Institute Inc.

Im Fokus

In den Jahren 2020 und 2021 durchlief AllianzGI (Allianz Global Investors) eine umfassende Umstrukturierung, die eine Neupositionierung unserer Strategie und eine Neugestaltung unserer Strukturen und globalen Organisation umfasste. Da wir uns der vielen Fallstricke für den Erfolg der Transformation bewusst waren, haben wir ein umfassendes Top-Down- und Bottom-Up-Programm entwickelt, um das Unternehmen bestmöglich durch den Wandel zu führen. Besonderes Augenmerk wurde darauf gelegt, dass die MitarbeiterInnen die Strategie besser verstehen und wissen, wie sie dazu beitragen – Elemente, die in den AES-Ergebnissen 2020 historisch niedrig bewertet wurden.

One-Voice-Meetings halfen dem Top Management über die Ausrichtung des Unternehmens und die erforderlichen kulturellen Veränderungen, die das Unternehmen bestmöglich für den Erfolg zu rüsten, zu verständigen.

Meet-me-in-the-middle-Aktivierungs-Webinare und ein Toolkit halfen den ManagerInnen dabei, die Verantwortung für die strategische Ausrichtung ihrer Teams zu übernehmen und diese durch den kulturellen Wandel zu führen.

Virtuelle Wohnzimmergespräche mit Mitgliedern des Top Managements, häufige **Frag-das-Exco-Sitzungen** sowie **Journey-Teams** zur Erkundung und Aktivierung von Kulturveränderungen zur Unterstützung unserer Strategie boten den MitarbeiterInnen echte Gelegenheiten, einen Zugang zu Strategie und der gewünschten Kultur zu erhalten und den weiteren Weg mitzugestalten.

Im Jahr 2021, einem Jahr mit negativem Markttrend in Bezug auf das Mitarbeiterengagement, stieg das Verständnis der AllianzGI-MitarbeiterInnen für die Strategie und der eigene Beitrag zu den Unternehmenszielen um 18 bzw. 10 Prozentpunkte, was zu einer Verbesserung des Employee Engagement Index um 7 Prozentpunkte führte. Ausschlaggebend für den Erfolg waren die vielfältigen Formate für einen kontinuierlichen und offenen Dialog und die Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens.



Cecilia Grøndahl

Head of Culture and Engagement,
Allianz Global Investors

Fakten

- Weltweit wurden 132.126 MitarbeiterInnen in 64 OEs zur Teilnahme an der Allianz Mitarbeiterbefragung (Allianz Employee Survey, AES) 2021 eingeladen.
- Die globale Umfrage zum Mitarbeiterengagement zeigt eine sehr hohe Teilnahmequote von 82 % (108.596 MitarbeiterInnen).
- Der Inclusive Meritocracy Index (IMIX) – unser Schlüsselindikator für den kulturellen Wandel – blieb auf seinem höchsten Stand von 78 % stabil. Die beiden anderen Schlüsselindizes Work Well+ Index (WWi+, 69 %; -1 %-p) und Employee Engagement Index (EEI, 76 %; -2 %-p) gingen nach dem deutlichen Anstieg im Jahr 2020 erwartungsgemäß leicht zurück.
- Die weitgehend stabilen Ergebnisse der Allianz übertreffen den Markttrend, bei dem nach einem anfänglichen Anstieg während der Pandemie ein deutlicherer Rückgang der Engagementwerte zu verzeichnen ist.
- Das Konzept der Allianz VOICE oder Superteams setzt sich in mehreren Einheiten (z. B. Allianz SE, Allianz Services) durch. Ziel ist es, unseren MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu geben, konkrete und wirkungsvolle Ideen zu entwickeln, um die anhand der AES-Ergebnisse identifizierten Herausforderungen zu verbessern und den kulturellen Wandel innerhalb der Organisation voranzutreiben. Das Projekt bringt MitarbeiterInnen aus allen Ebenen und Abteilungen zusammen und hilft dabei, Gemeinschaften zu bilden, so dass die MitarbeiterInnen die Möglichkeit haben, Ideen einzubringen und zu bearbeiten, die die Allianz zu dem Unternehmen machen, in dem sie gerne arbeiten.

Ausblick 2022

Im Jahr 2022 wollen wir das Follow-up der AES weiter ausbauen. Dazu sind gezielte Puls-Checks geplant, insbesondere zu den Themen „Neue Arbeitsformen“ und „Gesundheit und Wohlbefinden“.

Wir wollen das Engagement der MitarbeiterInnen greifbarer machen und hoffen, durch diese Puls-Checks weitere Erkenntnisse zu gewinnen.

Mitarbeiterengagement bleibt mit 76 % auf hohem Niveau

Beteiligungsquote, Employee Engagement Index, Effektivität des Managements und Top Management & Strategie (in %)

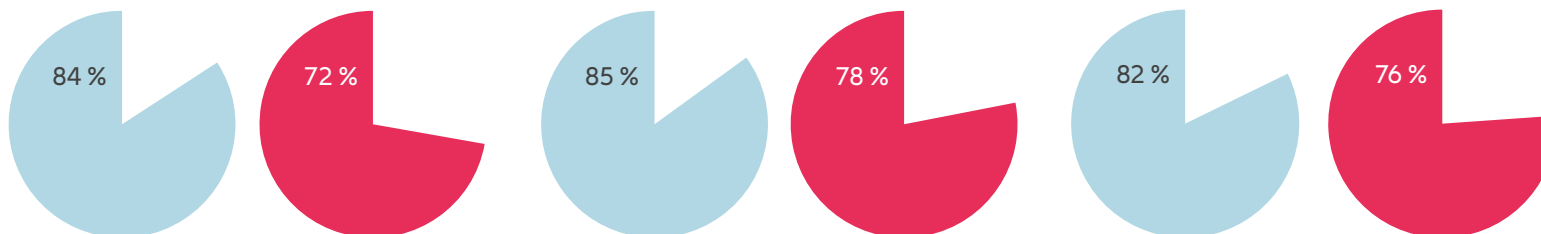
Allianz Group

2019

2020

2021

● Beteiligungsquote
● Employee Engagement Index (EEI)



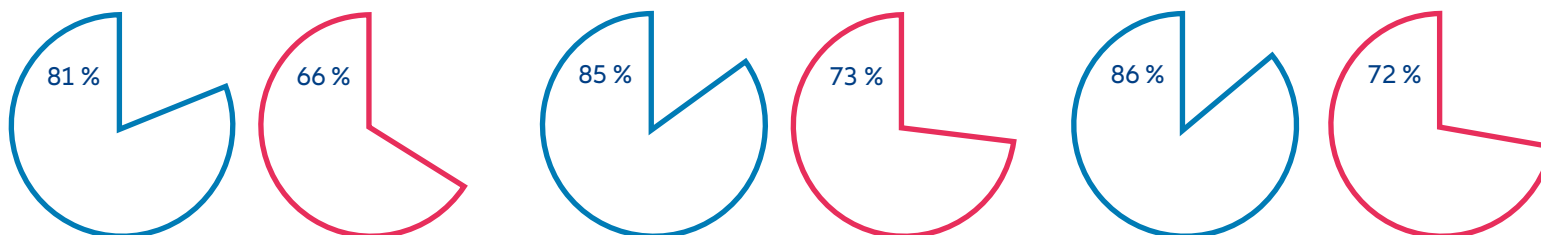
Top Management & Strategie und Effektivität des Managements¹

2019

2020

2021

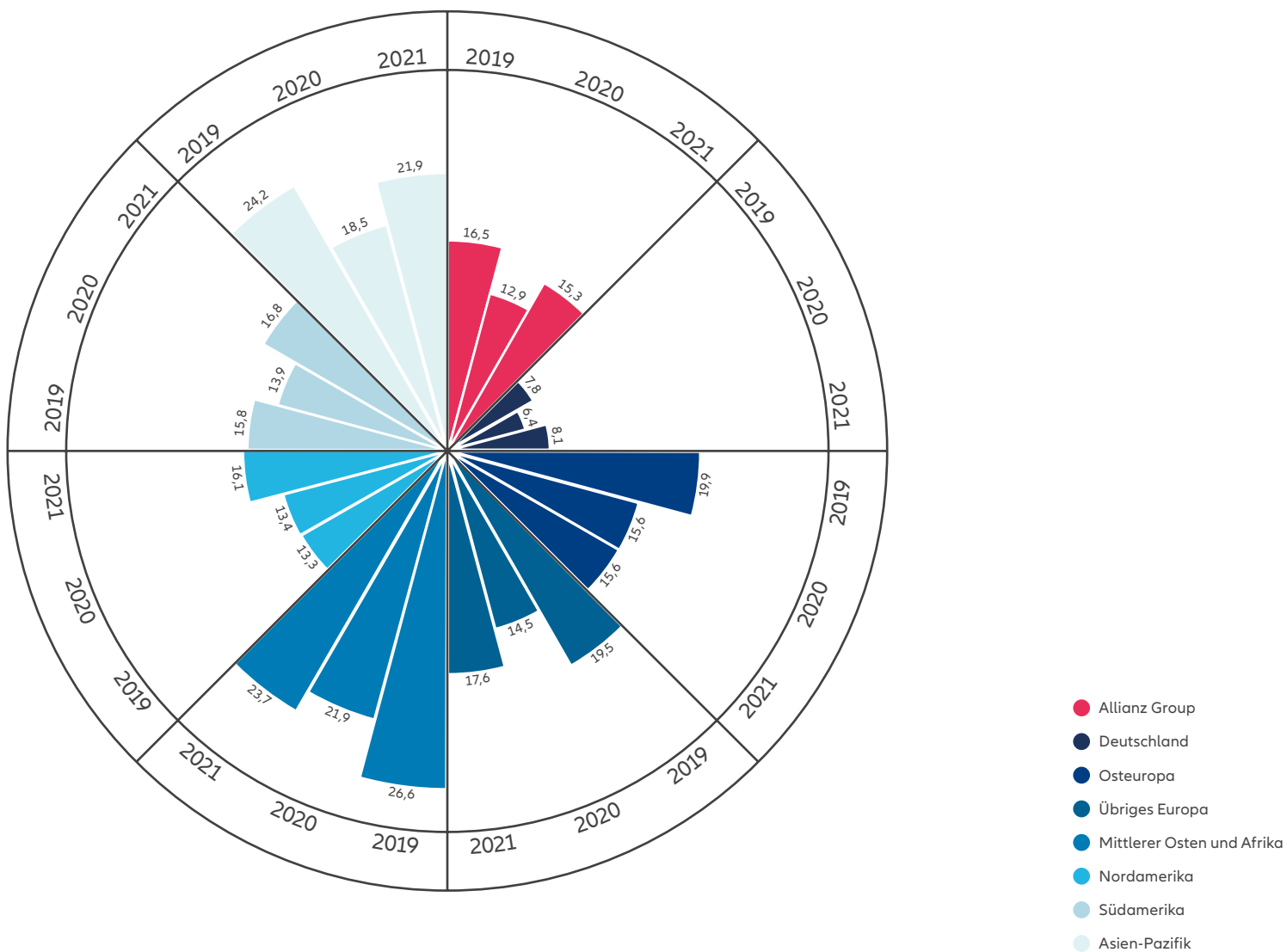
○ Effektivität des Managements
○ Top Management & Strategie



1) Dimensionen berechnet auf Basis der Allianz Engagement Mitarbeiterbefragung (weitere Details im Anhang).

Deutschland hat die niedrigste Fluktuationsrate

Fluktuationsrate (in %)



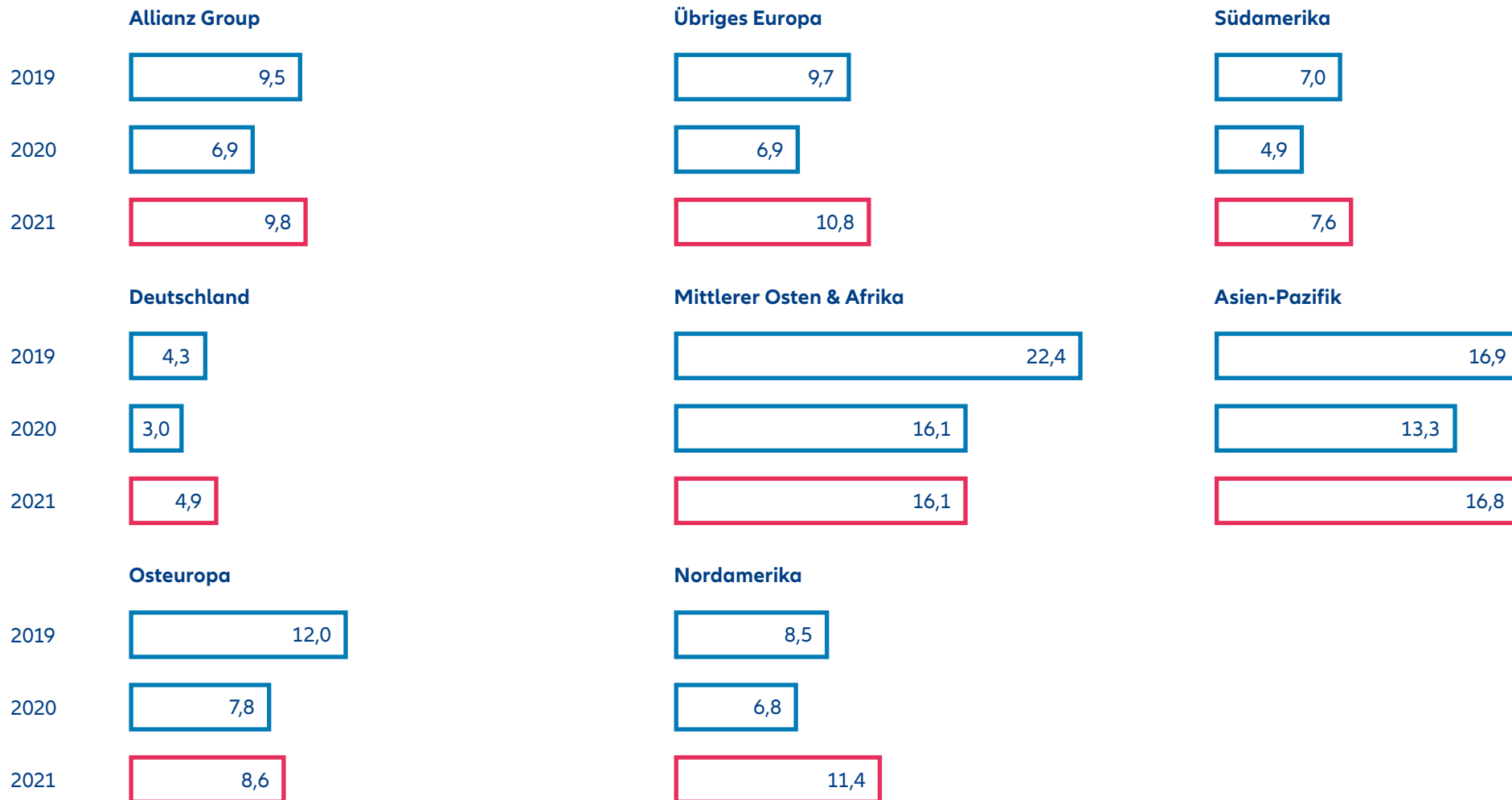
Größtes Gefälle in der Mitarbeiterfluktuation zwischen den Geschlechtern ist in Südamerika beobachtet

Mitarbeiterfluktuationsrate nach Regionen (in %)



Die Asien-Pazifik-Region hat die höchste freiwillige Fluktuationsrate

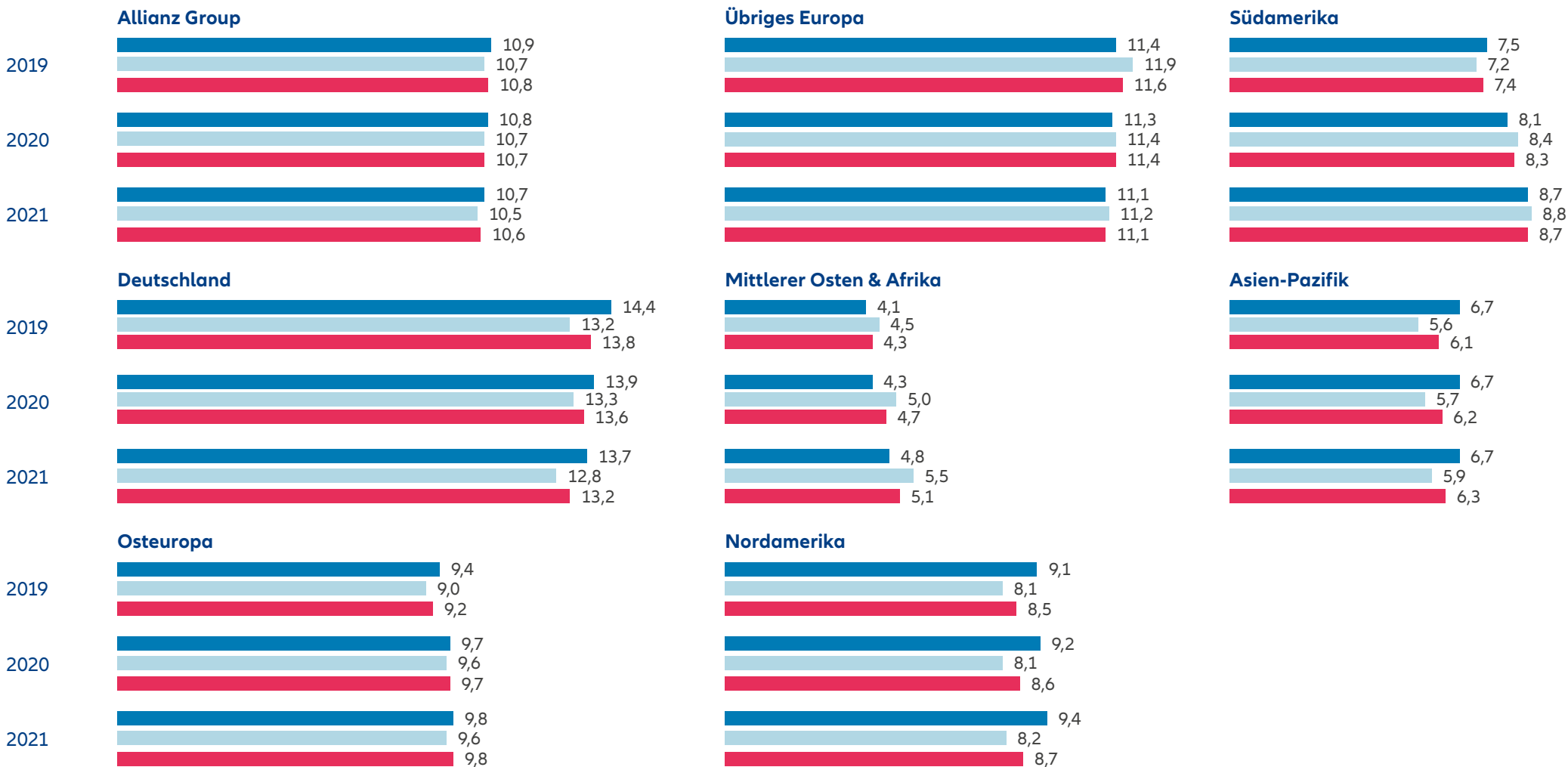
Freiwillige Fluktuation (in %)



In Europa bleiben die Mitarbeitenden im Durchschnitt länger bei einem Unternehmen

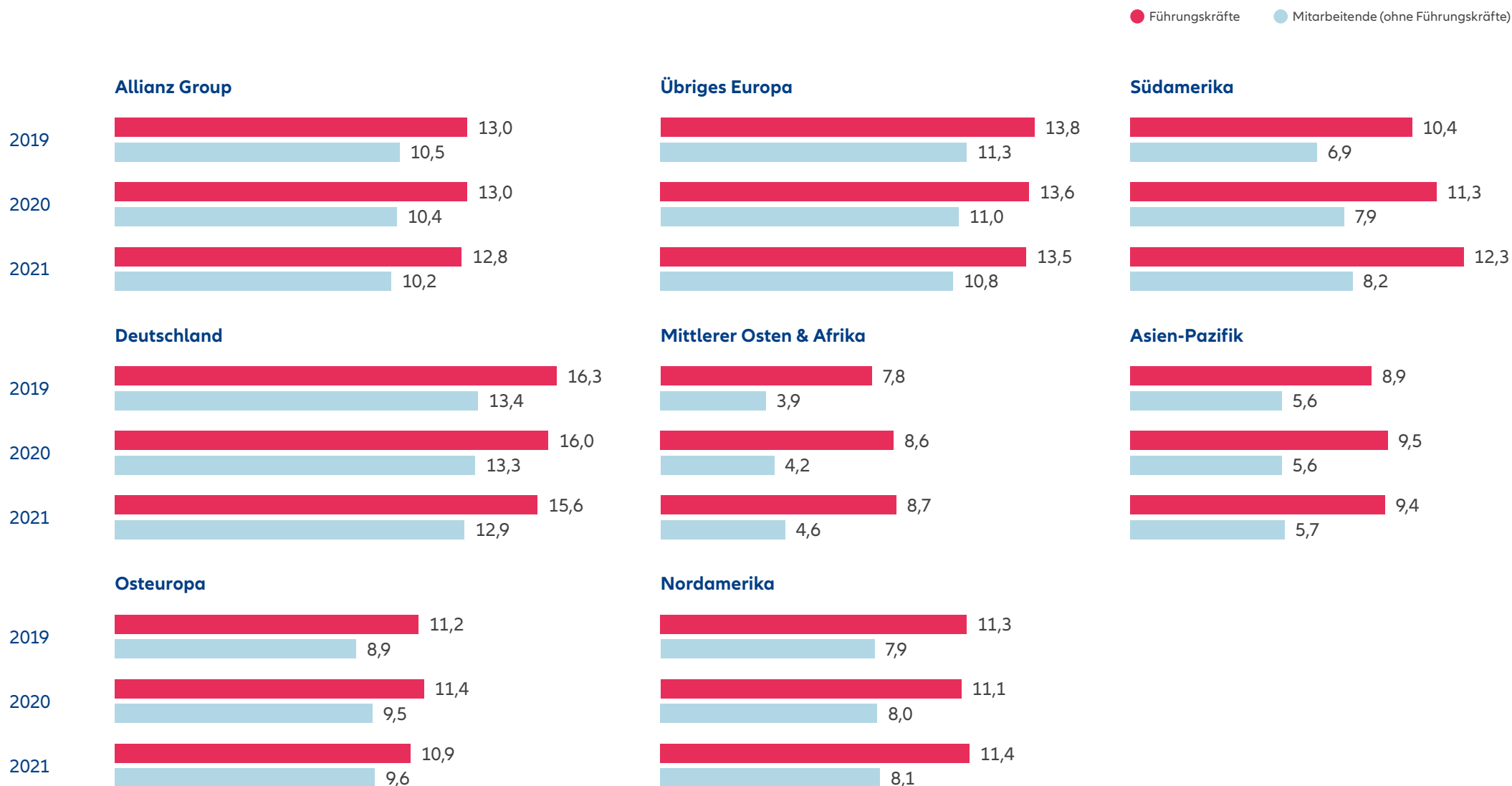
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)

■ Männer
 ■ Frauen
 ■ Alle Mitarbeitenden auf der Gehaltsliste



Mitarbeitende in den Schwellenländern haben im Durchschnitt eine geringere Betriebszugehörigkeit

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen (in Jahren)



Fluktuationsrate bei Führungskräften

Fluktuationsrate¹ und freiwillige Fluktuationsrate¹ (in %)

| | Fluktuationsrate in % | Freiwillige Fluktuationsrate in % | Fluktuationsrate in % | Freiwillige Fluktuationsrate in % | Fluktuationsrate in % | Freiwillige Fluktuationsrate in % |
|-------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|---|
| | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
| Allianz Top Executives | 0,40 | 0,21 | 0,40 | 0,18 | 0,43 | 0,21 |
| Allianz Global Executives | 0,01 | 0,00 | 0,01 | 0,01 | 0,01 | 0,00 |
| Allianz Senior Executives | 0,05 | 0,02 | 0,05 | 0,02 | 0,04 | 0,02 |
| Allianz Executives | 0,34 | 0,19 | 0,34 | 0,16 | 0,38 | 0,19 |

1) Fluktuationsrate und freiwillige Fluktuationsrate berechnet auf Basis der Gesamtbelegschaft.

08

Anhang



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. | Entsendungen (in andere Länder) | Anzahl der Mitarbeitenden, die für eine bestimmte Zeit im Ausland (Gastland) arbeiten und die Absicht haben, nach Ablauf des Entsendungszeitraums zur entsendenden Gesellschaft im Entsendungsland zurück zu kehren. |
| Allianz Executives (Top Management Positionen) | Anzahl der Mitarbeitenden, die eine eingestufte Position als Allianz Executives (AE, Grade 13-15) innehaben, basierend auf der Methode des Allianz Grading System (AGS). | Externe Einstellungen | Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die von außerhalb der Allianz Gruppe eingestellt worden sind. |
| Allianz Global Executives (Top Management positions) | Anzahl der Mitarbeitenden mit der Einstufung Allianz Global Executives (AGE, Grade 18-22) basierend auf der Methode des Allianz Grading System (AGS). | Fluktuationsrate | Anzahl der aus der Allianz Gruppe ausscheidenden Mitarbeitenden geteilt durch die jährliche durchschnittliche Mitarbeiteranzahl. |
| Allianz Leadership Development Program | Das Allianz Leadership Development Program ist ein von einem Vorstandsmitglied unterstütztes Überleitungsprogramm, das Führungskräfte mit Fähigkeiten und Kenntnissen ausstattet, um ihre Führungsleistung zu verbessern und ihren nächsten Karriereschritt in der Allianz Gruppe effektiv zu planen. | Freiwillige Fluktuationsrate | Anzahl der Mitarbeitenden, die den Allianz Konzern im Rahmen eines von der/dem Mitarbeitenden initiierten, einvernehmlichen Aufhebungsvertrags verlassen haben, dividiert durch die Anzahl der Mitarbeitenden im Jahresdurchschnitt. |
| Allianz Management Program | Das Allianz Management Program dient der Führungskräfteentwicklung bestehend aus zwei Modulen mit dem Schwerpunkt auf Selbstführung und Veränderung. Es wendet sich an PotentialträgerInnen mit nachgewiesener Führungserfahrung. | Trainingskosten | Effektive Ausgaben für Training pro Mitarbeitenden, exkl. damit verbundene Kosten (z. B. Reisekosten) und weitere Kosten (z. B. Kosten für Innendienst Akademie). |
| Allianz Senior Executives (Top Management Positionen) | Anzahl der Mitarbeitenden mit der Einstufung Allianz Global Executives (AGE, Grade 16-17) basierend auf der Methode des Allianz Grading System (AGS). | Trainingstage | Anzahl der Tage pro Mitarbeitenden, die für Weiterbildungszwecke verwendet wurden. Trainings mit einer Dauer von weniger als 3 Stunden eingeschlossen. |
| Betriebszugehörigkeit | Beschäftigungsdauer in Jahren innerhalb der Allianz Gesellschaften, beginnend mit dem Tag des ersten Eintritts in eine Allianz Gesellschaft. | Führungskraft | Mitarbeitende, die funktionell für anderes Personal verantwortlich sind, unabhängig von der Ebene, z. B. Bereichs-, Abteilungs- und Teamleitungen. |
| Dividende | Der Teil des Unternehmensgewinns, der an die AktionärInnen ausgeschüttet wird. | Interne Einstellungen | Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die aus anderen Allianz Gesellschaften eingestellt worden sind. |
| Eigenkapital | Eigenkapital ohne Anteile anderer GesellschafterInnen. | Jahresüberschuss | Ergibt sich aus der Summe von operativen und nichtoperativen Erträgen und Aufwendungen abzüglich Ertragsteuern. |
| Einstellungsrate | Gesamtzahl der Einstellungen geteilt durch die jährliche durchschnittliche Zahl der Mitarbeitenden. Eingestellte Trainees sind nicht berücksichtigt. | 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. |

Effektivität des Managements

Gemessen durch die Allianz Engagement Survey Manager Dimension als Durchschnitt von 4 Items: 1. Mein Vorgesetzter und ich arbeiten in einer Atmosphäre zusammen, die auf gegenseitigem Vertrauen und Respekt basiert, 2. mein Vorgesetzter kommuniziert klar, was von mir erwartet wird, 3. mein Vorgesetzter gibt mir Feedback, das mir hilft, meine Leistung zu verbessern, 4. mein Vorgesetzter hört zu und geht auf meine Ideen und Bedenken ein.

Mitarbeitende (ohne Führungskräfte)

Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung.

Mitarbeitende auf der Gehaltsliste

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden auf der Gehaltsliste der Berichtseinheit ohne Mitarbeitende in Sabbaticals, Mitarbeitende 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: UnterstützerInnen (10-9), Passive (8-7) und GegnerInnen (6-0). Der NPS wird durch Abzug des Prozentsatzes der GegnerInnen von dem der UnterstützerInnen 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 GesellschafterInnen mit Ausnahme folgender Positionen: Nichtoperative Erträge aus erfolgswirksam zum Zeitwert bewertete Finanzaktiva und Finanzpassiva (netto), nichtoperative realisierte Gewinne/ Verluste (netto), Erträge aus vollkonsolidierten Private-Equity-Beteiligungen (netto), Zinsaufwendungen für externe Fremdfinanzierung, nichtoperative Wertminderungen auf Finanzanlagen (netto), akquisitionsbedingte Aufwendungen, Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte sowie Umgliederungen von Steuererträgen.

Renewal Agenda Accelerator

Der Zweck dieses Programms (deutsch etwa: Beschleuniger der Erneuerungsagenda) ist es, die Transformation der Allianz zu beschleunigen. Dabei arbeiten Toptalente eng mit dem Vorstand der Allianz SE an den wichtigsten strategischen Themen der Allianz Gruppe zusammen. Dieses Programm ist die höchste Stufe des Allianz Führungskräfteprogramms und wurde 2018 erstmals pilotiert.

Strategy Campus (AMI Campus)

Strategy Campus (AMI Campus) Programme werden vom Vorstand gesponsert. Sie finden jedes Jahr statt und sollen den systematischen und offenen Dialog unter den oberen Führungskräften über wichtige Strategiefragen, die Allianz Gruppe betreffend, ermöglichen.

Top Management & Strategie

Gemessen durch die Allianz Engagement Survey Top Management & Strategy Dimension als Durchschnitt von 5 Items: 1. Das Top Management in unserem Unternehmen hat einen Zweck und eine Strategie für die Zukunft kommuniziert, die mich motiviert, 2. Das Top Management in unserem Unternehmen handelt und kommuniziert auf glaubwürdige Weise, 3. Das Top Management in unserem Unternehmen zeigt, dass die Mitarbeitenden für den Erfolg unseres Unternehmens wichtig sind, 4. Ich habe ein klares Verständnis der Strategie unseres Unternehmens, 5. wie meine Arbeitsziele mit den Zielen unseres Unternehmens zusammenhängen.

Trainees

Mitarbeitende am Anfang ihrer Karriere, die ein praktisches Training durchlaufen, um ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auszubauen, z. B. Auszubildende, Trainees, PraktikantInnen und WerkstudentInnen. 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.

Erfahren Sie mehr über die Allianz

[www.allianz.com/
annualreport](http://www.allianz.com/annualreport)

Veröffentlichung:
März 2021



[www.allianz.com/
sustainability](http://www.allianz.com/sustainability)

Veröffentlichung:
April 2021

Allianz SE
GroupHR
careers.allianz.com

Folgen Sie Allianz Careers auf
facebook.com/AllianzCareers
linkedin.com/company/allianz
instagram.com/teamallianz

At Allianz, we care for tomorrow.

Uns liegen unsere MitarbeiterInnen mit ihren Bedürfnissen, ihren Träumen und den persönlichen Herausforderungen am Herzen. Gemeinsam schaffen wir ein Umfeld, in dem wir allen die Möglichkeit bieten, Neues zu entdecken, zu wachsen und eine bessere Zukunft für unsere KundInnen und die Lebenswelt um uns herum zu gestalten. Werden Sie ein Teil davon. Let's care for tomorrow.

Dieser Bericht ist nach der Norm ISO 30414 – Standards für das Human Capital Reporting – zertifiziert.



CERTIFICATE

4C GROUP AG hereby certifies that

Allianz SE

Königinstraße 28
80802 München / Germany



aligned its external Human Capital Reporting to the following ISO Standard:

**ISO 30414:2018 Human Resource Management –
Guidelines for internal and external Human Capital Reporting**

Subject of the certification assessment was the 2021 Human Capital Reporting of
Allianz SE.

Certificate register no.: ALL0003-003-01

Date of issue: 23.03.2022 Munich, the 23.03.2022

Dr. Heiko Mauterer, Board Member, 4C GROUP AG
Co-author of ISO 30414:2018
Expert with the "German institute for standardization (DIN)
working committee NA 159-01-19 AA
Human Resource Management"

Sarah Leu, ISO 30414 Expert, 4C GROUP AG

4C GROUP AG, Elsenheimerstrasse 55a, 80687 Munich, Germany
Tel.: +49 (89) 599882-0 | www.4cgroup.com