



# Informe de Sostenibilidad Allianz Colombia 2023

ALLIANZ SEGUROS S.A.

SUPERINTENDENCIA FINANCIERA  
DE COLOMBIA

VIGILADO

Seguro estamos.

[allianz.co](https://allianz.co)



# Contenido

Pg. 03

**01**

**Cifras y proyectos destacados Allianz 2023**

Pg. 04

**02**

**Mensaje del CEO**

Pg. 05

**03**

**Acerca del informe**

Pg. 06

**04**

**¿Quiénes somos?**

- 4.1. Acerca de Allianz 07
- 4.2. Nuestra estrategia de negocio 09

Pg. 10

**05**

**Negocio responsable**

- 5.1. Gobierno corporativo y su papel en sostenibilidad 11
- 5.2. Cultura corporativa y conducta ética de negocios 15
- 5.3. Ciberseguridad 17
- 5.4. Gestión de riesgos 19
- 5.5. Manejo de proveedores 20

Pg. 23

**06**

**Sostenibilidad estratégica**

- 6.1. Materialidad 24
- 6.2. Estrategia de sostenibilidad 25
- 6.3. Nuestros grupos de interés 27

Pg. 29

**07**

**Cambio climático y descarbonización**

Pg. 36

**08**

**Integración ASG en el negocio**

Pg. 42

**09**

**Impacto social**

- 9.1. Talento Humano 43
- 9.3. Derechos humanos 57
- 9.4. Fundación Allianz 62

Pg. 66

**An**

**Indicadores adicionales**

67

# Cifras y proyectos destacados **Allianz 2023**

Somos Allianz Colombia, nuestro propósito es gestionar nuestros riesgos e impactos para proteger a las personas, el planeta y asegurar un futuro más próspero para todos los colombianos.

## Nuestro impacto económico



**22%** de aumento en primas emitidas superando los 2 billones de pesos.



**123,1%** de aumento en el producto de inversiones



**4to año** consecutivo en el liderazgo como Loyalty Leaders en mercado colombiano en productos de Autos y Hogar



Fortalecimos nuestra presencia en el mercado con 7 sucursales y una representación en 21 ciudades del país

## Nuestro impacto social



**656** empleos de calidad (418 mujeres, 238 hombres)



**4to** mejor lugar para trabajar en Colombia por Great Place to Work (en la categoría de empresas entre 301 y 1500 empleados).



**91%** de favorabilidad en el Work Well Index (Encuesta clima laboral).



**9.905** beneficiarios de la Fundación Allianz



Carrera Allianz 15K en **Bogotá** con participación de 10mil atletas y Allianz 15K en **Cali** con + de 3.200 corredores.



Campaña en redes sociales **#DeTuLadoColombia**: 4.938 personas, aseguradas o no, accedieron a expertos en salud mental.



**149 participantes** en programas de voluntariado (entre empleados y sus familiares y amigos).



**COP 1.232.498.751** donados en dinero y en especie a través de la Fundación Allianz.

## Nuestro impacto ambiental

**TCFD** TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

**1er informe** Taskforce for Climate Related Financial Disclosures (TCFD), un gran paso en nuestra gestión climática.



**19% de reducción** en nuestra huella de carbono por empleado respecto a 2021.



**2 voluntariados** para realizar eco-espacios en colegios distritales (Med. y Bog.).



**69 kg** de plásticos de un solo uso recolectados para la Fundación "Tapas para sanar".



83 kg de prendas circuladas gracias a **"Limpiando nuestro armario"** y 815 kg de residuos recolectados en playas en Barranquilla gracias a **"Clean up Week"**.



Realizamos diagnóstico inicial de **soluciones sostenibles** en un proyecto de Allianz Global.

# Mensaje de nuestro CEO



Como líderes globales de la industria aseguradora, en Allianz reconocemos la responsabilidad que nos asiste para ser referentes en el camino que nos llevará a cumplir nuestra visión de ser la mejor, más confiable y sostenible aseguradora de Colombia.

Para esto, tenemos el firme compromiso de insertar la sostenibilidad en nuestra estrategia, de manera que se encuentre en cada eslabón de la cadena de valor y la gestión del riesgo, que nos permita garantizar acciones relevantes, específicas y alcanzables.

Nuestro enfoque de sostenibilidad se basa en tres pilares fundamentales: **la lucha contra el cambio climático y la descarbonización, la integración de la sostenibilidad en todas las áreas del negocio y la generación de impacto social positivo.** Cada pilar se traduce en hechos concretos que van desde la reducción de la huella de carbono hasta el apoyo a programas sociales a través de la Fundación Allianz, sumado a la consolidación de productos que benefician a la comunidad a través del crecimiento sostenible y el beneficio a largo plazo.

En 2023 logramos avances significativos en nuestra lucha contra la crisis climática, gracias a un trabajo interdisciplinario para analizar su impacto e identificar posibles riesgos que puedan afectar nuestra operación y anticiparnos a ellos. Asimismo, lanzamos nuestro primer reporte del clima alineado a la metodología del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD) y declaramos que sería el año de línea base para la medición de nuestra huella de carbono corporativa.

En cuanto a la integración de la sostenibilidad al negocio, llevamos a cabo un análisis exhaustivo de nuestro portafolio de productos de acuerdo con la Taxonomía Europea para Soluciones Sostenibles, y avanzamos en el plan de acción para los años venideros, de manera que nuestras soluciones se consoliden en el tiempo y sean, a su vez, la antesala de nuevas iniciativas que complementen los resultados alcanzados.

Otro aspecto destacado ha sido la generación de impacto social en las comunidades. Como compañía, seguimos promoviendo las mejores prácticas con nuestros empleados y, a través de la Fundación Allianz, desarrollamos programas que generan impactos positivos en mujeres, niños y jóvenes de nuestro país. Hemos apoyado más de 30 emprendimientos de mujeres en zonas rurales y hemos beneficiado a más de 6.000 niños y adolescentes a través de los programas de la Fundación.

De igual manera, realizamos el primer análisis de riesgos en derechos humanos y alcanzamos nuestra certificación como uno de los mejores lugares para trabajar en Colombia, según la consultora Great Place to Work (GPTW) en la categoría de empresas de 300 a 1.500 empleados, unido a calificación del 91% en nuestro Work Well Index (WWI), que demuestra el orgullo de trabajar en Allianz y es,

asimismo, la antesala de nuevas oportunidades de formación, desarrollo y bienestar integral.

Nuestra marca también es reflejo de nuestro compromiso con la sostenibilidad. Con el tema de campaña “Seguro estamos”, reflejamos la fuerza de esta declaración para acompañar, desde todos los frentes, el desarrollo de la sociedad y el cuidado del planeta y sus recursos para el presente y el futuro.

Sabemos que nos enfrentamos a desafíos importantes como la gestión de riesgos climáticos y sus implicaciones financieras para el sector y el crecimiento económico del país. Sin embargo, gracias a nuestro compromiso con el desarrollo sostenible, hemos diversificado nuestro portafolio de productos a través de herramientas avanzadas de prospección, fortaleciendo el seguimiento de riesgos para impactar positivamente a la sociedad y al negocio en un círculo virtuoso que nos llena de orgullo.

Les agradezco su interés en la lectura del informe que están a punto de explorar. Se trata de un trabajo hecho a consciencia, basado en metodologías de impacto comprobadas y en el trabajo comprometido de todo un equipo que entiende la sostenibilidad, no como responsabilidad de una sola área, sino como un propósito común que nos permite responder a una problemática cada vez más visible, en el cual el mejor resultado será nuestra capacidad de afirmar que fuimos los llamados a beneficiar el presente y el futuro del planeta y sus habitantes.

Afectuosamente,

**Miguel Córdoba López**  
CEO  
Allianz Colombia



## Acerca de este informe

La información recogida y descrita en este informe muestra la gestión y resultados obtenidos desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2023 y muestra nuestros compromisos con el desempeño financiero, ambiental y social. Las entidades incluidas en este informe son aquellas que están bajo control administrativo directo de Allianz Colombia S.A.

Este informe marca el inicio del camino de reporte conforme a la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa (CSRD).

Desde Allianz Colombia S.A. reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia y la responsabilidad corporativa, alineando nuestras prácticas con los estándares internacionales para ofrecer una visión integral y detallada de nuestro impacto y contribución en las áreas mencionadas.

Este primer paso en la implementación de la CSRD sienta las bases para un futuro en el que nuestras prácticas se mejoren continuamente, atendiendo a las expectativas de todos nuestros grupos de interés.

**Punto de contacto para cuestiones relacionadas con este informe:**

**Paola Pinilla**  
Sostenibilidad y Fundación Allianz  
[paola.pinilla@allianz.co](mailto:paola.pinilla@allianz.co)

04

# ¿Quiénes somos?



## 4.1 Acerca de Allianz

Somos Allianz, la primera aseguradora fundada en Colombia en 1874, y una de las empresas más grandes en el país, con 150 años al servicio de los colombianos en el sector asegurador, tiempo en el cual hemos centrado nuestros esfuerzos en **proteger la vida y la propiedad de nuestros clientes**. Gracias a ello, hoy contamos con un portafolio para cada una de sus necesidades:

### Seguros para personas:

Vida

Salud

Autos

Hogar

### Seguros para empresas:

Transportes, Navegación y Aviación

Propiedad (Multirriesgo)

Responsabilidad Civil

Líneas Financieras

Todo riesgo, Construcción y Power Generation

Agrícola

PyME

### Otros productos y servicios:

Fondo Voluntario de Pensiones

Colserauto

## Nuestra visión es ser la mejor, más confiable y sostenible aseguradora de Colombia.

Esto es posible gracias a los pilares estratégicos de enfoque y centro en el cliente. Una filosofía que acompaña el diseño, la emisión del producto y el pago de indemnizaciones para garantizar la cobertura adecuada de necesidades y eventualidades.

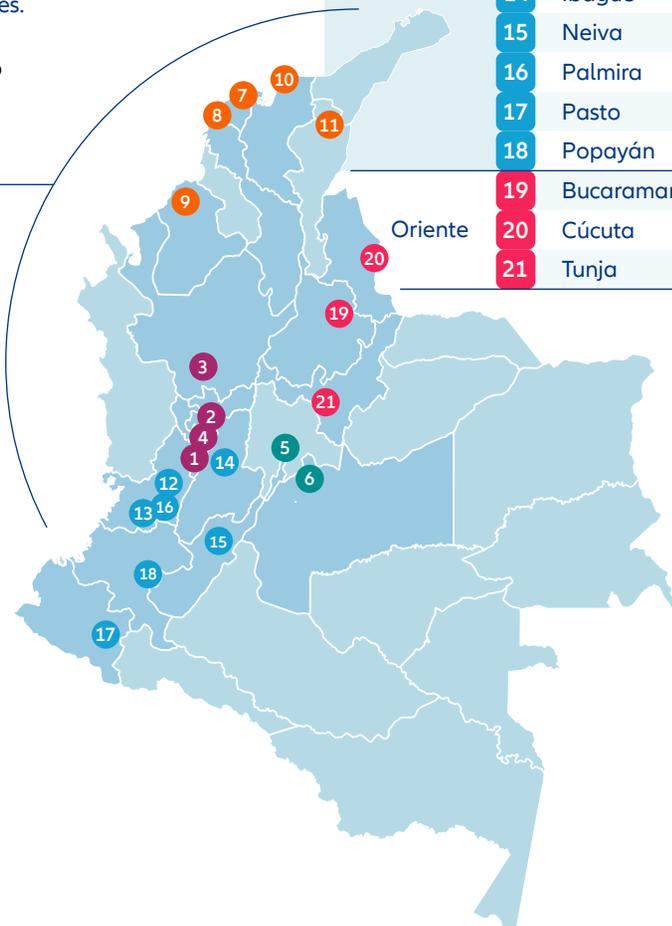
Conoce más de nuestra historia y de cómo dejamos huella [aquí](#).

### Nuestra presencia en el país

Fortalecimos nuestra presencia en el mercado con 7 sucursales y una representación en 21 ciudades del país a través de nuestro equipo comercial.

Regional	Plaza
Antioquia y Eje Cafetero	1 Armenia
	2 Manizales
	3 Medellín
	4 Pereira
Bogotá	5 Bogotá
	6 Villavicencio
Costa Atlántica	7 Barranquilla
	8 Cartagena
	9 Montería
	10 Santa Marta
	11 Valledupar

Regional	Plaza
Occidente y Centro	12 Buga
	13 Cali
	14 Ibagué
	15 Neiva
	16 Palmira
	17 Pasto
	18 Popayán
	19 Bucaramanga
Oriente	20 Cúcuta
	21 Tunja

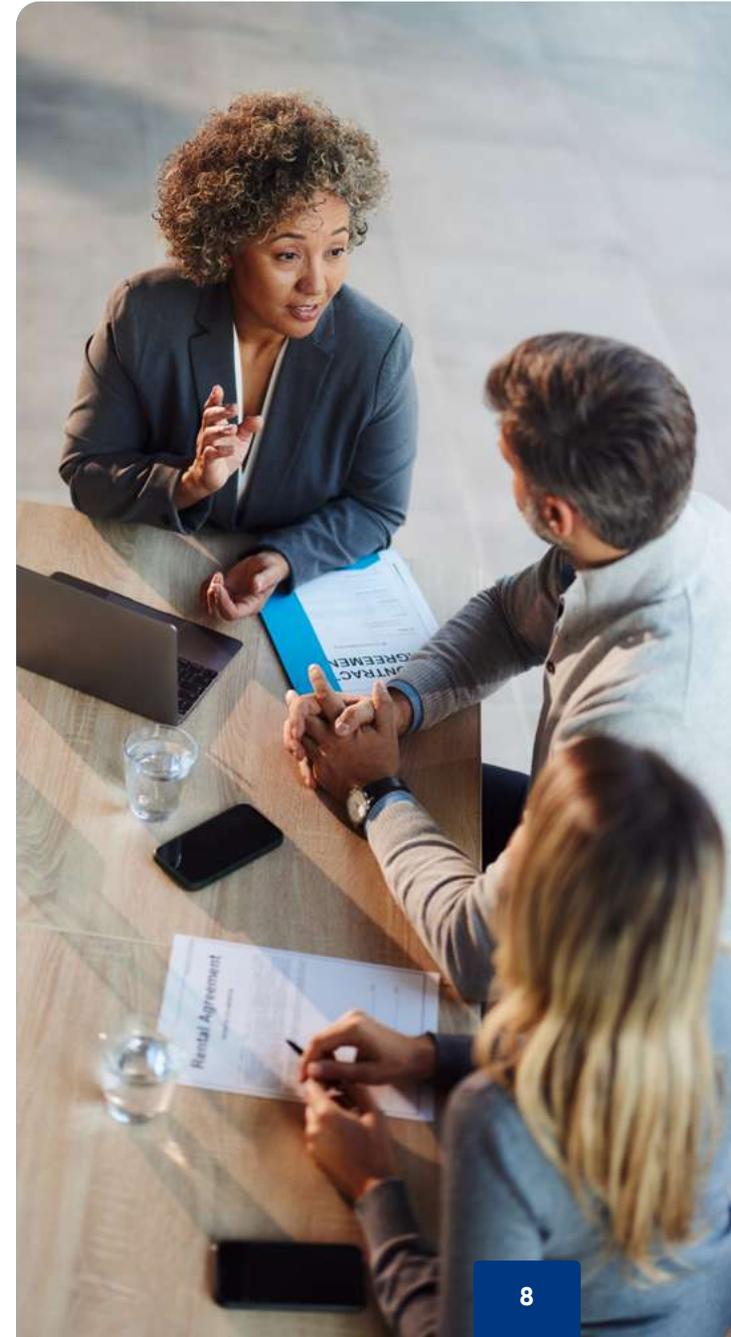




En 2023, realizamos toda la transformación y adecuación de los procesos, infraestructura y tecnología requeridos para la digitalización en la venta de seguros a través de canales directos.

Además, destacamos nuestro compromiso con el mercado intermediado y con el cliente enfocado con la función de suscripción vía *retail* (personas) y Allianz Commercial (empresas). Para el segmento de *retail* agrupamos productos dirigidos a personas, empresas y colectividades pequeñas con seguros de automóviles, de vida (individual y grupal), agro y salud. Mientras que el segmento *Commercial* tuvo un enfoque de negocios corporativos que comprenden alto riesgo como los seguros de responsabilidad civil, líneas financieras, seguros todo riesgo de ingeniería y construcción, y riesgos de colocación específica de reaseguro.

### Nuestros canales de atención al cliente



## 4.2 Nuestra estrategia de negocio

Nuestra estrategia de negocio **sitúa al cliente en el centro** y como eje fundamental de la operación. Nos comprometemos a construir un valor sólido para ellos, priorizando su bienestar.

Esta premisa se plasma en nuestros contratos, diseñados para cultivar relaciones basadas en la confianza mutua. Asimismo, buscamos el crecimiento rentable mediante la diversificación en tres áreas clave: productos, canales y regiones.

En lo que respecta a la expansión de nuestros productos, nos enfocamos en la creación de nuevas soluciones para **Líneas Personales** y **Allianz Commercial**, que nos permiten llegar a nuevos nichos de mercado. Estamos ampliando nuestra oferta para satisfacer las necesidades emergentes del mercado: productos de salud para llegar a más segmentos de la población, servicios especializados para mipyme (micro, pequeñas y medianas empresas), entre otros.

Para impulsar aún más nuestro crecimiento rentable, hemos implementado estrategias enfocadas a la diversificación de los canales de comercialización que nos permitan llegar a clientes que nunca antes habían considerado adquirir un seguro.

En cuanto a la diversificación regional, estamos realizando un análisis exhaustivo del potencial que hay en el mercado en diferentes áreas geográficas. Esto implica la identificación de audiencias específicas por región y asimismo un seguimiento constante para adaptar nuestras estrategias a las características únicas de cada mercado local.

Tenemos indicadores de desempeño que se apoyan en habilitadores claves, entre los cuales se incluyen:



La marca y el servicio



La cultura y el talento



La innovación



La excelencia técnica



La gestión de datos de clientes

Estos elementos son esenciales para asegurar nuestra **competitividad** y nuestra capacidad de **adaptación** a un entorno dinámico y cambiante.

Además, nos centramos en aspectos cruciales como la productividad, la simplicidad y el cuidado del capital. Estamos firmemente comprometidos con el principio de **“estar listos para ganar”**, lo que implica estar preparados para competir en todos los niveles del mercado y así alcanzar nuestros objetivos estratégicos.

Nuestra casa estratégica cuenta con el principio de la **sostenibilidad**, permeando cada una de nuestras acciones y decisiones. Estamos comprometidos a vivir nuestra misión en todo lo que hacemos, manteniendo un enfoque ético y responsable en todas nuestras operaciones.



05

# Negocio responsable

## 5.1 Gobierno corporativo

Grupo Allianz está presente en Colombia a través de 8 empresas que forman parte de una misma organización. Esta estructura nos permite gestionar el patrimonio de cada empresa y **garantiza la sostenibilidad y competitividad del negocio**. Allianz Colombia S.A., como sociedad matriz del grupo, es responsable del control efectivo de todas las empresas. A continuación, presentamos la información sobre las sociedades que forman parte del Grupo al cierre de 2023.



nuestras facultades de control se limitan a ciertos aspectos, es decir que no coadministramos ni actuamos directamente en la gestión diaria de estas empresas.

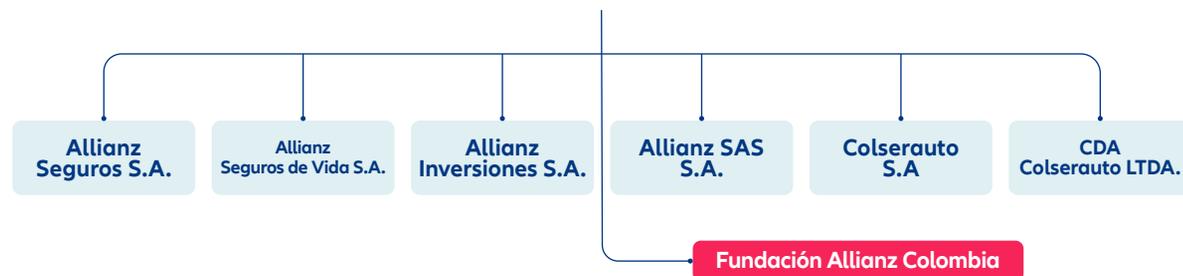
En nuestro sistema de Gobierno Corporativo, la Asamblea General de Accionistas de cada una de las compañías actúa como órgano superior y es responsable de tomar decisiones clave y elegir a los miembros de la Junta Directiva de las entidades en que está prevista esta estructura. La Junta Directiva supervisa la gestión de la empresa y toma decisiones estratégicas. A su vez, la Alta Gerencia se encarga de implementar las decisiones tomadas por la Junta y de supervisar las operaciones diarias de la empresa. Finalmente, las Administraciones de las Compañías gestionan el día a día de cada una de las entidades que forman parte de Allianz Colombia S.A.

Las Juntas Directivas de las diferentes sociedades que conforman el grupo tienen amplios poderes y facultades para llevar a cabo todas las funciones que no estén asignadas a otros órganos de gobierno o funcionarios específicos, de acuerdo con los estatutos de cada sociedad. Además, se les confiere el mandato para ejecutar o celebrar cualquier acto o contrato relacionado con el objeto social de la compañía.

Por esta razón, la selección de los miembros de la Junta se basa en criterios de competencia profesional, idoneidad y reconocida integridad moral. Para asegurar el buen desempeño de este órgano, se realizan evaluaciones periódicas y además, se requiere que la mayoría de sus miembros sean independientes para promover la corresponsabilidad con el sector financiero.

Entre las responsabilidades de la Junta se incluyen el nombramiento del representante legal, la aprobación de cifras y reportes financieros, la

### Allianz Colombia S.A.



El gobierno corporativo tiene un papel más activo en las aseguradoras, ya que son las empresas que despliegan activamente su objeto económico. En contraste, las demás compañías del grupo, al tener propósitos definidos con menor actividad económica, desempeñan un rol pasivo en el sistema de gobernanza.

En el caso de Allianz Colombia, el objetivo principal es hacer *“upstreaming”* de dividendos, lo que significa que nuestra actividad económica se centra en invertir

el patrimonio social en las aseguradoras. De manera similar, Allianz Inversiones S.A. tiene como función invertir en las demás compañías del grupo.

Las aseguradoras son las que tienen un objeto productivo de mayor actividad y están bajo control administrativo directo. Por su parte, Colserauto S.A. y Colserauto LTDA también son empresas productivas, pero no están controladas administrativamente sino que operan por su cuenta. Aunque tenemos el rol de accionistas mayoritarios,

supervisión de la solvencia y el análisis de riesgos en todos los segmentos. La Junta Directiva también se encarga de dar seguimiento a la estrategia y el presupuesto de la empresa.

Al ser vigiladas por la Superintendencia Financiera, las dos aseguradoras están sujetas a las disposiciones de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia, que establece ciertas exigencias formales para la composición de la Junta Directiva. Estas exigencias incluyen la necesidad de tener una mayoría de miembros independientes y la realización de sesiones mensuales. Actualmente, nuestra Junta Directiva consta de seis miembros principales y cabe resaltar que es diversificada en cuanto a experiencia y conocimientos especializados. Los miembros principales representan diferentes áreas clave, lo que nos brinda un amplio espectro de conocimientos y habilidades que **enriquece la toma de decisiones y el enfoque estratégico de la compañía**. En cuanto a diversidad de género,



la Junta está compuesta por **hombres y mujeres, con un equilibrio del 50% en miembros principales y suplentes.**

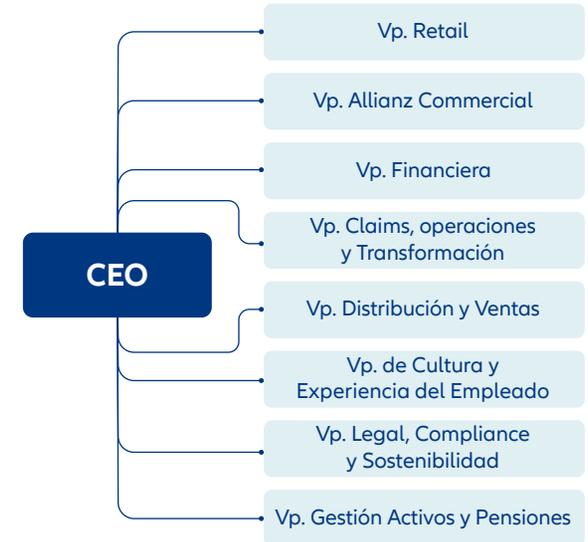
Principal	
<b>Primero</b>	Gonzalo De Jesús Sanín Posada
<b>Segundo</b>	Javier Bernat Domenech
<b>Tercero</b>	Jaime Francisco Paredes García
<b>Cuarto</b>	Olga Lucía Martínez Murgueitio
<b>Quinto</b>	María Victoria Riaño Salgar
<b>Sexto</b>	Jeanette Forigua Rojas

En lo que respecta a conocimientos especializados, Allianz Colombia tiene un **Sustainability Board Member**, quien reporta tanto a la Junta de Allianz Colombia como a la estructura global de Grupo Allianz. El año pasado, los miembros de la Junta recibieron capacitación sobre cambio climático con asesores externos. Además, desde la estructura de Grupo Allianz, se proporciona capacitación en sostenibilidad y cambio climático, a la que cualquier miembro de la compañía puede acceder. Esta estructura de gobernanza refleja y refuerza el compromiso de Allianz Colombia con temas ambientales y responsabilidad corporativa, mostrando así su compromiso con la sostenibilidad corporativa.

La Junta Directiva, la Alta Gerencia y la Administración de la Organización desempeñan un papel crucial en la ejecución de las estrategias y la gestión diaria

de la empresa. En este nivel está el CEO, junto con sus respectivas vicepresidencias, cada una con una función clave dentro del grupo. Estas vicepresidencias están enfocadas en las actividades productivas y el funcionamiento operativo de la Compañía.

### Comité Ejecutivo



- 1** Operación integral de la compañía y estrategia de resultados
- 2** Preparación de la información pertinente para ser presentada a la junta directiva
- 3** Velar por el cumplimiento del plan Estratégico de la compañía

## Estructura Comité Ejecutivo



**Juan Francisco Sierra**  
Financiero



**Esteban Delgado**  
Allianz Comercial



**Camilo Romero**  
Retail



**Francisco de Asis Contreras Tamayo**  
Gestión de Activos y Pensiones



**Santiago Sanin**  
Cultura y experiencia del empleado



**Giovanni Grosso**  
Distribución y ventas



**Tatiana Gaona**  
Legal, Sostenibilidad y Compliance



**Luisa Robayo**  
Claims, Operaciones y Transformación



**Miguel Cordoba**  
Presidente

En las aseguradoras, los miembros ejecutivos que participan en la Junta Directiva de la organización lo hacen de manera contingente. Sin embargo, la Junta mantiene una mayoría de miembros independientes, tal como lo requiere la normativa organizacional. En las otras sociedades del grupo, las Juntas Directivas están compuestas por el Comité Ejecutivo, con el presidente como representante legal principal.

El modelo de gobierno corporativo de Allianz Colombia se basa en las reglas generales del Grupo Allianz a nivel global, pero también cuenta con su propia estructura local. Este modelo está definido por 12 políticas que regulan las funciones clave de la organización. En el caso del gobierno corporativo, la **Política de Gobierno y Control** establece las cadenas de mando a nivel global y define el funcionamiento de las estructuras de gobierno locales.

Esta política incluye un listado de los comités activos de la organización, con un total de



# 12 comités:

**10 locales y 2 mixtos entre global y local, que son el Comité Financiero y el de Riesgos.**

En Allianz Colombia, la gestión de la Junta Directiva cuenta con el respaldo de los Comités de Apoyo, quienes mejoran la gobernanza y facilitan la gestión de los procesos. Entre estos están: el Comité de Auditoría Interna, el Comité de Inversiones y el Comité de Riesgos. Para 2024, el Comité de Sostenibilidad se incorporará en este grupo de apoyo.

### Comité de Riesgo:

asegura que las políticas y controles de riesgo estén acordes con los requisitos locales y del Grupo Allianz a nivel global.



### Comité de Inversiones:

vela porque se cumplan los requerimientos legales y estándares del Grupo Allianz en la gestión de los activos financieros de las compañías y de los portafolios administrados.



### Comité de Auditoría Interna:

comité regulatorio dedicado al seguimiento y vigilancia del sistema de control interno.



Estos comités permiten que la Alta Gerencia se especialice cada vez más en sus áreas de competencia y se centre en sus capacidades.



Los otros comités se dedican a las funciones cotidianas del negocio y apoyan a la administración en las siguientes funciones:

**Comité de Reservas:** garantiza un nivel adecuado de reservas técnicas que reflejen de manera acertada las responsabilidades futuras.

**Comité Ejecutivo:** este comité lo forman el CEO y los 9 miembros ejecutivos y es la estructura de la Alta Gerencia con mayor jerarquía administrativa dentro de la organización.

**Comité de Compliance (Integrity Committe):** verifica el cumplimiento de normas y regulaciones vinculantes, provenientes de fuentes locales o extranjeras, que deban ser acatadas y observadas por la compañía. Además tiene labores asignadas en la gestión de conflictos de intereses y eventos de riesgo moral relevante.

**Comité de Gobierno y Control:** discute y decide asuntos relevantes en relación con el marco de gobierno corporativo y control interno de las compañías.

**Smart Circle:** comparte el conocimiento del negocio para apoyar el entendimiento del desempeño del portafolio, análisis de reservas, planes financieros y las decisiones relacionadas con la suscripción y el pricing.

**Comité de Seguridad de la Información:** garantiza que los requisitos de seguridad establecidos en el Marco de Seguridad de la Información de grupo (GISF), así como las obligaciones legales y reglamentarias locales, se apliquen eficaz y sistemáticamente.

**Comité Dirección de TI:** comité administrativo dedicado al mejoramiento y funcionamiento de la infraestructura tecnológica

**FICO (Comité financiero):** comité administrativo para alinear resultados y gestión financiera con Grupo Allianz.

**Comité de Reservas\*:** es el comité regulatorio dedicado a la gestión de reservas de algunos productos de la compañía de seguros de vida.



Para 2024, se incluirán cinco comités más: Comité de Diversidad e Inclusión, Comité de Inversiones del Fondo Voluntario de Pensiones, Comité de Tarificación, Comité de Producto y Comité de Proyectos, como comités de apoyo a la administración.

Actualmente, algunos miembros de la Junta Directiva participan en estos comités, los cuales se centran en aspectos tácticos del negocio. A la fecha, dos miembros de la Junta Directiva forman parte del comité de Auditoría, y uno participa en el Comité de Fondo Voluntario de Pensiones. Para 2024, se prevé un mayor involucramiento de los otros miembros de la Junta en diferentes comités.

Se espera también que al menos un miembro de la Junta Directiva participe en estos comités para garantizar la transparencia y un adecuado desempeño de sus funciones. Los comités que desarrollan estas actividades clave presentan informes mensualmente, mientras que los otros presentan informes trimestrales o bimestrales.

El Comité de Riesgos presenta un reporte mensual obligatorio sobre el desempeño de los sistemas de riesgos, con especial atención a su vigilancia.

El Comité de Inversiones emite informes semestrales y, por último, la función de cumplimiento normativo tiene reportes periódicos para garantizar el cumplimiento de las regulaciones vigentes.

## 5.2 Cultura corporativa y conducta ética de negocios

“La integridad y la confianza son la piedra angular para Allianz en todo el mundo.”

Somos una compañía **comprometida con los estándares de control y cumplimiento normativo**, con los que orientamos la administración y mitigación de riesgos a lo largo de nuestra cadena de valor. De esta manera, guiamos los programas en materia de anticorrupción, códigos de ética y conducta, conflictos de interés e identificación y administración de riesgos, de acuerdo con la actividad ejercida y la exposición al riesgo de distintos roles en la Compañía.

### Gobernanza en la gestión de cumplimiento

El marco de lineamientos en Allianz está estructurado dentro de un proceso de gobernanza que integra la Junta Directiva, la Gerencia General y las líneas de defensa definidas en el marco de control interno de la Compañía. La Junta Directiva aprueba y supervisa la correcta aplicación y ejecución de las políticas asociadas con la ética y cumplimiento normativo, comunicando y permeando a los diferentes grupos de interés sobre su aplicación como parte integral de la estrategia de la Compañía. Además, de manera transversal a las decisiones y procesos, el Comité Directivo tiene responsabilidades específicas como parte de su

deber de rendición de cuentas para garantizar el cumplimiento de programas y políticas de ética, transparencia y cumplimiento normativo.

La Gerencia de Cumplimiento (Compliance) es responsable de diferentes programas diseñados para abordar diversas situaciones, incluyendo:

	<b>Anticorrupción</b>  Conflictos de interés Manejo de donaciones y patrocinios Fraude interno
	<b>Protección de datos personales</b>
	<b>Cumplimiento con FATCA (Ley de Cumplimiento Fiscal de Cuentas Extranjeras, Foreign Account Tax Compliance Act) y CRS (Common Reporting Standard)</b>
	<b>SARLAFT (Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo)</b>
	<b>Sanciones económicas y comerciales</b>
	<b>Protección al consumidor, que abarca desde el diseño y creación del producto, hasta los incentivos y lineamientos para la venta, entrenamiento y capacitación constante de la fuerza de ventas, y manejo de quejas y reclamos</b>
	<b>Prácticas anticompetitivas (AntiTrust)</b>
	<b>Cumplimiento normativo (Regulatory Compliance), que implica la identificación de cambios en el marco legal y regulatorio aplicable a las operaciones de Allianz Colombia para asegurar su cumplimiento</b>
	<b>Canal de denuncias (Whistleblowing)</b>

Conoce más información sobre algunos de estos programas [aquí](#)



Contamos con una política de evaluación y monitoreo de patrocinios y donaciones, bajo la cual velamos y controlamos que las operaciones se realicen dentro de un entorno de transparencia y sin el favorecimiento de particulares a terceros. De esta política se desprenden indicadores y procedimientos específicos de prevención y control, alineados con Grupo Allianz, que son desplegados en cada una de las áreas de la Compañía, con el fin de mostrar el cumplimiento y seguimiento de estos indicadores. Junto a esta política, acompañamos a nuestros clientes con el programa **Customer Protection** con el que garantizamos que los productos en su diseño y en el modelo de comercialización no representen prácticas abusivas ni vulneren los derechos del consumidor financiero y que, además, faciliten la adecuada atención de sus peticiones a través de distintos canales que garanticen un trato justo.

### Estrategia en la conducta ética de negocios

Realizamos periódicamente evaluaciones de riesgos a través de una metodología de control alineada con Grupo Allianz, con la que buscamos establecer planes de trabajo en el mediano plazo para evaluar el cumplimiento de los planes de gestión de riesgos y, al tiempo, identificar posibles irregularidades. La **línea ética**, por ejemplo, es uno de los mecanismos del **Programa Anticorrupción** habilitada para las personas que tienen o no una vinculación directa o indirecta con la Compañía. Con esta línea, buscamos establecer un marco de atención, investigación y respuesta oportuna que nos permita **brindar confianza, transparencia e integridad** a nuestros grupos de interés.

De manera transversal, contamos con procesos de control anticorrupción, lucha contra el soborno

transnacional, mitigación de riesgos de delitos como el lavado de activos y sanciones acorde al marco contractual que se tiene con los proveedores, intermediarios y clientes. Este marco incluye procesos de debida diligencia que se usan para garantizar la integridad de terceros que se asocian con la Compañía, así como un análisis correcto de riesgos relacionados con administradores, beneficiarios finales y jurisdicciones.

Ante el riesgo potencial del uso de información privilegiada por parte de los empleados y la posibilidad de que incurran en actos fraudulentos debido a posibles conflictos de intereses en el ejercicio de sus funciones, hemos fortalecido nuestros mecanismos de monitoreo y control con las siguientes acciones:

- a. Monitoreo de inversiones personales
- b. Actualización de la metodología de análisis de la información
- c. Clasificación de niveles de riesgo relacionados con los empleados

Como parte de los controles establecidos, se llevó a cabo la evaluación de regalos e invitaciones, donaciones, patrocinios y conflictos de interés. En esta evaluación obtuvimos un resultado favorable al constatar que todos los casos estuvieron alineados con las políticas de la Compañía, y no se identificaron desviaciones que pudieran generar incumplimientos o alertas.

### Impactos, riesgos y oportunidades en la gestión de cumplimiento

Para promover una cultura corporativa sólida, llevamos a cabo campañas de sensibilización y

capacitación dirigidas a empleados, proveedores e intermediarios. Anualmente implementamos programas de formación y desarrollo enfocados en los distintos programas de Compliance.

Durante 2023, logramos un nivel de asistencia del 99% de los empleados a estas actividades formativas. Además, destacamos la realización de la **Semana Compliance**, donde se realizaron actividades de sensibilización a todos los empleados ante los factores de mayor riesgo y se les brindaron recomendaciones y controles para mitigar estos factores.

De forma complementaria, el Comité de Integridad y Compliance aborda riesgos de conducta, reputacionales, financieros y legales de manera semestral y trimestral. En el caso de riesgos y auditoría, el Comité reconoce, plantea y gestiona la posible materialización relacionada, si así se identifica.



### Metas en la conducta ética de negocios

Continuamos firmes en nuestra meta de **cero tolerancia** al fraude y a los actos de corrupción mediante la implementación de campañas de sensibilización, el seguimiento y aplicación de indicadores de control y riesgo, así como la identificación de riesgos asociados a nuestras operaciones y la evaluación constante de los controles correspondientes.

## 5.3 Ciberseguridad

Uno de los pilares fundamentales de Allianz es la **ciberseguridad** y buscamos que esté alineada con nuestros objetivos estratégicos, que se centran en **fomentar la confianza entre todos los socios del negocio**. En este contexto, la ciberseguridad busca minimizar el impacto de posibles ataques externos e internos.

La confianza que los clientes y los diferentes grupos de interés depositan en nosotros depende en gran medida de la forma cómo se maneja la seguridad de la información. Esta es una cuestión de interés no solo para los clientes, sino también para los accionistas, intermediarios y demás partes involucradas en la operación.

Los intermediarios, que son nuestros principales aliados en la venta de seguros, juegan un papel crucial en el proceso de la ciberseguridad, pues ellos son el motor comercial que opera con empresas pequeñas, medianas y grandes para asegurar que los clientes reciban un servicio óptimo y que su información se mantenga segura. Esta aproximación a la ciberseguridad fortalece la relación de confianza entre nosotros y nuestros socios comerciales.

### Gobernanza en nuestra gestión de ciberseguridad

En Allianz contamos con dos políticas clave para abordar la ciberseguridad: la **Política de Seguridad Informática** y la **Política de Protección y Resiliencia**. Estas políticas están diseñadas para **asegurar la disponibilidad y seguridad continua de la información** y para garantizar una recuperación rápida en caso de incidentes que afecten los servicios.

En el mercado, las compañías no solo se preocupan por la operatividad de sus propios servicios, sino también por la de su cadena de valor. Gran parte de los incidentes que afectan al mercado, y a su vez al Grupo Allianz, provienen de servicios de terceros, por lo que existe una necesidad crítica de ejercer controles. Esta preocupación por la seguridad se refleja en las estrategias de gestión y elección de proveedores, por lo que es fundamental para nosotros que en las cadenas de interacción entre proveedores no haya fuga de información.

### Estrategia en el manejo de la seguridad informática

Nuestra estrategia de ciberseguridad se fundamenta en tres pilares clave:

- 1 Brindar apoyo a la Compañía en el lanzamiento de nuevos productos y servicios**
- 2 Enfoque en nuestros proveedores y socios comerciales**
- 3 Monitoreo constante**

El primer pilar consiste en brindar apoyo a la Compañía en el lanzamiento de nuevos productos y servicios. Cuando se presenta un proyecto nuevo,

nuestro equipo ofrece asesoramiento sobre los controles de seguridad necesarios para el entorno digital, con el fin de brindar productos confiables y seguros al mercado.

El segundo pilar se enfoca en nuestros proveedores y socios comerciales y garantiza que todos cumplan con las mismas medidas de seguridad que hemos implementado. Este enfoque busca asegurar que toda la cadena de suministro esté alineada con los estándares de ciberseguridad actuales de la Compañía.

El tercer pilar es el monitoreo constante; no solo se trata de ciberseguridad, sino también de asegurar la disponibilidad de datos y servicios. Tener un monitoreo eficaz puede prevenir pérdidas financieras ocasionadas por la indisponibilidad de los servicios, la fuga y pérdida de información, los daños reputacionales y las sanciones regulatorias.

Al centrarnos en estos tres pilares, reducimos el riesgo y protegemos la integridad de nuestros sistemas y datos.

Para gestionar los riesgos, oportunidades e impactos, implementamos medidas que se anticipan a posibles problemas, no solo para los socios del negocio, sino también para los clientes y proveedores críticos. Una de las principales estrategias es la realización de ejercicios de **ciber crisis** y **ciberresiliencia**.

Estos ejercicios simulan escenarios de ataque y evalúan la respuesta de la compañía para identificar debilidades y mejorar la respuesta ante incidentes reales. Al colaborar con los proveedores críticos en estos ejercicios, garantizamos que toda la cadena de suministro esté preparada para enfrentar amenazas cibernéticas.



La ciberresiliencia es un aspecto fundamental de estas medidas, ya que busca garantizar que la compañía pueda recuperarse rápidamente de un ataque y mantener la continuidad del negocio. Al trabajar en conjunto con los socios comerciales, los clientes y los proveedores clave, se minimizan los impactos negativos y se maximiza la capacidad de respuesta.

### Impactos, riesgos y oportunidades en la ciberseguridad

La poca disponibilidad de información puede tener impactos significativos en la sociedad. Por ejemplo, cuando alguien llama al centro de atención para reportar una emergencia, necesita una respuesta rápida y si no la obtiene, puede tener consecuencias directas y potencialmente peligrosas para las personas involucradas. Otro ejemplo es si la plataforma no está operativa, los intermediarios no pueden suscribir ni vender seguros, lo que puede tener consecuencias económicas y comerciales. Estos sucesos podrían afectar la reputación y la estabilidad económica de la compañía.

Además, la baja disponibilidad de información también puede afectar las ventas de los intermediarios. Si no pueden acceder a la información o a las plataformas necesarias para su trabajo, sus operaciones se interrumpen, lo que puede afectar sus ingresos y productividad.

Los ataques de ciberseguridad no solo provienen del exterior, sino también desde dentro de la compañía. Los empleados, de manera intencionada o por error, pueden provocar fugas de información. Para mitigar este riesgo, **implementamos controles estrictos** para el personal,

junto con programas de capacitación y sensibilización para aumentar la consciencia sobre la ciberseguridad.

**La ciberseguridad es crucial para prevenir ataques y garantizar la integridad de la información.** El centro de ciberdefensa de Allianz está en constante vigilancia, bloquea correos maliciosos, previene posibles ataques y detecta y bloquea amenazas antes de que causen daños significativos. De hecho, la Compañía enfrenta casi 12 intentos de ataque diarios, pero su sólida defensa cibernética ha mantenido la seguridad del sistema.

En Allianz Colombia hemos tenido logros importantes en materia de ciberseguridad. Durante el último período, **no se reportaron incidentes de seguridad** que hayan causado un impacto legal o reputacional ni que hayan comprometido la información de nuestros socios de negocios o clientes.

Además, **no hubo interrupciones en la prestación de servicios** a nuestros clientes, asegurando la disponibilidad continua de la información. Este logro es el resultado de nuestro compromiso por ofrecer bienestar y seguridad a las personas que adquieren seguros con Allianz.

Nuestra estrategia se centra en el cliente, y la ciberseguridad juega un papel fundamental para **garantizar su bienestar y la continuidad de los servicios.** La ausencia de incidentes que afectan la reputación y el hecho de que no haya habido interrupciones en nuestros servicios, demuestran la eficacia de nuestras medidas de seguridad y la importancia de mantener a nuestros clientes como prioridad.



### Metas en la gestión de ciberseguridad:

- **Metas a corto plazo (0 a 2 años)**  
Nuestro objetivo es apoyar la estrategia de la Compañía con inteligencia artificial, asegurando que los proyectos relacionados con esta tecnología cuenten con las mejores prácticas de ciberseguridad y garanticen la disponibilidad de los datos.
- **Metas a largo plazo (6 años o más)**  
Nuestro enfoque será mantenernos a la vanguardia en tecnologías y herramientas que minimicen los riesgos asociados con nuevas formas de amenazas. Esto implica estar constantemente actualizados con las últimas tendencias en ciberseguridad, participando en investigaciones y adoptando soluciones innovadoras para proteger los activos de la Compañía y la información de nuestros clientes. Con esta visión, buscamos ser líder en la industria, adaptándonos a un entorno tecnológico que está en constante cambio.

## 5.4 Gestión de riesgos

Alineados con Grupo Allianz, evaluamos permanentemente los riesgos a corto y largo plazo, incluidos los de sostenibilidad, que podrían afectar significativamente nuestra operación. La gestión efectiva de estos riesgos es crucial para evitar impactos adversos en nuestra Compañía y en nuestros grupos de interés. Gracias al sistema de gestión de riesgos, que se basa en procesos dinámicos para identificar de manera integral aquellos riesgos que podrían afectar el propósito principal del negocio en todos sus segmentos, hemos identificado estos riesgos: operativos, de suscripción, de mercado, crédito y liquidez, entre otros.

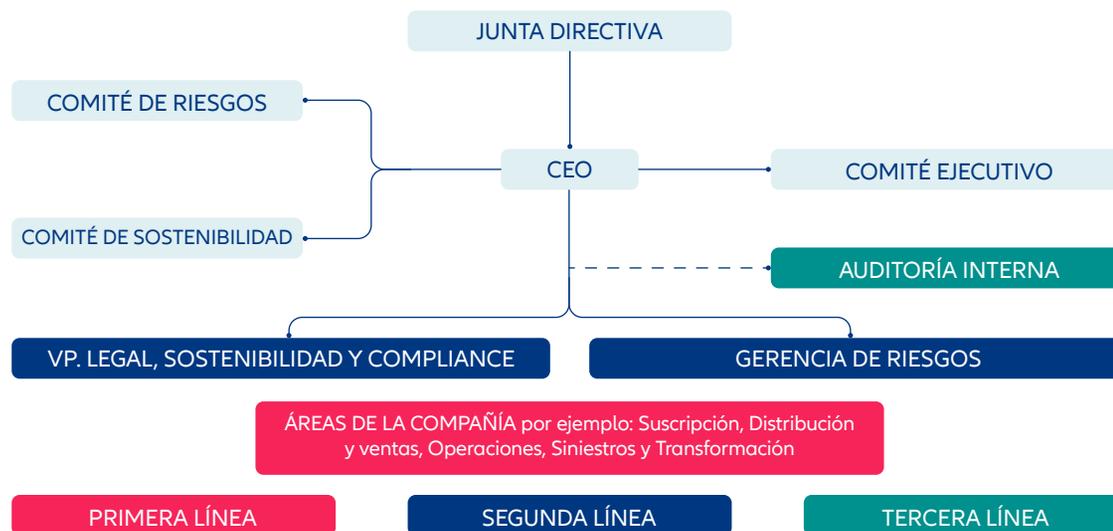
En este sentido, aseguramos una estrecha alineación entre la estrategia de riesgo y la estrategia comercial, tomando decisiones empresariales dentro del apetito definido y en línea con la estrategia. Los procesos implementados para dirigir el negocio, evaluar y gestionar las exposiciones asociadas garantizan una alineación continua de la estrategia integral de Allianz y nos permiten detectar y abordar posibles desviaciones. **Nuestro sistema de gobernanza de riesgos y el sistema de control interno se basan en una sólida cultura de gestión de riesgos.**

Integramos a toda nuestra organización, desde las personas que están de cara al cliente hasta el personal del *backoffice*, en un **sistema de tres líneas de defensa para la gestión y el control de riesgos y oportunidades.**

La primera línea de defensa abarca a todas las áreas de la Compañía. Son tomadores de riesgo y desempeñan un papel central en las actividades diarias que pueden impactar positiva o negativamente la ejecución de nuestra operación, la reputación e incluso nuestra estabilidad financiera.

La segunda línea de defensa cumple la función de control y orientación al evaluar la suficiencia, sensibilidad y posibles impactos de los riesgos identificados, mediante reportes cuantitativos y cualitativos. Para ello, establecemos criterios mínimos y metodologías con una vista histórica y prospectiva que nos permite mitigar los riesgos o anticiparnos a su materialización.

Finalmente, la tercera línea de defensa abarca la auditoría interna y externa, encargada de realizar acciones de revisión, evaluación y recomendaciones de brechas identificadas en el proceso de implementación de la gobernanza de riesgos. Además, ofrece sugerencias para mejorar el marco de eficacia en la identificación y mitigación de riesgos.



Como compañía aseguradora, nos esforzamos por gestionar de manera integral los riesgos financieros, operativos y reputacionales, así como los riesgos de sostenibilidad para garantizar la protección de nuestros activos, la rentabilidad y la reputación de Allianz en Colombia e identificar oportunidades comerciales que benefician a todos.

**La marca Allianz representa un activo fundamental para el Grupo Allianz, basado en su**

**capacidad de inspirar confianza en el desempeño dirigido a los grupos de interés.** Este activo compartido por todas las compañías pertenecientes al Grupo a nivel mundial, nos recuerda que el comportamiento individual de cada una puede tener un impacto significativo en el valor de la marca Allianz para las demás. Por tanto, es vital que nuestras acciones estén alineadas con los valores y estándares de excelencia que representan a la marca en todo el mundo.

## 5.5 Gestión de proveedores

En Allianz Colombia tenemos dos categorías de proveedores que nos permiten gestionar de forma eficaz y eficiente nuestras relaciones con cada grupo, adaptándonos a sus diferentes necesidades y características.

El primer grupo es “proveedores administrativos”, que consta de aproximadamente **706 proveedores** y abarca a aquellos que se ocupan de todas las necesidades generales de la Compañía, como suministros de oficina, tecnología y otros servicios de soporte.

Área Solicitante	Cantidad
Compras y servicios	144
Otros	104
Recursos humanos	98
Contabilidad y financiera	82
Regionales	47
Legal y compliance	47
Comunicaciones y mercadeo	44
Indemnizaciones	43
Salud/vida	29
Comercial	28
Tecnología	13
Riesgos	9
Contratación	7
Inversiones	6
Automóviles	5
<b>Total general</b>	<b>706</b>

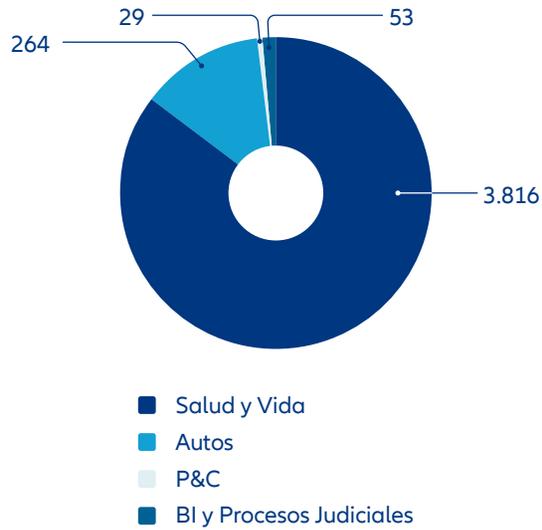
El segundo grupo es “prestadores de servicio”, enfocado en el área de reclamaciones (Claims) y se ocupa de atender las necesidades de las áreas de negocio bajo la vicepresidencia de operaciones, claims y transformación. Este grupo incluye a **más de 4.000 proveedores** que están directamente involucrados en la atención médica, servicios de reparación de daños

y otras actividades relacionadas con la prestación de servicios de Allianz. En nuestra organización, la prestación de servicios se basa en la colaboración con terceros, con proveedores cuidadosamente seleccionados, ya que constituyen el vínculo directo con nuestros asegurados y **garantizan la calidad del servicio que ofrecemos.**

Proveedores por tipo	
Tipo	Cantidad
Médicos adscritos	2.746
IPS	1.070
Concesionario	140
Proveedor de repuestos	54
Taller	46
Abogado procesos judiciales	33
Ajustador	22
Abogados en sitio y pronta negociación	8
Abogado procesos penales	8
Recobros	5
Abogados / RC	4
Asistencia	3
Grúas	3
Taller de confianza	3
Taller de excelencia	3
Otros*	14
<b>Total</b>	<b>4.162</b>

\* Reconstrucciones, recuperadores, bodegaje, centro de conciliación, investigadores, recolección de chatarra, entre otros.

## Proveedores por Ramo



## Nuestra gestión y resultados

En Allianz las principales gestiones y resultados varían según el ramo, por lo que hemos implementado un conjunto de indicadores que medimos, controlamos y gestionamos de forma continua. El primer indicador clave es el **nivel de servicio**, que abarca aspectos operativos como tiempos de atención, gestión de quejas y satisfacción del cliente, además de planes de acción para la mejora continua. Nos enfocamos especialmente en medir estos aspectos en ramos de salud y vida, analizando los tiempos de prestación y cómo estos impactan la satisfacción del cliente. Gracias a esta gestión hemos logrado disminuir en un 27% las quejas relacionadas a la oportunidad en el ramo de

salud y también nos ha permitido alcanzar un índice de satisfacción en los diferentes ramos que atendemos de 4,7 sobre 5. El otro indicador es el **costo**, con el que nos aseguramos de que el gasto se mantenga dentro de los niveles definidos por la estrategia corporativa.

En 2023 realizamos un ejercicio para homogeneizar el proceso de contratación entre las áreas administrativas y las de indemnizaciones. Nuestro objetivo fue armonizar todo el proceso para garantizar que la experiencia del proveedor, sin importar el ramo o el área, fuera más **uniforme, amigable y sencilla**; esto facilita el proceso de integración para los nuevos proveedores. Gracias a estos esfuerzos, hoy podemos decir que la experiencia del proveedor es coherente en toda la Compañía, independientemente de si trabajan con áreas administrativas o en el proceso de reclamaciones.

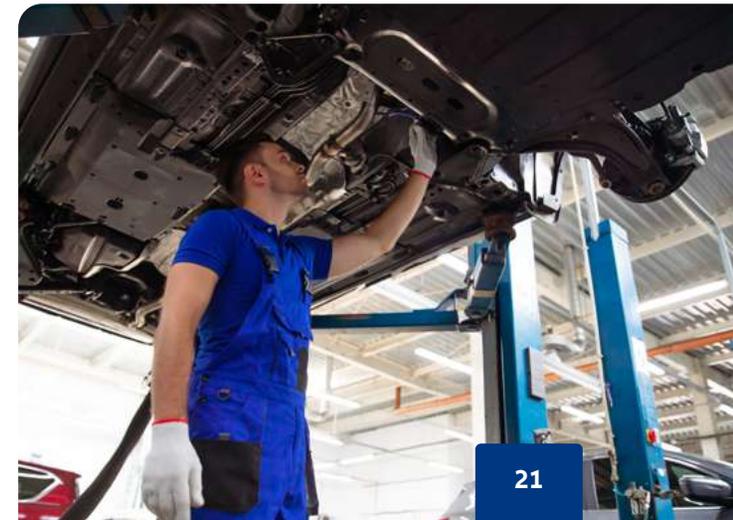
## Gobernanza en nuestra cadena de suministro

La gestión de proveedores está bajo la jurisdicción de la Vicepresidencia de Claims, Operaciones y Transformación, que cuenta con dos equipos principales: el administrativo y el de indemnizaciones. Esta **estructura permite coordinar de manera eficaz la selección, contratación y supervisión de proveedores**, asegurando un flujo de trabajo fluido entre las operaciones y las indemnizaciones. Al tener equipos especializados, la vicepresidencia puede mantener un equilibrio entre la gestión administrativa y la atención de reclamaciones, que garantiza la eficiencia en todo el proceso.

Además, contamos con una circular de contratación que es transversal a toda la organización. Esta circular establece directrices generales, pero también incluye

capítulos y particularidades específicas según el ramo, que detallan los procedimientos correspondientes. De esta manera, la circular proporciona un marco unificado que facilita la comprensión y aplicación de las políticas de contratación en toda la empresa.

A nivel de contrato, somos más específicos respecto a las obligaciones y compromisos que debe cumplir cada proveedor, ajustando estos requisitos según el ramo en el que participen. En cada contrato incluimos cláusulas que abordan obligaciones medioambientales y criterios de sostenibilidad, que no están sujetas a negociación y que están directamente vinculadas al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad del grupo. Los contratos también cubren aspectos clave como **seguridad, privacidad de la información, prohibición del trabajo infantil, cumplimiento de las normas legales locales, igualdad en la contratación y transparencia en todas las operaciones**. Al establecer estos criterios con claridad, buscamos asegurar no solo el cumplimiento legal, sino también el alineamiento con nuestros valores y el compromiso de contribuir a un entorno de negocios más justo y sostenible.





## Enfoque estratégico para nuestra cadena de suministro

En consonancia con Grupo Allianz, estamos comprometidos con la sostenibilidad, poniendo énfasis en la reducción de la huella de carbono y la promoción del uso eficiente del agua y la energía.

En los distintos ramos promovemos la adopción de las mejores prácticas del Grupo, así como las identificadas en cada sector. Por ejemplo, realizamos una correcta recolección y disposición de materiales y residuos de reparaciones en autos y/o biológicos (salud). Además, adoptamos tecnologías que minimizan impactos

ambientales, como el uso de pintura a base de agua y otras buenas prácticas de aliados internacionales. También, fomentamos las peritaciones virtuales, que reducen los desplazamientos de nuestros ajustadores y la consecuente huella de carbono.

En paralelo, nos aseguramos de cumplir con las normativas locales y regionales y de mantener la transparencia en todos nuestros procesos de contratación. Además, estamos comprometidos con promover la contratación de pequeñas y medianas empresas siempre que se ajusten a estos criterios de sostenibilidad.

En cuanto a servicio, nuestro objetivo es que los proveedores asuman el modelo establecido por Allianz, el cual garantiza el cumplimiento de la promesa que hacemos a nuestros clientes. Con su compromiso, podemos asegurar que **mantenemos nuestros estándares de calidad** y cumplimos con las expectativas de nuestros asegurados.

## Impactos, riesgos y oportunidades en nuestra cadena de suministro

Contamos con una matriz de riesgo tanto para la contratación como para la gestión de proveedores. Cada riesgo en la matriz está asociado a un plan específico de mitigación y control. Estos planes nos permiten abordar y reducir los riesgos de manera proactiva, asegurando que nuestros procesos se alineen con las mejores prácticas.

Uno de los riesgos que hemos identificado es asegurar la experiencia por parte de los pequeños proveedores, algo que está medido y contemplado en nuestro proceso de gestión y contratación. Gracias

a este enfoque no solo **mitigamos el riesgo**, sino que contribuimos al cumplimiento de los objetivos de Allianz de impulsar la actividad económica y fomentar el crecimiento y la creación de nuevas empresas en las regiones y países donde operamos.

## Pagos

Implementamos un ajuste transversal que permite establecer un proceso automatizado para la recepción de facturas, auditoría y pago, lo que garantiza tiempos establecidos para cada uno de nuestros proveedores; el plazo estándar es de **30 días**, con un máximo de 45 días. Sin embargo, una gran proporción de proveedores reciben sus pagos entre 15 y 20 días a partir de la radicación de su factura por canales digitales. Este sistema permite a nuestros proveedores tener una expectativa clara de su flujo de caja y visibilidad del proceso de pago. En algunos casos, se establecen tiempos de pago diferentes, dependiendo de la naturaleza del servicio y sus necesidades de liquidez. La circular de contratación nos permite ajustar estos plazos para adaptarnos a las particularidades de cada proveedor, asegurando periodicidades claras y coherentes.

Este enfoque nos ha dado una reputación de buenos pagadores, no solo por nuestras **tarifas competitivas**, sino también por la puntualidad y la transparencia de nuestro proceso de pago.

Gracias a esta claridad y consistencia en el proceso de contratación, no hemos enfrentado procedimientos judiciales por incumplimiento de pago, lo que refuerza nuestra **credibilidad y confianza entre nuestra red de proveedores** y el mercado.

06

# Sostenibilidad estratégica





## 6.1 Temas estratégicos Materialidad

Para Allianz es fundamental comprender a profundidad el contexto en el que operamos y responder adecuadamente ante sus cambios. Esta comprensión es esencial para generar un impacto positivo, gestionar cualquier riesgo e impacto potencialmente adverso y para aprovechar las oportunidades que se presenten.

En **Allianz Colombia** nos alineamos con el ejercicio de materialidad realizado por **Grupo Allianz**, llevado a cabo en 2021, según los requisitos de los Estándares GRI de 2016 y aplicable hasta 2023. Para conocer en detalle el proceso de análisis de materialidad, visita el [reporte de Grupo Allianz](#) en la página 152.

En 2023 Grupo Allianz realizó un proceso de **doble materialidad**, siguiendo la Directiva de Reporte de Sostenibilidad Corporativa (CSRD) y los Estándares Europeos de Reporte de Sostenibilidad (ESRS). Este proceso ayudó a comprender mejor los temas que se habían identificado como **relevantes** para los grupos de interés; además, esta evaluación se utilizó para verificar la evaluación de materialidad de 2021 que siguió las normas del GRI.

La evaluación de doble materialidad del CSRD será el insumo base de nuestros futuros informes y se revisará cada año.

De los 19 temas identificados, los principales según la evaluación de materialidad de GRI son:



En los siguientes capítulos detallaremos la gestión que hemos implementado desde Allianz Colombia para abordar los temas materiales para generar impacto positivo, anticipando y gestionando adecuadamente los riesgos y oportunidades para proteger a las personas y el planeta.

## 6.2 Estrategia de sostenibilidad

### Nuestra Estrategia de Sostenibilidad



Desde nuestra estrategia empresarial hemos establecido prioridades que reflejan nuestros valores y determinamos las áreas en las que podemos tener mayor impacto en el medio ambiente, la sociedad y el buen gobierno (factores ASG).

La misión de nuestro equipo de **sostenibilidad** es acompañar y asesorar al negocio para que las

decisiones que tomemos nos orienten hacia el propósito de proteger a la Compañía, las personas y el planeta. Nuestras decisiones:

- Generan el menor impacto ambiental posible y tiene impacto positivo en la comunidad.
- Mejoran la experiencia de los clientes, de los empleados y de los intermediarios.

- Generan eficiencias y rentabilidad para la Compañía.

Nuestro propósito de **ser la mejor, más confiable y sostenible aseguradora de Colombia** enmarca el objetivo de crear valor agregado para nuestros clientes, por medio de la cobertura y la calidad de nuestros productos y servicios. Bajo este marco, definimos tres pilares estratégicos:



**Cambio climático:** en Allianz Colombia alineamos nuestra estrategia de acción climática con Grupo Allianz, quienes desde el 2005 adelantan mecanismos de transición de nuestras operaciones, inversiones y suscripciones para alcanzar cero emisiones netas de gases de efecto invernadero (GEI) a 2050, de acuerdo con el ODS 13, Acción por el clima.



Reconocemos el impacto climático por las emisiones que generamos en nuestras oficinas, por los viajes corporativos y los eventos que realizamos y, por eso, nos comprometemos a garantizar que las personas y compañías que aseguramos, así como los proveedores y nuestra cadena valor, estén alienados en las acciones encaminadas a la reducción, mitigación y adaptación al cambio climático.

Es por esto que la estrategia de descarbonización ha sido enfocada a acciones que impacten de manera positiva a nuestros grupos de interés. Algunas de ellas comprenden las inversiones en soluciones climáticas, alianzas e implementación de metodologías para alcanzar las cero emisiones netas, acciones específicas para industrias del sector de petróleo y gas, abastecimiento de energías renovables, flotas eléctricas y políticas alineadas a marcos normativos que abogan por la transición energética (*para más detalles, visita la sección X. Sostenibilidad estratégica y X. Cambio climático*)

**Integración 360°:** identificamos riesgos y oportunidades ASG y creamos soluciones innovadoras de acuerdo con las necesidades de nuestros clientes, accionistas y el mercado asegurador, con lo que ratificamos nuestra responsabilidad ambiental y la sostenibilidad del negocio, a través de la promoción prácticas éticas y transparentes.



**Impacto social:** trabajamos para crear impacto positivo en las personas, por medio del acompañamiento al Comité de Diversidad e Inclusión, la gestión de derechos humanos y desde Fundación Allianz. Nos enfocamos en desarrollar programas de ciudadanía corporativa para proteger el sector agro, la promoción del primer empleo, la educación y prevención de niños, niñas y jóvenes y el emprendimiento del país a través del **Premio a la Innovación**.

Integramos la estrategia de sostenibilidad empresarial con nuestro crecimiento rentable, mediante la diversificación de productos, canales y regiones. Esto nos ha capacitado para desarrollar productos que se expandan a nuevos nichos de mercado, tanto para individuos como para las empresas de nuestro país. En paralelo, fomentamos canales directos para escuchar y establecer relaciones de confianza y transparencia con nuestros clientes. Al hacerlo, cerramos brechas de conocimiento en el sector asegurador y, al mismo tiempo, cumplimos con los requisitos normativos de ética y seguridad de la información, generando un impacto positivo.

Finalmente, en Allianz Colombia promovemos la transformación hacia la sostenibilidad, a través de la implementación de habilitadores de cultura, la calidad y seguridad de datos, la formación de alianzas estratégicas y la innovación.



### 6.3 Grupos de interés

En Allianz Colombia nos alineamos con Grupo Allianz, lo que significa que nuestro compromiso con todas las partes interesadas nos ayuda a comprender nuestro impacto y a abordar los desafíos y oportunidades de sostenibilidad que enfrentamos. Esta relación garantiza que nuestros productos y servicios estén diseñados para contribuir de manera positiva a los problemas sociales, ambientales y económicos.

Mantener un diálogo constante con nuestros grupos de interés, como clientes, empleados, sociedad, inversores, gobiernos y reguladores, nos permite enriquecer nuestra estrategia y actividades empresariales, así como desarrollar soluciones beneficiosas para todos.

A continuación, presentamos nuestros grupos de interés clave y la forma en que nos relacionamos con cada uno:

Grupos de interés clave	Importancia	Cómo nos relacionamos
 <b>Empleados</b>	<p>Partimos de un ejercicio permanente de escucha activa, como respuesta a las opiniones, ideas y preocupaciones de nuestros empleados, que incluye planes de acción medibles e incrementables con los que hacemos de nuestra empresa un lugar para trabajar sano, creativo e inclusivo, y en el que cada Allianzerc alcance su máximo potencial cultivando una especial sensibilidad y sentido de acción hacia la sostenibilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allianz Engagement Survey (AES)</li> <li>• Diálogos y redes de empleados (Red Pride Colombia)</li> <li>• Comité de diversidad e inclusión</li> <li>• Copasst</li> <li>• Programas de voluntariado corporativo</li> <li>• Eventos para empleados (ej. Company Meeting, eventos deportivos)</li> <li>• Capacitaciones en salud mental, diversidad e inclusión y finanzas personales</li> <li>• Planes de capacitación en el sector, liderazgo, coaching (Linkedin Learning, Degreed, Thuoper Betesa)</li> <li>• Encuesta de Great Place to Work (GPTW)</li> </ul>
 <b>Inversores</b>	<p>Nuestro compromiso es brindar a esta audiencia información confiable y oportuna para que tomen decisiones informadas, conozcan el rol que tiene la sostenibilidad en nuestra cadena de valor y alineen sus expectativas sobre nuestro negocio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contact Center</li> <li>• Página web</li> <li>• Atención a PQRS</li> </ul>
 <b>Clientes</b>	<p>Nuestro portafolio de productos evoluciona constantemente. Partimos no solo del conocimiento del mercado, sino también de la escucha permanente a nuestros asegurados, quienes confían en nosotros y tienen un respaldo para el presente y el futuro. Además nos ofrecen su retroalimentación para ejecutar procesos de mejora continua en el marco de la innovación, la digitalización y la simplicidad de procesos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contact Center</li> <li>• Atención a PQRS</li> <li>• Acciones de fidelización</li> <li>• Encuestas de satisfacción y de recomendación NPS</li> <li>• Comité Voz del Cliente</li> </ul>



Grupos de interés clave	Importancia	Cómo nos relacionamos
 <p><b>Intermediarios</b></p>	<p>Entendemos su valioso rol en la organización, no solo para llevar a más personas y más lugares nuestros servicios, nuestro respaldo y la confianza que hemos acumulado en siglo y medio de historia, sino que también resaltamos el componente social como empleadores de calidad y pioneros del emprendimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evento Allianz Leadership Experience</li> <li>• Convenciones</li> <li>• Capacitaciones en distintas temáticas</li> <li>• Acompañamiento en uso de plataformas digitales</li> <li>• Encuestas de recomendación NPS-ACOAS</li> </ul>
 <p><b>Sociedad</b></p>	<p>Trabajamos de la mano con los actores que construyen el tejido social, desde el gobierno y los reguladores pasando por la academia, gremios, asociaciones y multilaterales para habilitar conversaciones adecuadas y encaminadas a la acción sobre importantes temas de la actualidad, como el cambio climático, el desarrollo de las comunidades y la toma adecuada de decisiones que enmarquen la sostenibilidad como protagonista de impacto en el panorama nacional y global.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alianzas con fundaciones y ONG para desarrollar iniciativas de ciudadanía corporativa.</li> <li>• Participación en congresos como Women in Connection, asambleas de la AFE (Asociación de Fundaciones Empresariales) para identificar acciones de impacto social.</li> <li>• Fasecolda (gestión gremial)</li> <li>• La URF (Unidad de Regulación Financiera)</li> <li>• Programa #DeTuLadoColombia</li> </ul>

07

# Cambio climático y descarbonización



Como líderes en la industria de seguros e inversiones a nivel mundial, estamos comprometidos con la lucha contra el calentamiento global y con la transición hacia un futuro con bajas emisiones de carbono. En Allianz Colombia S.A. reconocemos los riesgos que el cambio climático representa para nuestras operaciones e inversiones, pero también vemos esta situación como una oportunidad para impulsar a nuestros clientes y la sociedad en general a adaptarse y mitigar los efectos de este fenómeno.

Uno de nuestros compromisos es incorporar la gestión del riesgo climático a nuestra estrategia corporativa para proteger a nuestros clientes y promover una transición coherente hacia un futuro más sostenible, desarrollando soluciones que fomenten la resiliencia y la adaptación.

Nuestra visión es convertirnos en la mejor, más confiable y sostenible compañía aseguradora del país. Para lograrlo, hemos establecido metas ambiciosas que guiarán nuestra gestión en los próximos años, y entre ellas se incluye la descarbonización. En Allianz, nos comprometemos a ser un líder en la promoción de la lucha contra el cambio climático, superando las expectativas de nuestros grupos de interés y anticipándonos a las regulaciones y escenarios futuros que puedan impactar nuestro negocio.

### Gobernanza climática

En Allianz hemos estructurado y formalizado una gobernanza en sostenibilidad que incluye en uno de sus principales ejes el cambio climático. Dicha gobernanza se estructura partir de la definición de roles y responsabilidades y de la capacitación continua en la

gestión de riesgos y oportunidades climáticas a más de doscientos de nuestros empleados, incluyendo a los miembros del Comité Ejecutivo y la Junta Directiva.

Entendemos que una gobernanza sólida constituye el fundamento sobre el que basamos nuestras decisiones estratégicas y operativas e influye directamente en nuestra resiliencia climática y en la creación de valor a largo plazo. En nuestro primer informe [Task Force on Climate-Related Financial Disclosures \(TCFD\) 2023, capítulo 1](#), publicado en febrero de 2024, está el detalle de los roles y responsabilidades de la gobernanza.

Confiamos en que, tanto desde la dirección ejecutiva como en las distintas áreas de la compañía, estamos contribuyendo de manera significativa para garantizar la completa implementación de la estrategia climática y alcanzar nuestras metas de descarbonización.

Desde el Comité de Sostenibilidad de Allianz se gestionan los riesgos y oportunidades frente a situaciones climáticas. Además, los canales de comunicación en los que se presentan los resultados, y que son liderados por el Comité y la Junta Directiva, han permitido dar seguimiento periódico a las metas y objetivos propuestos.

Es importante mencionar que como parte de nuestra gobernanza y nuestra política de sostenibilidad, asumimos firmemente nuestra responsabilidad ambiental y climática como compañía aseguradora comprometida con un futuro sostenible. Es así como promovemos una economía baja en carbono, gestionamos riesgos climáticos y fomentamos prácticas responsables a través de tecnologías sostenibles y productos que impulsan el cambio positivo.



## Estrategia climática

Desde 2005, el Grupo Allianz ha desarrollado su estrategia de cambio climático, la cual se mantiene en constante evolución. En Allianz Colombia nos alineamos continuamente a los compromisos que tenemos desde nuestra casa matriz. Los lineamientos se basan en el trabajo de 3 pilares que nos permiten **anticipar, cuidar, y facilitar**.



### Anticipar los riesgos del cambio climático

Esta estrategia climática busca anticipar y abordar de manera integral los riesgos y oportunidades del cambio climático en las actividades de seguros e inversión y ofrecer asesoría a los clientes.



### Cuidar a nuestros clientes

Ayudar a nuestros clientes de seguros a reducir riesgos climáticos y daños, promoviendo la adaptación y el desarrollo con bajas emisiones de carbono. Grupo Allianz propone enfoques innovadores que combinan seguros con medidas para reforzar la resiliencia y fomentan un cambio de comportamiento positivo, además de invertir en datos y tecnología para mejorar la comprensión y protección contra riesgos de catástrofes naturales.



### Facilitar la transición hacia una economía de bajas emisiones de carbono

Trabajamos por liderar la reducción a cero emisiones netas de carbono de las operaciones, inversiones y entre nuestros clientes de seguros. Buscamos ser un socio de confianza para diversos sectores en diferentes etapas de su transición hacia un mundo descarbonizado.

Para lograr esta alineación, enmarcamos nuestra estrategia climática en la estrategia de sostenibilidad, con la que buscamos generar un impacto positivo en nuestros grupos de interés, anticipando y gestionando los riesgos y oportunidades en nuestra cadena de valor para proteger a las personas y al planeta, y así garantizar nuestra permanencia en el tiempo. Es por esto que en el primer pilar de la estrategia centramos nuestros esfuerzos en la identificación y gestión de riesgos y oportunidades climáticas, en el entrenamiento y sensibilización continua y en tener un portafolio descarbonizado.

Para ver el detalle de nuestra estrategia y gestión, te invitamos a visitar nuestro [reporte TCFD 2023, capítulo 2](#).

## Plan de descarbonización

Bajo los lineamientos del Grupo Allianz, y en línea con nuestro compromiso de ser agentes del cambio que deseamos ver en el mundo, nos comprometemos a lograr emisiones cero netas en nuestras operaciones y en nuestro portafolio al año 2050.

Para garantizar dicho compromiso, en 2023 Grupo Allianz publicó el **Plan de transición inaugural Net-Zero**, que establece objetivos intermedios y compromisos para nuestras inversiones propias y la suscripción de seguros generales en nuestros negocios comerciales y minoristas de automóviles.

Los objetivos se basan en escenarios climáticos de aumento de 1,5°C del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) y en enfoques creíbles liderados por la industria, por ejemplo, el Protocolo de establecimiento de objetivos de la Alianza de Propietarios de Activos Net-Zero, que fue denominado por la ONU como el “estándar de oro para compromisos creíbles y objetivos transparentes”.



Los objetivos intermedios y compromisos para 2030 incluyen diferentes tipos de objetivos:



**Objetivos de reducción de emisiones:** siguen los principales escenarios climáticos y guían nuestro trabajo en general.



**Objetivos sectoriales:** son objetivos climáticos para nuestras inversiones propias en sectores de altas emisiones.



**Objetivos de participación:** se refieren a los diálogos de descarbonización con los clientes de seguros, las empresas en las que invertimos y nuestra cadena de suministro.



**Crecimiento de las soluciones bajas en carbono:** son los objetivos de crecimiento para asegurar e invertir en proyectos y empresas con bajas emisiones de carbono.

La implementación de estos objetivos se planea para 3 áreas de negocio:

	Seguros de propiedad y accidente
	Cartera de inversión propia
	Operaciones propias

Para conocer el detalle del **Plan de transición inaugural Net-Zero**, te invitamos a revisar el siguiente [link](#).

### Portafolio de inversiones 100% descarbonizado

Nuestra meta es que en 2025 nuestros proveedores adquieran el compromiso de ser carbono neutro en sus operaciones propias, por eso, los invitamos a trabajar juntos en el camino a una transición para operar de forma baja en carbono. Para esto, en los próximos años planeamos capacitaciones y encuestas que permitan vincularlos e incentivarlos activamente a hacer parte de esta gran ola de descarbonización.

### Impactos, riesgos y oportunidades climáticas

En el ámbito de la gestión de riesgos, en 2023 identificamos e hicimos una evaluación cualitativa de los factores climáticos en nuestras principales áreas de negocio, inversiones y operaciones.

Hemos identificado el potencial impacto del cambio climático y por consiguiente establecido procesos y controles en la gestión de riesgos en áreas susceptibles de mejora. Para este proceso nos basamos en las recomendaciones propuestas en nuestro TCFD, alineando nuestra matriz de riesgos con la clasificación de riesgos físicos y de transición. También realizamos un análisis de escenarios futuros de cambio climático para su identificación y evaluación cualitativa.

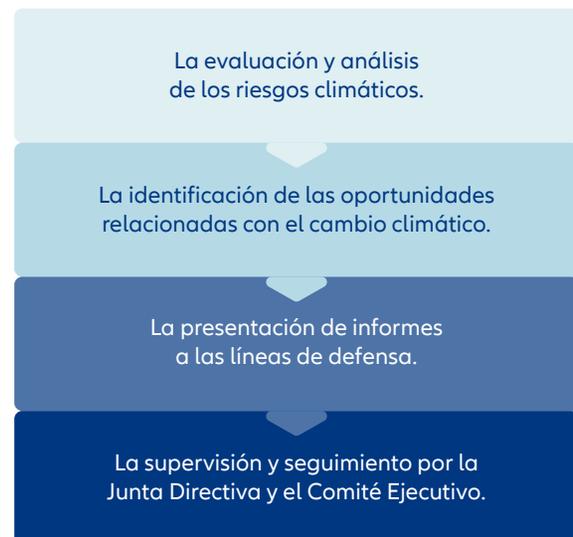
A continuación presentamos una breve recapitulación de los hechos relevantes en la gestión de riesgos y oportunidades climáticas.

Los detalles de la gestión se encuentran en nuestro reporte [TCFD 2023, capítulo 3](#).

- Dentro de la identificación de riesgos físicos\* se tuvieron en cuenta los riesgos físicos agudos y los crónicos. En cuanto a los riesgos de transición\*\* se tuvieron en cuenta los riesgos tecnológicos, normativos, de litigio y los riesgos en los cambios del comportamiento humano y del consumidor.
- Nuestra evaluación de riesgos e impactos cualitativa tuvo una mirada enfocada en todas las áreas de negocio que gestionamos:
  - Property & Casualty (P&C)
  - Life and Health (L&H)
  - Inversiones
  - Operaciones

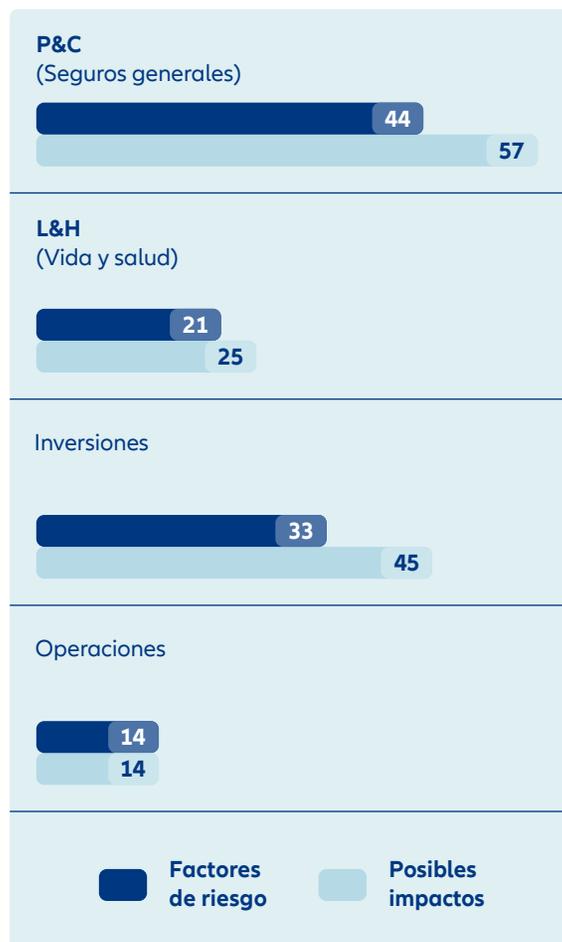
\* Aquellos cambios y efectos directos del clima cambiante  
 \*\* Surgen por el cambio progresivo en el modelo económico hacia una economía baja en emisiones de carbono

- Para lograr una correcta gestión, implementamos el procedimiento de gestión de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático.



- Determinamos que para la evaluación de riesgos e impactos climáticos se proyectan lapsos de tiempo de corto a mediano plazo (2023-2030) y a largo plazo (2031-2050).
- Aplicamos una variedad de enfoques cualitativos y cuantitativos para realizar pruebas de estrés y análisis de escenarios relacionados con el clima. Nuestros análisis abordan proyecciones temporales hasta el año 2050 y contemplan escenarios de aumento de la temperatura global de 1,5°C a 4°C para finales de este siglo.

- En la evaluación se han considerado 112 factores de riesgo y 141 posibles impactos, lo que ha permitido un análisis exhaustivo de las posibles consecuencias de los riesgos físicos, riesgos de transición y riesgos legales asociados al cambio climático.



- En el marco de gestión de riesgos global de Allianz Colombia, contamos con una integración de los riesgos climáticos, donde establecemos la forma de identificarlos, medirlos, controlarlos e informar los riesgos que afectan o podrían afectar a nuestro negocio.
- Frente a la identificación de oportunidades derivadas del cambio climático, hemos definido lo siguiente:
  - **Diagnóstico de soluciones sostenibles:** donde nuestra responsabilidad va más allá de la creación de nuevos productos acordes a las demandas cambiantes de nuestros clientes; también implica la constante mejora de aquellos productos existentes a través de servicios adicionales que promuevan la resiliencia al cambio climático.
  - **Gestión sostenible de siniestros:** enfrenta las consecuencias de eventos extremos y enfatiza la importancia de fomentar el aumento de la resiliencia y la reducción de riesgos en un mundo cada vez más afectado por fenómenos climáticos adversos.

## Resultados de nuestra gestión

En Allianz Colombia, estamos comprometidos con la gestión eficiente de los recursos. Estas son algunas de las métricas que utilizamos para evaluar y potenciar nuestros esfuerzos de ahorro de los recursos en nuestra operación:

**Nuestros indicadores Allianz Colombia Acciones clave en la operación 2023**

<b>0,2 tCO2e por empleado</b> Emisiones totales de GEI por empleado.	<b>El 100%</b> de la energía que consumimos viene de fuentes renovables.
<b>261,11 Gigajulios por empleado</b> Redujimos en <b>4,71%</b> el consumo de energía por empleado respecto a 2022.	<b>0,2 tCO2e</b> Emisiones de GEI por viajes de empleados.
<b>12 vehículos</b> híbridos en la flota de Allianz.	<b>2,18 m³ por empleado</b> Consumo de agua.
<b>Peritación virtual + del 80%</b> de nuestras valoraciones en motor se realizan de manera virtual.	<b>Porcentaje de reparabilidad de 37,9%</b> frente a cambio de repuestos nuevos en motor.
El 100% de nuestro portafolio de inversiones está descarbonizado con una puntuación de 5,38 en Generales y 5,18 en Vida de MSCI, frente a la ambición general del grupo que es de 3,4 en ambas categorías.	<b>7.330 kg de residuos</b> entregados a gestores de disposición de llantas, plástico, vidrio, chatarra y aluminio.
<b>Gobernanza</b>	
<b>+ 200 empleados capacitados en cambio climático:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25 gerentes y directores.</li> <li>• 8 vicepresidentes + CEO.</li> <li>• 231 empleados.</li> </ul>	Alineación de nuestra <b>gobernanza, estrategia, gestión de riesgos y divulgación</b> con las recomendaciones del <b>Documento técnico de administración de riesgos y oportunidades climáticas para el sector asegurador.</b>

• **Consumo de agua total de la compañía:**

Consumo de agua (m³)	2022	2023
Agua procedente del acueducto	1.059,0	1.390,7

El aumento en el consumo de agua se explica por la reactivación total de las operaciones después de la pandemia. En 2023 la mayoría de los empleados empezaron a asistir de manera presencial a las oficinas, de ahí que el consumo de nuestros recursos en todos sus frentes tuviera un incremento.



• **Consumo energético de la compañía:**

Consumo energético dentro y fuera de la compañía (GJ)	2022	2023
Calefacción urbana - trabajo remoto	88,44	0,00
Consumo de energía de la red eléctrica	1.440,00	1.784,85
Fuente de energía mixta (renovable – no renovable) oficinas	327,34	0,00
Fuente de energía mixta (renovable – no renovable) - trabajo remoto	53,23	0,00
<b>Total</b>	<b>1.909,02</b>	<b>1.784,85</b>

## En Allianz Colombia estamos comprometidos con la sostenibilidad y hemos implementado el uso de Certificados de Energía Renovable (REC).

En nuestras oficinas contamos con sensores para consumir la menor cantidad de energía necesaria, sin embargo, en Allianz vamos un paso más allá y adquirimos Certificados de Energía Renovable (REC) como una forma de apoyar y promover el desarrollo de fuentes de energía renovable. Al adquirir los certificados, contribuimos a la generación de energía limpia y así mismo reducimos la huella de carbono. Nuestra primera compra fue en 2022 y queremos avanzar continuamente a medida que seguimos evaluando formas de reducir nuestro consumo energético.

Frente al consumo de energía, este año tuvimos en cuenta la medición por fuente mixta que abarca oficinas y trabajo remoto y que se aplica al consumo de la red eléctrica. Se debe tener en cuenta que la reactivación de las labores presenciales después de la pandemia, implicó la reanudación normal de las

actividades en oficinas y así el consumo principal se dio en la red interconectada del sistema eléctrico. Las acciones realizadas frente a la gestión en el consumo de energía se vieron afectadas en la reducción que se tuvo respecto a 2022.

### Hemos reducido en 19% nuestra huella de carbono por empleado respecto a 2021 y estamos en proceso de transición hacia una flota de vehículos híbridos y eléctricos proyectada al año 2030.



### Metas en la gestión climática

- **En el 2024, mediremos nuestra huella de emisiones de Alcance 1, 2 y 3**, continuando nuestro compromiso con la mejora continua en gestión de recursos y la sostenibilidad. También construiremos un plan de acción para reducir las emisiones que generamos, mejorar eficiencias y aumentar de rentabilidad en diferentes procesos de la compañía.
- **Disminuiremos en 65% las emisiones por empleado para 2030**
- **Disminuiremos en 50% las emisiones de inversión para 2030**
- **Lograremos que el 100% de los proveedores de la cadena de suministro tengan compromiso público Neto cero para 2050**
- **Lograremos emisiones netas cero** en nuestras propias operaciones y en nuestro portafolio a 2050.

08

# Integración ASG en el negocio



La labor de Allianz como compañía aseguradora es brindar estabilidad a sociedades y economías, garantizando una pronta recuperación tras eventos infortunados, que cada vez son más comunes debido al cambio climático, y que causen gran impacto, tanto para las empresas como para nuestros asegurados.

Como compañía líder mundial en seguros e inversiones estamos comprometidos con la integración de criterios ambientales, sociales y de gobierno (ASG) en todas nuestras decisiones, y buscamos constantemente soluciones sostenibles que nos permitan gestionar de manera responsable nuestros recursos naturales.

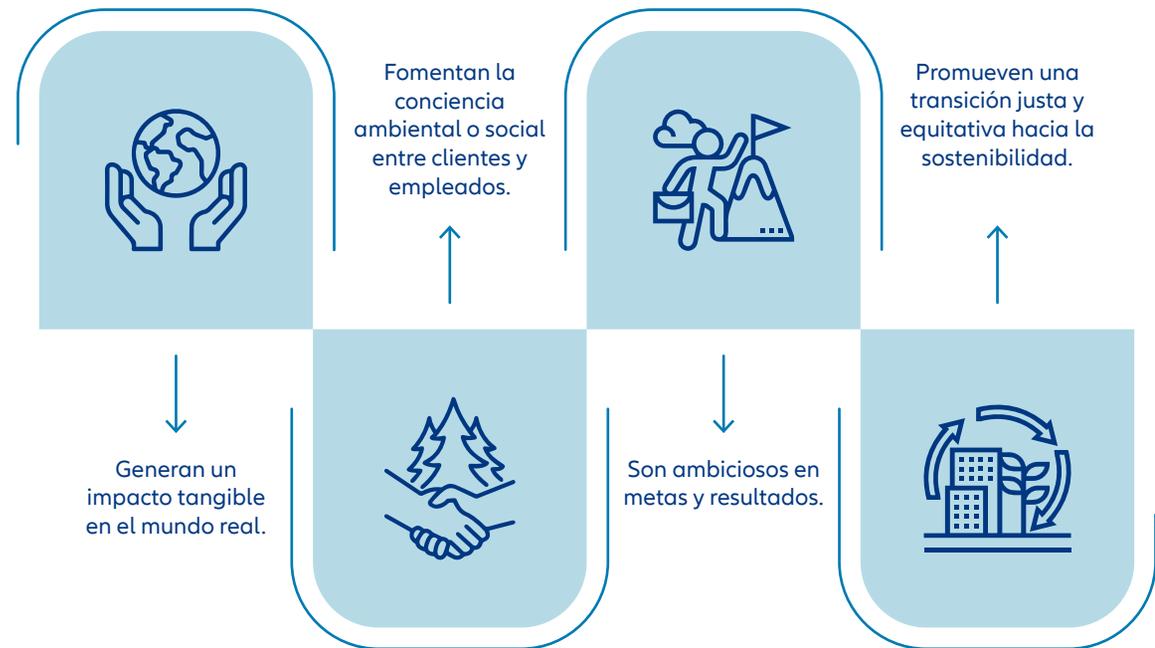
### Diagnóstico de soluciones sostenibles

No nos limitamos solo a diseñar productos nuevos que se adapten a las demandas cambiantes de nuestros clientes y del mundo, sino que también nos comprometemos a promover la resiliencia en los productos y servicios actuales hacia una economía sostenible y baja en carbono.

**En 2023 realizamos un análisis de soluciones sostenibles** en el que evaluamos los productos de motor, responsabilidad civil extracontractual de hidrocarburos, ingeniería, agro y transportes, siguiendo la Taxonomía Europea para soluciones sostenibles. Tras aplicar los criterios establecidos, encontramos que aún debemos seguir alineando nuestros productos para certificarlos como soluciones sostenibles, por lo que comenzamos un plan de trabajo con el equipo de suscripción para identificar oportunidades que nos permitan integrar los criterios requeridos y propuestas de valor sostenible en nuestros productos actuales o desarrollar nuevas soluciones alineadas a estos principios.

“Las soluciones sostenibles, de acuerdo con la Taxonomía Verde Europea, se basan en la generación de un producto o servicio de seguros que contribuya sustancialmente a uno o varios objetivos medioambientales, sociales o de gobernanza. Además, acompaña a nuestros clientes en la transición hacia una forma más sostenible de vivir y hacer negocios”.

Las soluciones sostenibles tienen los siguientes criterios:



En 2023 llevamos a cabo un taller con el equipo de suscripción, en el que analizamos de forma colaborativa las posibilidades que tenemos para combatir aún más activamente el cambio climático a través de nuestros productos y servicios. En este, identificamos oportunidades en las siguientes áreas de negocio:

Productos	Oportunidades
 <p><b>Propiedad e Ingeniería</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aseguramos la construcción y operación de parques solares y eólicos dando relevancia a nuestra iniciativa de energías limpias.</li> <li>Estructuramos programas de prevención de pérdidas y reducción de riesgos climáticos en proyectos de ingeniería y construcción.</li> </ul>
 <p><b>Salud</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofrecemos a nuestros usuarios servicios de teleconsulta para una atención médica más oportuna, que al reducir la necesidad de desplazamiento, contribuyen a una menor huella de carbono.</li> </ul>
 <p><b>Vida</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Simplificamos el proceso de indemnización en caso de desastre natural, reduciendo el número la cantidad de documentos requeridos y agilizando la atención a través de un canal específico.</li> </ul>
 <p><b>Agropecuario</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ofrecemos un seguro agrícola y forestal que permitirá a los agricultores e industriales del campo cubrir pérdidas económicas generadas por los cambios climáticos.</li> <li>El seguro agrícola es un instrumento de mitigación de riesgos que contribuye directamente a la estabilidad financiera del sector y, sobre todo, al aumento de la seguridad alimentaria ante posibles catástrofes naturales o emergencias climáticas. El seguro, por lo tanto, cumple también una función social al proteger la salud, el bienestar y el empleo de millones de colombianos.</li> </ul>

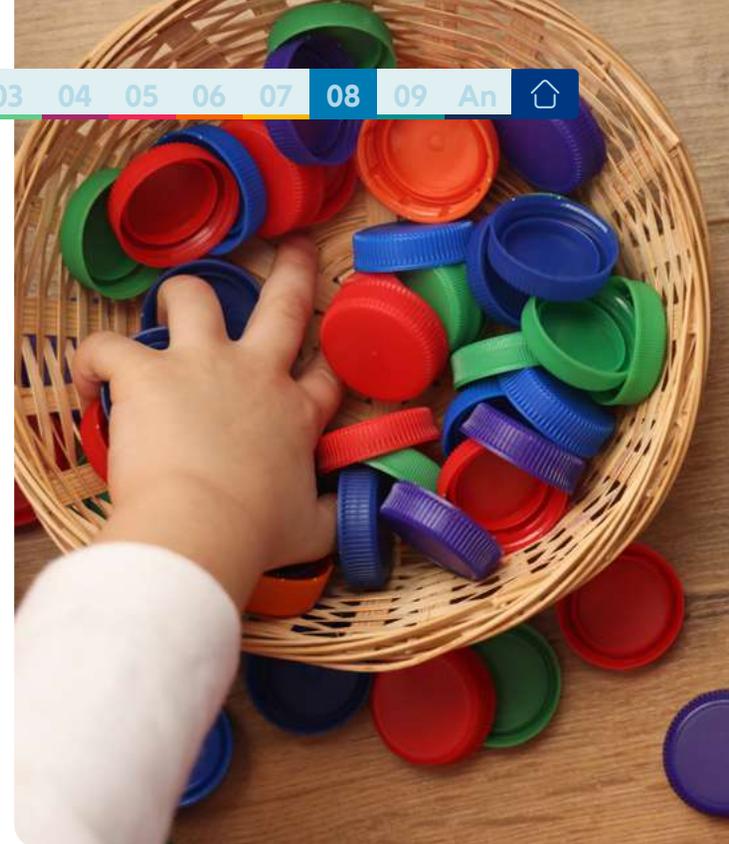
## Gestión de nuestros recursos naturales

En línea con nuestra misión, queremos asegurar nuestro futuro y proteger a uno de nuestros principales grupos de interés: nuestro planeta. Por eso, la gestión de los recursos naturales mediante el cuidado de la biodiversidad y la conciencia por generar una economía circular cobra total relevancia en nuestras operaciones y se convierte en un pilar frente a la Integración ASG de la Compañía.

Estamos gestionando eficazmente nuestros residuos y trabajamos continuamente para hacerlo cada vez mejor; actualmente, contamos con todos los requisitos legales para su manejo y disposición con la ayuda de gestores autorizados, e internamente tenemos un Sistema de Gestión Integral de Residuos que nos permite dar el seguimiento y control adecuado.



En 2023 colaboramos con la fundación “Tapas para sanar”, encargada de apoyar el tratamiento de niños con algún tipo de cáncer, donde aprovechamos los plásticos de un solo uso procedentes de nuestras operaciones. En total, recuperamos 69 kg de plásticos, de los cuales 42 kg fueron exclusivamente de tapas y 27 kg de botellas PET. La recolección de 51 kg se hizo a través de una convocatoria a diferentes sedes regionales, lo que demostró la disposición y el compromiso de nuestros *Allianzers* por proteger el planeta.



Uno de los proyectos más importantes que desarrollaremos en 2024 frente al cuidado de la biodiversidad es el **Ecosistema Allianz**, con el que queremos “sembrar futuro”. Con este proyecto buscamos proteger la biodiversidad, combatir el cambio climático, reducir riesgos ambientales y potenciar nuestro impacto positivo. En nuestra página web habilitaremos una sección dedicada a este proyecto, donde además se podrán comprar árboles y hacer donaciones.

Además, realizaremos las siguientes actividades:

- **Voluntariados internos** con nuestros *Allianzers* con la posibilidad de asistir con un acompañante a diferentes espacios de contribución.
- **Carrera Allianz 15K**, donde por cada corredor sembraremos un árbol con su nombre. Esta iniciativa es abierta al público.

Estos son algunos de nuestros resultados en la gestión de los recursos naturales en 2023:

- **Semana de la Sostenibilidad:** esta actividad se llevó a cabo en agosto y su temática fue “**economía circular**”. Pablo Mejía, gerente general de Arco Consultores (consultora experta en temas de sostenibilidad, economía circular y gestión empresarial), dictó a 186 representantes de nuestros intermediarios una charla sobre sostenibilidad, su importancia y sobre herramientas para generar un mundo más sostenible.
- Llevamos a cabo **dos voluntariados en Medellín y Bogotá** para crear eco-espacios en colegios distritales de estas ciudades. Los eco-espacios

apoyaron la mejora de áreas de recreo en escuelas públicas; los voluntarios ayudaron a los estudiantes a pintar paredes y crear espacios con materiales reciclables, que demostró el interés y el cuidado que se debe tener con los recursos.

## Medellín: Voluntariado Mejoramiento de Entornos Físicos Educativos

 **13** Voluntarios

 **8** Acompañantes

 **48** Horas de voluntariado



## Bogotá: Voluntariado eco-espacios

 **17** Voluntarios

 **8** Acompañantes

 **136** Horas de voluntariado



• **Promovimos conciencia en nuestros *Allianzers* sobre el cuidado de nuestro planeta** mediante las siguientes iniciativas:

• **Limpiando nuestro armario:** recolectamos ropa usada para donar a la **Fundación Juanfe** que apoya a mujeres jóvenes en su primer empleo. Logramos donar 6 cajas de prendas, que sumaron 83 kg.

• **Clean up Week:** en el marco del día mundial de la limpieza de playas “Clean up Day” en septiembre, llevamos a cabo un voluntariado de limpieza de playas en Barranquilla con la participación de más de 70 voluntarios, entre *Allianzers* y acompañantes. Con esta iniciativa recolectamos 815 kg de residuos.



Sobre nuestro consumo, queremos mencionar que:

- Los residuos generados por empleado fueron **8,99 kg**.
- En cuanto al consumo de papel, usamos **9,73 gr por póliza impresa**.
- Sobre la disposición final de residuos, es decir aquellos residuos que no fueron aprovechados, observamos un aumento debido a que en 2023 volvimos a la normalidad tras la pandemia y más personas asistieron presencialmente a las oficinas, en comparación con 2022.

Disposición final de residuos (kg)	2022	2023
Residuos dispuestos en vertederos	3.581,76	5.724,94

- Entregamos **8.322 kg** de residuos a gestores autorizados para su aprovechamiento, en los que se incluyen papel, llantas, plásticos, vidrio, chatarra y aluminio.

El total de residuos generados en 2023 fue de **14.046,94 kg**, que representa la disposición final de residuos en vertederos y los residuos entregados a terceros autorizados para su tratamiento.



### Metas en la integración ASG:

- **Lanzaremos nuestro proyecto El Ecosistema Allianz en 2024**, donde con diferentes iniciativas fomentaremos el cuidado de la biodiversidad.
- **Sembraremos al menos 8 mil árboles en 2024** y nos asegurarnos de su mantenimiento en el tiempo.
- Analizaremos oportunidades de sostenibilidad en productos ya existentes, para fortalecer nuestras soluciones. Para 2024 certificaremos uno o más de nuestros productos.
- **Continuaremos identificando oportunidades de seguros nuevos** que generen un impacto socioambiental positivo.
- **Estableceremos un plan de acción** específico para los **potenciales productos y servicios sostenibles a certificar en 2025**.
- Analizaremos la creación de **un programa de economía circular** para el proceso de indemnización de algunos de nuestros seguros.

09

# Impacto social





## 9.1 Talento humano

En Allianz Colombia reconocemos que **el talento es uno de nuestros activos de mayor relevancia**. Por este motivo, consideramos que todos nuestros empleados importan de la misma manera y **cuidamos su bienestar y desarrollo** al brindar condiciones laborales, de contratación y de proyección que son equitativas independiente de cualquier característica de diversidad.

Bajo esta premisa hemos implementado iniciativas en diversos frentes que nos permiten mantener **altos estándares en procesos de diversidad e inclusión, atracción y retención del talento, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo del capital humano**, que facilitan una cultura de autogestión bajo el uso de herramientas que conectan el ser y el hacer para beneficiar los intereses y las necesidades de nuestros empleados en coherencia con los objetivos estratégicos de Allianz Colombia.

### Diversidad e inclusión

#### Gobernanza en la gestión de diversidad e inclusión

Resaltamos que la responsabilidad de ésta se encuentra bajo el liderazgo de la Vicepresidencia de

Cultura y Experiencia del Empleado, la cual delega la formulación y ejecución de acciones a nuestro Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Es este Comité el responsable de ejecutar acciones que nos permitan consolidarnos como una organización que, con un talento humano diverso, tiene la posibilidad de entender y atender las necesidades de una base de clientes igualmente diversa. Bajo estas prácticas **logramos aportar al cierre de brechas de género del ODS 5 (Igualdad de género) y conseguimos respetar y proteger la diversidad de nuestro talento y nuestra clientela** en términos generacionales, de discapacidades, orientaciones de género, creencias religiosas y cualquier otra característica de diversidad.



**Nuestro Comité de diversidad, equidad e inclusión lo conforman empleados de distintos niveles organizacionales y diversas áreas, los cuales se responsabilizan de reunirse 1 hora cada 2 semanas para diseñar estrategias y acciones frente al CEO para ser aprobadas y lograr así potenciar la diversidad e inclusión en Allianz Colombia.**

#### Estrategia frente a la gestión de diversidad e inclusión

Estamos comprometidos con fortalecer la diversidad y la inclusión en nuestros lugares de trabajo, brindando oportunidades para todas las personas bajo el cuidado y la promoción de la equidad y el acogimiento de un talento humano diverso.

Para cumplir con este objetivo, **nos alineamos a los preceptos fundamentales de diversidad e inclusión definidos por Grupo**. Estos lineamientos pavimentan el camino que todas las compañías del Grupo Allianz deben seguir y se encuentran materializadas en procesos que aplican a nivel global, ejemplo de ello se encuentran los siguientes dos:

- 1. Publicamos procesos de selección abiertos** que permiten la aplicación de cualquier individuo que considere tener las capacidades de aplicar a las vacantes presentadas. En el caso de Colombia, nos hemos encargado de complementar nuestras vacantes con aclaraciones que describen de forma explícita que cualquier persona, independiente de su postura religiosa, característica de género, orientación sexual, nacionalidad, raza, etnia, entre otras, puede aplicar al cargo solicitado.
- 2. La Política Global de Compensación de Grupo** ha definido los términos sobre los que funcionan los sistemas de remuneración en cada región de operación mundial. De esta manera, se ha conseguido asegurar una remuneración competitiva en el mercado y equitativa entre los empleados, justificando los ingresos desde una posición objetiva frente a los roles y responsabilidades de cada cargo.

Bajo estas prácticas, en adición a las acciones particulares realizadas a lo largo del año, hemos conseguido consolidar una cultura sólida en términos de diversidad e inclusión que, incluso, aporta a los compromisos existentes desde Grupo con los Principios del Empoderamiento de la Mujer del Pacto Global, los estándares de conducta para la libertad e igualdad LGBTQ+ de las Naciones Unidas y la membresía al Valuable 500.

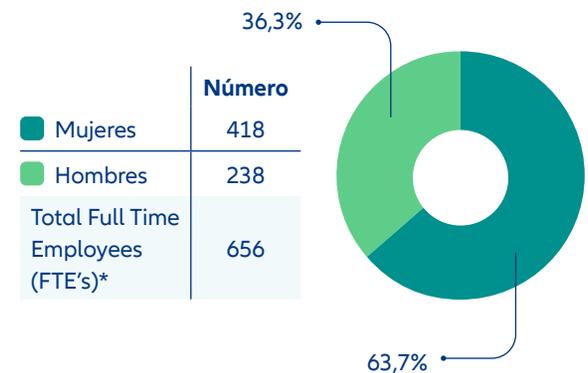


y la valoración del personal por sus aptitudes, contribuyendo al deseo de nuestros empleados de trabajar para la organización.

**Indicadores relevantes en la gestión de la diversidad e inclusión**

**Número de empleados a tiempo completo (FTE's) por género.**

Con el objetivo de aportar al cierre de brechas de género del ODS 5 (Igualdad de género), hemos fomentado iniciativas de inclusión que han aportado a un crecimiento de la participación de mujeres en nuestra plantilla laboral, permitiendo que existan perspectivas diversas que aporten a nuestros objetivos estratégicos y que hacen de la participación femenina un orgullo para Allianz Colombia.



\* En el indicador de FTE's se considera a todos los empleados activos a corte del 31 de diciembre de 2023 en Allianz Colombia.



**Impactos, riesgos y oportunidades en la gestión de la diversidad e inclusión**

Existen diversos tipos de impactos al momento de comprender la gestión en temas de diversidad e inclusión en Allianz Colombia.

Comprendemos que al gestionar estos temas estamos beneficiando nuestra productividad y nuestro desempeño financiero, dado que, al contratar personal diverso, enriquecemos las perspectivas frente a nuestras operaciones, aportando diversos puntos de vista que dan solución a problemáticas del día a día, al igual que, de la misma manera, consolidamos puntos de vista que comprenden los intereses y necesidades de nuestros clientes.

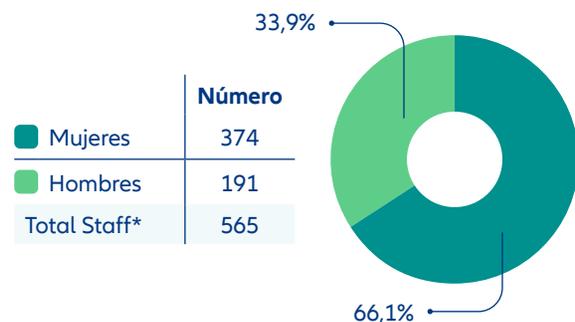
Finalmente, el abrir la oportunidad de ingreso a la compañía a cualquier persona independiente de sus características de diversidad, facilita la construcción de entornos de trabajo saludables, donde se promueve la libertad de expresión, el aporte de ideas innovadoras

**Principios para el Empoderamiento de las Mujeres**

- 1 Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildo.
- 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

United Nations Global Compact | ONU MUJERES

### Número de empleados (Staff)



\* En el indicador de Staff solo se considera a los empleados directos, los empleados que tienen equipos a su cargo son excluidos de este indicador (El total de empleados con equipos a su cargo equivale a 91 empleados).



### Número y porcentaje de empleados desagregados por categoría de edad y género

	Número de empleados por categoría de edad			Porcentaje de empleados por categoría de edad	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<20	0	0	0	0%	0%
20-24	13	6	19	2%	1%
25-29	40	43	83	6%	7%
30-34	50	77	127	8%	12%
35-39	39	105	144	6%	16%
40-44	43	73	116	7%	11%
45-49	23	53	76	3%	8%
50-54	20	42	62	3%	6%
55-59	10	15	25	2%	2%
60-64	0	3	3	0%	0%
>=65	0	1	1	0%	0%
<b>Total</b>	<b>238</b>	<b>418</b>	<b>656</b>		

\* En el indicador de Número y porcentaje de empleados desagregados por categoría de edad y género se considera tanto a empleados directos como a los empleados que tienen equipos a su cargo.

### Edad promedio de los colaboradores desagregado por género



### Número y porcentaje de miembros de alta dirección desagregado por género

A continuación, presentamos el número y el porcentaje de miembros de la alta dirección desagregado por género, un indicador ante el cual estamos trabajando con nuestras iniciativas de equidad de género para llegar a tener una participación de mujeres del 30% en los próximos dos años.

	Número de miembros de alta dirección desagregado por género	Porcentaje de miembros de alta dirección desagregado por género
Mujeres	2	23%
Hombres	7	77%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



### Metas en la gestión de la diversidad e inclusión

#### A corto plazo (0 a 2 años)

- Implementar el proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad realizando la revisión de procesos y sensibilización para facilitar la inclusión de 5 personas con esta característica.
- Aumentar el alcance de nuestro programa de liderazgo femenino y masculino para involucrar 50 personas.
- Incrementar el porcentaje de mujeres en posiciones ejecutivas al 30%.
- Sumar la participación de personas en condiciones de discapacidad a un 5% en los siguientes dos años.

#### A mediano plazo (3 a 5 años)

- Consolidar la cultura de diversidad e inclusión en nuestra fuerza laboral y extender las prácticas a otros grupos de interés.
- Consolidar y crecer el número de personas dentro de las redes de empleados. Queremos lograr un 15% del total de los Allianzers actualmente en la organización, en la red Pride (LGBTIQ+). Las redes de

empleados de Allianz buscan que las personas de un grupo poblacional o que apoyan ciertos grupos, dentro de la organización, se agrupen y encuentren espacios seguros para compartir y para proponer nuevas cosas frente a sus necesidades puntuales, como empleados.

### Atracción y Retención

#### Gobernanza en la atracción y retención de nuestro talento

Gestionamos todos los temas de atracción y retención de talento bajo las directrices de Grupo, quien, mediante el Oficial Global de Talento y Cultura, delega las responsabilidades de gestión del talento a la Vicepresidencia de Cultura y Experiencia del Empleado.

Nuestra vicepresidencia de Cultura y Experiencia del Empleado se encarga de relacionarse con las bases de talento para conocer los deseos y necesidades de nuestra plantilla, diseñando estrategias que atiendan los intereses de nuestros empleados.

Así mismo, existen iniciativas que nos permiten atender necesidades de la compañía, ejemplo de esto es la existencia del Comité de Selección, que semanalmente realiza reuniones para revisar los procesos de contratación, verificando que se logre atraer el personal idóneo para alcanzar los estratégicos y estando alineado a nuestras políticas de selección, donde, ejemplo, existe **Fit & Proper, que define las características necesarias para los perfiles demandados en Allianz Colombia.**

### Estrategia en la gestión y atracción de nuestro talento

En términos de estrategia, es necesario comprender que el escuchar, conocer y abordar los intereses de nuestro talento humano son las piedras angulares del diseño de estrategias de atracción y retención de nuestros empleados.

Esto lo conseguimos con la implementación principal de **nuestras encuestas de compromiso (Allianz Engagement Surveys – AES) y nuestros pulsos bianuales de satisfacción.** Los dos indicadores principales que son arrojados con estas iniciativas son el **Índice de Meritocracia Inclusiva (Inclusive Meritocracy Index – IMIX) y el Índice de Bienestar Laboral (Work Well Index – WWI+).**

Con el **IMIX** estamos midiendo nuestro progreso en términos de construcción de una cultura donde las personas y su desempeño importan de la misma manera, lo que nos proyecta a desbloquear el máximo talento potencial que tiene cada uno de nuestros colaboradores. **Este indicador permite medir cómo generamos progreso en el liderazgo, desempeño y cultura corporativa.**

Por otro lado, con el **WWI+** estamos midiendo los **niveles generales de bienestar que tienen nuestros empleados,** que nos permite materializar nuestra ideología de “tanto los resultados como los empleados importan”.

### Impactos, riesgos y oportunidades en la atracción y retención de nuestro talento

Reconocemos que no cuidar a nuestro talento es un riesgo significativo para nuestras operaciones, dado que, al no contar con la plantilla adecuada o al no tenerla bajo las mejores condiciones posibles, estamos afectando nuestra propia capacidad operativa, dado que estaríamos funcionando con un personal desmotivado o en bajas condiciones de bienestar que afectarían su rendimiento y, por ende, la consecución de los objetivos estratégicos de Allianz Colombia.

Por este motivo **implementamos acciones para el cuidado de nuestros empleados.** Ejemplo de ello son nuestras iniciativas de cuidado de la salud mental, donde ofrecemos programas de acompañamiento que, junto a otro tipo de beneficios para nuestros empleados y sus familias, nos permiten potenciar el bienestar de nuestro talento humano.



Gracias a nuestras iniciativas de bienestar y de cuidado de nuestros empleados, en 2023 tuvimos resultados de un **95% de favorabilidad en el IMIX** y un **91% en el WWI+.**

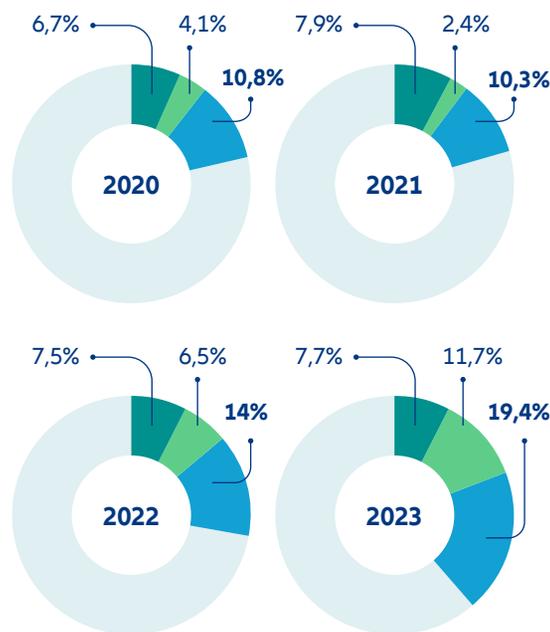
Igualmente, año a año implementamos acciones que nos permiten atraer al mejor personal, realizando asistencias a ferias universitarias donde mostramos a Allianz Colombia como una opción atractiva para el comienzo de las carreras profesionales de jóvenes recién graduados. Con ofertas atractivas que se ven soportadas por nuestras condiciones de trabajo, que incluyen un **salario no menor a 2 SMMLV para cualquiera de nuestros empleados.**

Estas condiciones, en adición a nuestras acciones de cuidado y los paquetes de beneficios que ofrecemos, han permitido que el trabajo dentro de Allianz Colombia sea algo placentero para nuestra plantilla y sus familias, siendo esto corroborado con la certificación **Great Place To Work que obtuvimos y que nos calificó como el 4to mejor lugar para trabajar en Colombia,** en donde tuvimos también **el primer puesto en los indicadores de Inclusión y Meritocracia, Ambiente de Trabajo y Atracción de los Empleados por nuestra iniciativa We Care For Tomorrow,** que resume todas las acciones de cuidado de nuestros colaboradores planteadas anteriormente.



### Indicadores relevantes en cuanto a la atracción y retención del talento.

Para el 2023 tuvimos un aumento en nuestros índices de rotación por diversos motivos que tienen que ver con la realidad actual del país. Sin embargo, continuamos implementando estrategias que nos permitan generar espacios de trabajo seguros y atractivos que fomentan la fidelización y el bienestar en nuestros empleados.



- Tasa de rotación voluntaria
- Tasa de rotación involuntaria
- Tasa de rotación total

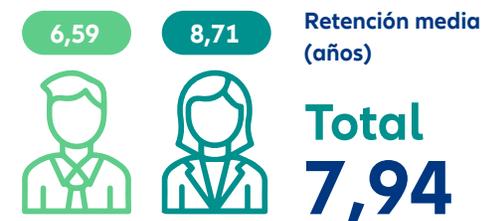
El desagregado de la rotación basado en género para el 2023 puede ser visto de la siguiente manera:

### Porcentaje de colaboradores retirados por género



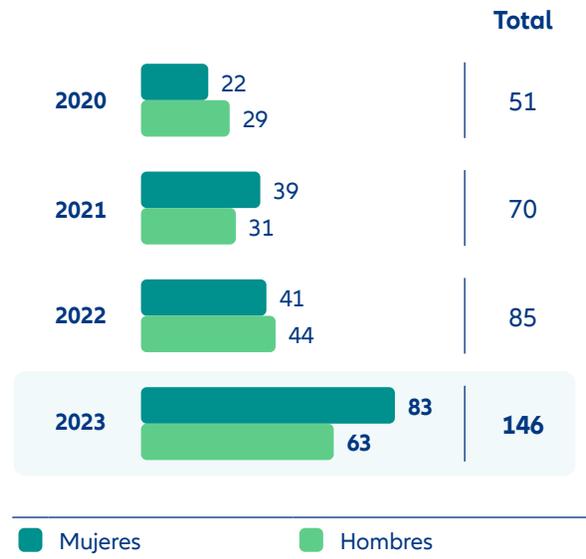
Colaboradores retirados por género	Número de colaboradores retirados por género
<span style="color: #007060;">■</span> Mujeres	69
<span style="color: #4CAF50;">■</span> Hombres	59
<b>Total</b>	<b>119</b>

### Antigüedad promedio de todos los empleados desagregado por género



### Contrataciones por género

Como compañía nos encontramos en la constante búsqueda del mejor talento y del crecimiento como organización, es por este motivo que nuestros niveles de contratación han aumentado a lo largo de los últimos años, compensando, también, con los niveles de rotación que hemos estado gestionando para que se mantengan estables de la mano con el ingreso de nuevo talento.



Todas las contrataciones realizadas en 2023 fueron contrataciones de talento externo del Grupo.

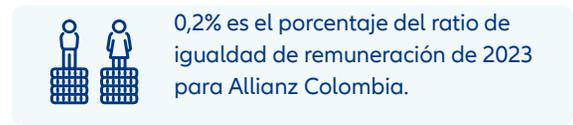
### Beneficios para nuestros empleados

Nos enorgullece mencionar que el 100% de nuestros empleados tiene cobertura sobre beneficios laborales sobre enfermedad, lesión, discapacidad y permiso parental.

Así mismo, presentamos beneficios para el desempleo y para jubilación. En el primero brindamos un acompañamiento de *outplacement* para quienes se retiran de la compañía bajo mutuo acuerdo, realizando un acompañamiento en la adquisición de un nuevo empleo. En el segundo caso, asesoramos a los empleados que se van a jubilar para que conozcan el proceso de acceso a su pensión, conociendo cómo realizarlo de acuerdo con lo que más les conviene, siendo esta una asesoría general y voluntaria donde el 100% de los candidatos han accedido a recibirla.

Estos beneficios nos han permitido retener el talento ideal en condiciones óptimas, presentando un entorno de trabajo saludable que cuida de las necesidades de los empleados.

### Ratio de igualdad de remuneración



Lo anterior demuestra que en Allianz Colombia brindamos los mismos niveles de salarios para hombres y mujeres, centrándonos en sus niveles de responsabilidad y la remuneración coherente con sus capacidades independiente del género de cada uno de nuestros empleados.



### Nuestras metas y proyectos a futuro

#### A corto plazo (0 a 2 años)

- Asistencia a ferias de empleo en cinco universidades, para promocionar nuestra marca empleadora y la atracción de nuevos talentos.
- Publicar ofertas en *empleo.com*, LinkedIn y bolsas de empleo de las universidades, sitios que nos ayudan a tener visibilidad y apertura hacia la contratación en el mercado laboral.
- Proyecto de inclusión de personas con discapacidad y ofertas de trabajo dirigidas a estas personas.

#### A mediano plazo (3 a 5 años)

- Continuar consolidando la marca empleadora de Allianz, para lograr ser más atractivos en el mercado, utilizando convocatorias dirigidas a ciertos grupos poblacionales que promuevan la diversidad e inclusión en nuestra compañía.

## Salud y seguridad en el Trabajo

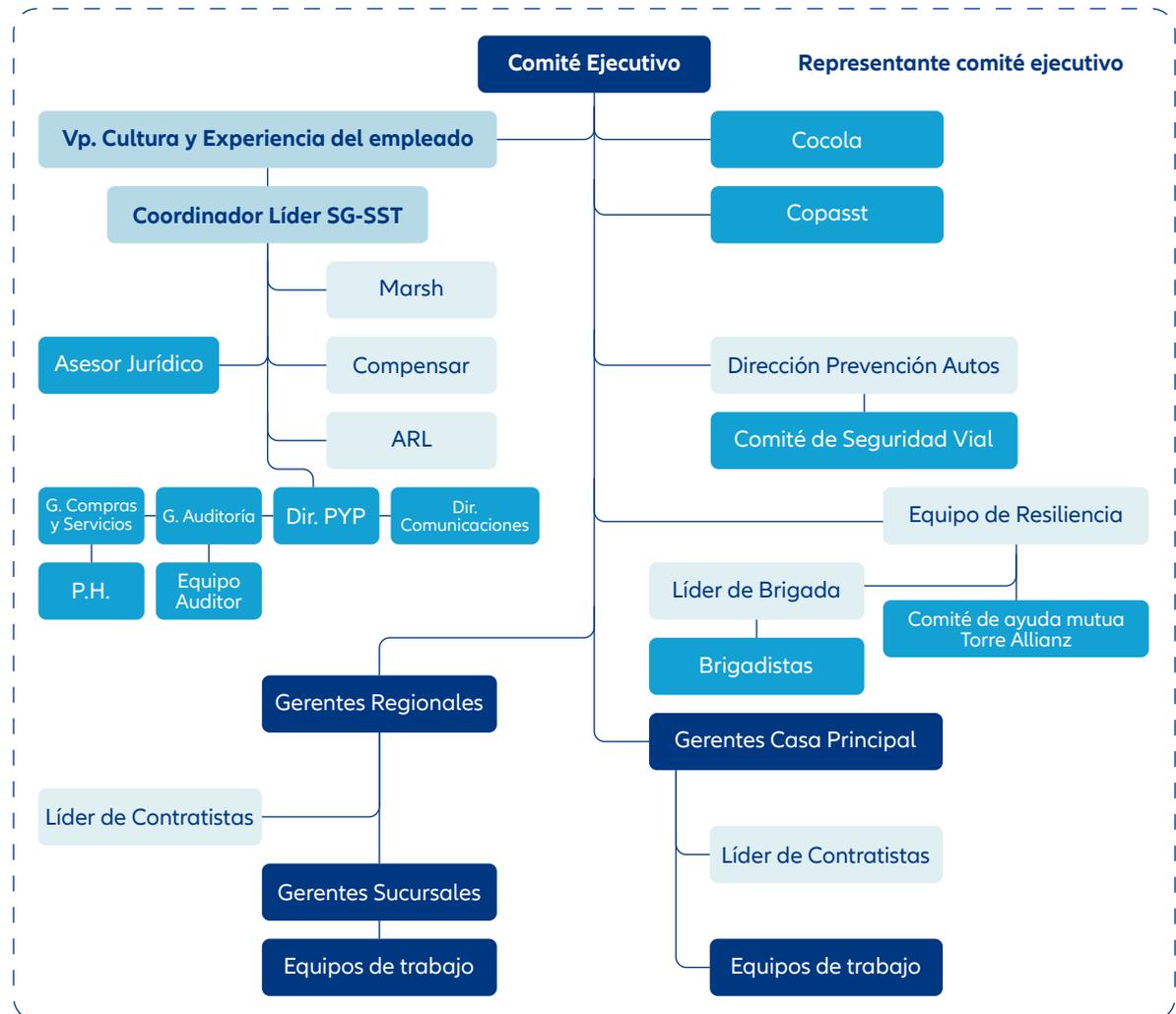
### Gobernanza en Salud y Seguridad en el Trabajo

En Allianz Colombia estamos haciendo un trabajo importante por cuidar la salud de nuestros empleados en diversos frentes, desde iniciativas que promueven el cuidado físico y acciones que promocionan el bienestar de la salud mental y emocional de quienes hacen realidad nuestros objetivos estratégicos.

Es desde el cuidado que vamos a permitir que nuestro talento humano funcione en la empresa, permitiendo que nuestras operaciones se mantengan en movimiento mientras promovemos el gozo permanente de su vida laboral, personal y familiar.

Para regular que todos nuestros principios de autocuidado y bienestar de los empleados estén siendo implementados manejamos una cadena de mando que involucra desde el Comité Ejecutivo a través de su representante el Vicepresidente de Cultura y Experiencia del Empleado y el Coordinador Líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, hasta los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo, gerentes regionales y de casa principal, así como de Gerencia de Auditoría, con la asesoría de la ARL.

Dicha repartición de responsabilidades puede ser observada en el siguiente organigrama:



Cada responsable se encarga de hacer realidad la Política de Salud y Seguridad en el Trabajo (en adelante SST), que incluye dentro de sí todos los lineamientos de desconexión laboral, prevención de consumo de alcohol, drogas y otras sustancias; acciones de prevención de incidentes, emergencias, accidentes y enfermedades laborales, elementos que previenen la mayoría de los riesgos existentes para el cuidado de nuestros empleados.

### Estrategia para la gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo

En nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SG-SST) nos vemos alineados a las indicaciones dadas desde Grupo, manejando cuatro frentes que nos permiten **PLANEAR, HACER, VERIFICAR** y **ACTUAR** ante cualquier situación que pueda amenazar la Salud y Seguridad en el Trabajo de nuestros empleados.

## Gestión del Sistema de SST:

### Plan de acción, implementación de acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Ponemos en práctica todos nuestros aprendizajes derivados de la etapa "Verificar", lo que nos permite identificar brechas donde existen oportunidades para formular iniciativas que dan forma a planes de acción para fomentar la prevención y la mejora continua de la cultura en la organización.

### Investigación ATEL, auditorías, indicadores, rendición de cuentas, revisión por la dirección, Evaluación estándares mínimos.

Ejecutamos procesos que nos permiten medir nuestro desempeño y analizar nuestros resultados a través de auditorías, revisiones gerenciales, rendición de cuentas de responsables, análisis de indicadores de estructura, proceso y resultados que permiten mostrar nuestro desempeño y la mejora continua de Allianz Colombia ante Grupo Allianz.



### Objetivos, recursos, indicadores, plan de trabajo, requerimientos de ley.

Ejecutamos un proceso de previsión de acciones donde se definen objetivos, recursos e indicadores que nos permiten medir el desempeño obtenido durante la ejecución de nuestros programas de SST. Realizando este esquema de planificación en alineación con los resultados de la gestión año a año, los requerimientos de ley nacional y los Requerimientos de Salud y Seguridad definidos por Allianz Global, utilizados como guía para cada una de las entidades operativas del Grupo alrededor del mundo.

### Gestión de riesgos, medidas de control, gestión del cambio, participación comités.

Materializamos todos los procesos de identificación y mitigación de peligros que puedan amenazar el bienestar de nuestros colaboradores. Alcanzando esto al ejecutar procesos de gestión de riesgos que nos permiten implementar medidas de control que cuidan de la mejor manera la salud y seguridad de nuestros colaboradores.

El 100% de nuestros empleados están cubiertos por nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Este sistema tiene alcance a todas las partes interesadas, como contratistas, trabajadores en misión, practicantes, aprendices.

Los riesgos prioritarios, identificados en nuestro SG-SST están relacionados con:



Riesgo psicosocial.



Riesgo biomecánico.



Emergencias naturales y/o antrópicas.



Riesgo biológico en contratistas.

### Impactos, riesgos y oportunidades en la Salud y Seguridad en el Trabajo

Abordamos la salud desde una visión integral, brindando herramientas para cuidar a nuestros empleados en todas las aristas de su vida, empoderándolos desde el ser para que reconozcan que todo lo que piensan, sienten y hacen debe estar alineado con sus expectativas, abordando esto desde una posición de cuidado de la salud mental e integral. Esta proyección nos ha permitido materializar nuestra cultura en SST que apalanca el liderazgo y la responsabilidad propia.

Para cuidar la salud mental de nuestros empleados contamos con líneas de atención 24/7 y charlas periódicas para el cuidado de la salud mental y un abordaje interdisciplinario.

Para cumplir con el bienestar de nuestros empleados, hemos implementado el acompañamiento de fisioterapeutas, doctores y psicólogos que han permeado la cultura de SST en nuestra organización, dando resultado a un talento más consciente del autocuidado e incluso del cuidado de sus familias. Siendo este un proceso que hemos venido adelantando desde la instalación de un modelo híbrido de trabajo, ante el cual buscamos prevenir el desgaste causado por el exceso de trabajo, manteniendo el balance de la salud mental de nuestro talento.

Hemos participado en todos los simulacros nacionales desde 2009, lo que ha complementado nuestro cuidado ante riesgos naturales y/o antrópicos capacitando a todos los empleados para que adquieran criterio técnico para tomar decisiones en la gestión de emergencias.

Todos nuestros procesos de SST nos han llevado a cumplir con los requerimientos legales de la legislación colombiana y, también, ha generado impactos con otros grupos de interés, como ocurre con los contratistas, quienes gracias a los procesos impartidos por nuestro SG-SST han mejorado los servicios prestados y han beneficiado sus modelos de negocio al implementar prácticas seguras de autocuidado y responsabilidad, aportando en el ejercicio de sostenibilidad de Allianz

### Indicadores relevantes para la Salud y Seguridad en el Trabajo

#### Horas y días trabajados

Días trabajados	228
Horas trabajadas por día	8
Horas trabajadas por todos los empleados	1.167.184,2
Horas móviles trabajadas por todos los empleados	730.830,36



## Accidentes y enfermedades laborales

Si bien en el año 2023 tuvimos un aumento en el número de accidentes de trabajo registrados, seguimos diseñando estrategias que nos permitan mantener

controlados todos los riesgos que pueden afectar la salud de nuestros colaboradores. Trabajando en pro del mantenimiento de entornos laborales seguros en el marco de nuestros planes de **Planear, Hacer, Verificar y Actuar** que dan forma a nuestro SG-SST.

	2020	2021	2022	2023
Accidentes de trabajo	2	0	6	9
Lesiones ocupacionales fatales	0	0	0	0
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo	0,3	0	0,9	1,4
Personas que reportaron casos de enfermedad laboral*	7	4	4	4
Días hábiles de incapacidad en relación con accidentes o enfermedades laborales	12	0	13	41
Ausentismo días hábiles por causa médica común	1.065	1.123	1.412	1.055

\* El número de personas disminuye, debido al retiro de algunas de ellas. Año a año corresponde a las mismas personas. En el 2023 la incidencia es 0 y la prevalencia 914,634 casos de enfermedad laboral por cada 100.000 trabajadores

Los accidentes presentados en estos años corresponden principalmente a golpes y caídas y la causa primordial está asociada a la realización de varias actividades de manera simultánea, porque la multitarea hace que se pierda la atención al entorno.

Las enfermedades laborales son osteomusculares y en miembros superiores, estando asociadas a movimientos repetitivos, posturas inadecuadas y a la falta de pausas frecuentes.

Para asegurar una mayor efectividad y eficacia en el control de estos eventos, las acciones de control se enfocan en eliminar o minimizar las causas básicas de los mismos.

Analizando estos eventos Identificamos la necesidad de consolidar una cultura de autocuidado y

autogestión del riesgo, por lo que es un objetivo principal en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

De acuerdo con **FASECOLDA y la ARL Colmena**, nos encontramos por debajo de los promedios de accidentalidad y enfermedad laboral de la industria en Colombia.



## Nuestras metas y proyectos a futuro

### A corto plazo (0 a 2 años)

- Mantener por debajo de 1,8 el índice de frecuencia de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores.
- No superar los 13 días perdidos por accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores.
- Regular por debajo de 2,7 los días de incapacidad hábiles por persona contratada.
- Cumplir en un 98% con los estándares mínimos de seguridad establecidos por Grupo.

### A mediano plazo (3 a 5 años)

- Mantener por debajo de 1,5 el índice de frecuencia de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores.
- No superar los 11 días perdidos por accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores.
- Asegurar por debajo de 2,6 los días de incapacidad hábiles por persona contratada.

- Sostener en un 98% el cumplimiento con los estándares mínimos de seguridad establecidos por Grupo.

### A largo plazo (6 años o más)

- Mantener por debajo de 1,5 el índice de frecuencia de accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores.
- No superar los 10 días perdidos por accidentes de trabajo por cada 100 trabajadores.
- Asegurar por debajo de 2,6 los días de incapacidad hábiles por persona contratada.
- Sostener en un 98% el cumplimiento con los estándares mínimos de seguridad establecidos por Grupo.

## Desarrollo del capital humano

### Gobernanza en el desarrollo del capital humano

En Allianz Colombia nos vemos acogidos a las directrices establecidas por Grupo Allianz, las cuales están enmarcadas en los Estándares de Recursos Humanos que definen los principios y las normas básicas para la gestión del talento y de la cultura organizacional.

Dichos estándares son evaluados año a año desde la perspectiva de los grupos de interés clave de la organización y el comité ejecutivo, enmarcando, también, los requerimientos profesionales y organizacionales que son solicitados para los roles existentes dentro de las compañías del Grupo, brindando un panorama de formación para el desarrollo de habilidades de cada uno de los empleados en el país.

### Estrategia para el desarrollo del capital humano

En Allianz Colombia seguimos la directriz establecida por los **Estándares de Recursos Humanos y la estrategia #Learn de Allianz Global**, dedicándonos a fomentar estrategias de desarrollo y evaluación de desempeño que cumplan con las necesidades actuales y del futuro del negocio, permitiéndonos proyectar a nuestros empleados para que cumplan con sus objetivos individuales al tiempo que aportan al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización.

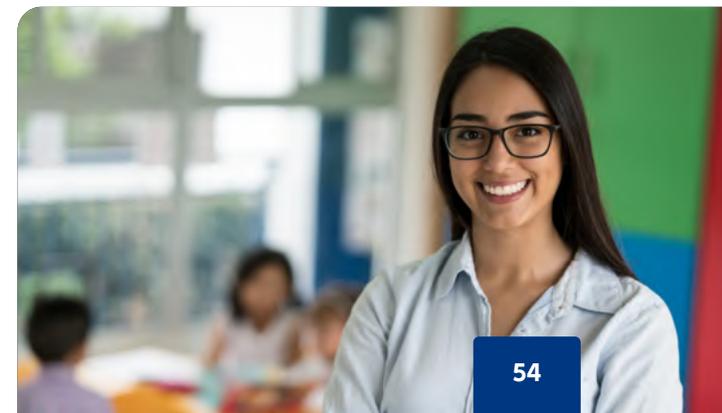
Esto lo alcanzamos al diseñar e implementar una **cultura de aprendizaje continuo basada en el desarrollo como una decisión personal que se lleva a la acción con el acompañamiento de Recursos Humanos**, consiguiendo esto al contar con la cercanía de los líderes de área con sus empleados, teniendo la responsabilidad de facilitar el plan de desarrollo de quienes están a su cargo y motivando a que cada empleado, bajo decisión propia, conozca sus talentos para llevarlos a convertirse en fortalezas, identificando las áreas en las que tiene posibilidades de mejora para construir planes de desarrollo que permitan mejorar el desempeño y potenciar sus talentos.

## Como Allianz Colombia estamos comprometidos con el desarrollo y el aprendizaje continuo de nuestros empleados.

Los planes de desarrollo que ofrecemos están dirigidos a fortalecer en nuestros empleados temas de liderazgo, salud mental, finanzas personales, habilidades digitales y manejo de data, estrategia y sostenibilidad de los negocios, entre otros.

En términos de acompañamiento a nuestros líderes, tenemos las siguientes ofertas de desarrollo:

- #Lead: Programa de desarrollo del liderazgo para líderes que tienen como mínimo dos personas a cargo.
- Programa "Hombres por la equidad".
- Programa de Liderazgo Femenino.
- Identificación de fortalezas de equipos a través del Betesa.
- PDP (Plan de Desarrollo Individual).



El 100% de nuestros empleados de posiciones ejecutivas completaron sus planes de desarrollo personal - PDP con la compañía siendo la meta del Grupo Allianz alcanzar el 80%.

**Impactos, riesgos y oportunidades en el desarrollo del capital humano**

Contar con personal capacitado para el ejercicio de cada uno de los cargos existentes nos ha permitido cumplir con las expectativas de negocio establecidas para el año, brindando a nuestros empleados las herramientas adecuadas para ejecutar sus labores de forma correcta.

Así mismo, estos procesos nos permiten mejorar día a día como Allianz Colombia, entendiendo que estamos brindando **oportunidades de desarrollo a nuestros empleados, contribuyendo a la mejora de sus competencias y brindando posibilidades de proyección dentro de la organización**, dado que creemos en el crecimiento profesional y laboral de nuestros empleados(as).

Por otro lado, contar con personal formado y con las certificaciones adecuadas nos permite cuidar nuestro

talento, **evitando accidentes o enfermedades laborales** que pueden prevenirse cuando se toman medidas correctas en procesos de gestión de riesgos adoptados en la mentalidad y la cultura de nuestro talento.

Los factores previamente mencionados son de amplia relevancia, dado que nos posicionan como una empresa que brinda condiciones favorables a sus empleados en términos de entrenamiento técnico y desarrollo del liderazgo, lo que ha generado que en nuestra industria seamos reconocidos como un lugar adecuado para trabajar, beneficiando nuestra reputación bajo perspectivas realistas de nuestros grupos de interés, lo cual se ve evidenciado en nuestro

**Work Well Index (WWI), que para el año 2023 tuvo un resultado de 91% de favorabilidad.**



Manejamos procesos de evaluación de desempeño que permiten movilizar la agregación de valor y asegurar la contribución de los/las empleados(as) en el logro de la estrategia. A continuación, mostramos las coberturas alcanzadas en estos procesos de evaluación:

Categoría laboral	Porcentaje de cobertura
Allianz Global Executive (AGE)	100%
Allianz Senior Executive (ASE)	100%
Allianz Executive (AE)	100%
Allianz Non-executive	82%

Ejecutar evaluaciones de desempeño con nuestros empleados nos permite identificar temáticas sobre las cuales es necesario diseñar planes de entrenamiento para el cierre de brechas en las habilidades de los empleados, siendo una actividad clave con miras al cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos como compañía.

**Indicadores relevantes en cuanto al desarrollo del capital humano**

**Promedio de horas de formación al año por empleado**

Desde Allianz Colombia nos hemos esforzado por brindar las mejores oportunidades de crecimiento para los empleados, motivo por el cual año a año hemos venido incrementando las horas de formación invertidas en nuestro personal, consiguiendo dar forma a nuestros programas de desarrollo para el liderazgo y proyección de carrera con el mejor talento.

De esta forma se puede ver el crecimiento obtenido en nuestras horas promedio de formación al año de nuestros empleados:

	2020	2021	2022	2023
Horas promedio de formación al año por empleado	48	62	81	88



**Metas en el desarrollo del capital humano**

**A corto plazo (0 a 2 años)**

- Lograr que cada empleado realice en promedio 45 horas de capacitación al año.
- Conseguir que cada empleado invierta en promedio 11 horas de capacitación al año en fortalecer y desarrollar habilidades tecnológicas y de manejo de datos.

**A mediano plazo (3 a 5 años)**

- Mantener un promedio de 70 horas de capacitación promedio por empleado al año.
- Conseguir que cada empleado invierta en promedio el 25% del total de horas de capacitación al año en fortalecer y desarrollar habilidades tecnológicas y de manejo de datos.



## 9.2 Derechos humanos

En Allianz Colombia estamos comprometidos con la promoción, el cuidado, el respeto y la protección de los derechos humanos (DDHH).

### Gobernanza en la gestión de los DDHH

Bajo la responsabilidad de la Vicepresidencia Legal, de Cumplimiento y de Sostenibilidad, y la Vicepresidencia de Cultura y Experiencia del Empleado, nos alineamos con las directrices generadas por Allianz Global, incluyendo la política en materia de cuidado y respeto a los DDHH.

Dicha política se encuentra alineada con la **Carta Internacional de Derechos Humanos**, que comprende la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** y, también, el **Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos**.

Asimismo, nuestro Código de Conducta del Empleado se encuentra alineado con la directriz mencionada previamente de Allianz Global, reafirmando nuestro compromiso con las convenciones de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, que incluyen protecciones específicas frente a:



**Trabajo infantil.**



**Trabajo forzado.**



**Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.**



**Cuidado a la salud y seguridad en el trabajo.**



**No discriminación por motivos de edad, incapacidad, origen étnico, género, raza, afiliación política, religión u orientación sexual.**

Estas convenciones, y la membresía como Allianz Global al Pacto Global de las Naciones Unidas desde el 2002, definen nuestro compromiso y nuestro método de gobernanza para proteger a los DDHH en nuestras operaciones.

Finalmente, es **responsabilidad de cada uno de nuestros empleados velar por el cuidado de los DDHH**, teniendo esto en cuenta:

- Velar por el cumplimiento de las políticas, procedimientos y directrices de las compañías.
- Observar un comportamiento íntegro y honesto con todos los grupos de interés y con Allianz Colombia.
- Proteger los recursos naturales y prevenir cualquier impacto negativo sobre el medio ambiente.
- Acompañar los criterios económicos con criterios éticos, sociales y ambientales al ejercitar sus labores.
- Acatar todas las instrucciones de la Compañía en materia de cuidado de los DDHH.

### Nuestra estrategia frente a los DDHH

En Allianz Colombia llevamos a cabo el **Acto de Debida Diligencia en la Cadena de Valor**, (En inglés – *German Supply Chain Due Diligence Act – GSCA*), proceso liderado por Allianz Global desde 2023.

El GSCA dicta los pasos que deben seguir las regiones de operación para prevenir la materialización de cualquier tipo de riesgo dentro de la organización, incluyendo el caso de riesgos en DDHH.



PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES



PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS



Organización Internacional del Trabajo

Entre los pasos que sigue el GSCA en la prevención de riesgos se encuentran:

- La definición de roles y responsabilidades para la gestión de riesgos.
- Los términos de manejo para la gestión de los mecanismos de quejas.
- Análisis de riesgos en las operaciones.
- Medidas preventivas en las operaciones.
- Medidas de remediación frente a riesgos materializados.
- Políticas para la gestión de riesgos.
- Documentación y reportaje de cifras.

Asimismo, dentro del GSCA se implementa un proceso de debida diligencia en DDHH que evita la materialización de riesgos en esta materia, previniendo consecuencias y remediaciones futuras ante cualquier grupo de interés impactado.

El proceso de debida diligencia y de protección a los DDHH liderado por Allianz Global es el siguiente:

- Ejecución de análisis de riesgos periódicos en las operaciones, cuyos resultados son transmitidos a los encargados de la toma de decisiones relevantes.
- Frente a los análisis realizados, se toman medidas preventivas y de remediación que permiten mitigar riesgos frente a posibles vulneraciones de los DDHH en operaciones propias.
- Se manejan mecanismos de denuncia por medio de los siguientes correos electrónicos: [speakup@allianz.co](mailto:speakup@allianz.co), [codigodeconducta@allianz.co](mailto:codigodeconducta@allianz.co)
- Se revisa la estrategia y la política de protección a los DDHH y se realizan cambios cuando sea requerido.
- Bajo la responsabilidad de un oficial de DDHH se gestiona el monitoreo de riesgos en DDHH de Allianz Seguros S.A.
- Se documentan todos los esfuerzos realizados en términos de debida diligencia en DDHH.
- Desde Grupo Allianz se emite un informe anual a la Oficina Federal para Asuntos Económicos y Exportaciones de Control\*, que es un documento que luego se publica en la página web de Allianz Global.

\* Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle, BAFA



## Impactos, riesgos y oportunidades identificados en DDHH

En línea con nuestro propósito de aportar a la identificación, prevención, mitigación y remediación de impactos adversos sobre los DDHH, **en 2023 ejecutamos nuestro análisis de riesgos en el marco del GSCA sobre nuestros empleados.**

Estos son los principales temas y riesgos evaluados e indicamos si se han materializado en los últimos 3 años y las acciones de prevención con las que contamos en Allianz Colombia:

Tema evaluado	Riesgo identificado	Descripción del riesgo	¿Se ha materializado en los últimos 3 años?	Medidas de prevención
 <p><b>Salud y seguridad en el trabajo</b></p>	Falta de preparación en planes de contingencia	Por falta de preparación o de planes de contingencia, podría existir riesgo de lesiones para el empleado por eventos naturales o antrópicos, tales como incendios, terremotos, ataques terroristas, pandemias, alteración del orden público por protestas, vendavales o inundaciones.	No	Promovemos una cultura preventiva en los empleados mediante capacitaciones y simulacros de emergencia. Asimismo, continuamos implementando el Sistema Integral de Emergencias reforzando el alineamiento con los administradores de propiedades. También, contamos con planes de contingencia y un Comité de Emergencia (ERO) como equipo interdisciplinario de diferentes procesos de Allianz, que lidera y evalúa la gestión y necesidades en este asunto.
 <p><b>Libertad de asociación / Convenios de negociación colectiva</b></p>	Amenaza a la libertad de asociación	Si un líder o compañero de trabajo no quiere promover, asesorar o integrar en un proyecto a un empleado por razón de su afiliación sindical.	No	<p>En Allianz Colombia contamos con un convenio sindical que contiene directrices para asegurar un proceso de contratación objetivo y fomentar la promoción interna, que se ve complementado con un sindicato que representa a la mayoría de los trabajadores no directivos y promovemos el diálogo abierto con ellos.</p> <p>Además, la legislación laboral castiga cualquier tipo de discriminación por razón de afiliación sindical, que se complementa con la ley colombiana, que refuerza la libertad de asociación con la protección al derecho a través del Ministerio de Trabajo y los jueces de la República.</p> <p>En Allianz Colombia tuvimos reuniones mensuales con delegados sindicales para revisar el cumplimiento de nuestro convenio sindical, a quienes se brinda información y espacios para promover los derechos de asociación.</p>

Tema evaluado	Riesgo identificado	Descripción del riesgo	¿Se ha materializado en los últimos 3 años?	Medidas de prevención
 <b>Discriminación</b>	Acoso laboral o sexual en los lugares de trabajo	Un empleado podría ser acosado por un líder, compañero u otras partes interesadas de la empresa, causando diferentes daños al empleado.	No	La ley establece sanciones penales legales para los infractores y, para cuidar a nuestros empleados, contamos con nuevas directrices en materia de acoso sexual y discriminación que pueden ser vistos en nuestro Manual de Prevención y Procedimiento de Acoso Laboral y Sexual. Asimismo, contamos con el apoyo de un consultor externo para tratar los casos que pueden ser expuestos por medio del canal de comunicación ético para denuncias, desde donde atendemos a las posibles víctimas anónimas mientras que realizamos capacitaciones en materia de prevención del acoso sexual.

### Incidentes de discriminación reportados en 2023

En Allianz Colombia no toleramos ninguna forma de discriminación. Dentro del protocolo de acoso laboral que se ha implementado y las capacitaciones impartidas para la prevención y tratamiento de acoso, se han incluido políticas que demarcan el trato recibido por colegas de trabajo, socios comerciales y clientes, sin importar sus características personales, partiendo de la premisa que *“en Allianz apoyamos la consolidación y el mantenimiento de un ambiente de confianza, integridad y respeto”*.

Bajo este precepto, nos enorgullece mencionar que

**en 2023 no hubo casos reportados de discriminación dentro de la organización o frente a cualquiera de nuestros grupos de interés,**

motivo por el cual no hubo reportes ante los Puntos Nacionales de Contacto para Empresas Multinacionales de la OCDE, así como tampoco hubo multas, sanciones o indemnizaciones materiales por motivo de discriminación ante empleados o grupos de interés.



## Convenios de negociación colectiva

Número de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva	402
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva	61%
Número de empleados no cubiertos por convenios colectivos, pero a quienes la unidad que informa aplica los términos y condiciones de los convenios colectivos	254

Los términos de convenios de negociación colectiva no incluyen cobertura a terceros externos de la organización, motivo por el cual no existen contratistas cubiertos por convenios de negociación colectiva existentes en Allianz Colombia.

### Incidentes de DDHH relacionados con los clientes

Incidentes de DDHH relacionados con las operaciones.

En 2023 no se presentaron incidentes relacionados con DDHH en nuestras operaciones o con nuestros clientes.



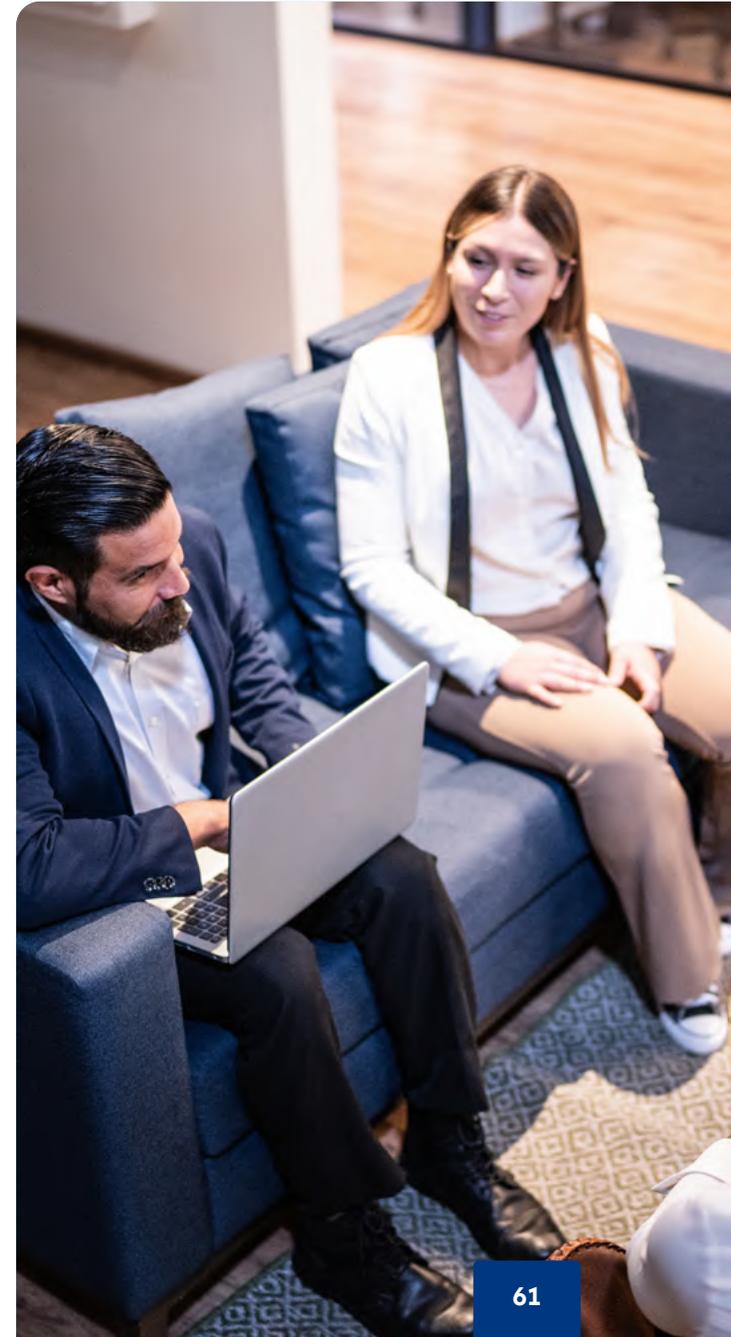
### Metas en la gestión de DDHH

#### A corto plazo (0 a 2 años)

- Establecer junto a los directivos los indicadores clave de desempeños que definan metas en términos de gestión de DDHH.
- Seguir los lineamientos del proceso de debida diligencia en DDHH de Allianz Global (GSCA).

#### A mediano plazo (3 a 5 años)

- Realizar una sensibilización en materia de DDHH con mínimo el 50% de la población de Allianz Colombia.



## 9.3 Fundación Allianz

En la Fundación Allianz Colombia estamos convencidos que juntos podemos proteger el presente y transformar el futuro de Colombia. Por eso, nuestro propósito es educar, fomentar la innovación y apoyar el emprendimiento y el sector agro en el país para beneficiar a mujeres, niños, niñas y jóvenes desde el voluntariado corporativo, el apoyo a iniciativas de desarrollo económico y social y la preparación para el futuro.

### Gobernanza de la Fundación

Bajo el liderazgo de la Vicepresidencia Legal, de Cumplimiento y de Sostenibilidad y bajo el apoyo de la líder de estrategia social y Fundación Allianz y sus equipos, hemos logrado dar dirección a nuestros procesos de innovación y apoyo a la educación, el emprendimiento y la innovación en Colombia.

Desde nuestros procesos de gobernanza en Fundación Allianz, hemos implementado todas las acciones destinadas a materializar nuestro objeto social, plasmado en nuestro Certificado de Existencia y Representación Legal ante la Cámara de Comercio de Bogotá. En este declaramos que estamos enfocados en apoyar actividades vitales en el espectro del desarrollo humano, social, cultural, deportivo y afectivo, con un amplio campo de acción entre el apoyo humanitario y la estabilización económica y social a largo plazo.

Esto nos ha permitido dirigir nuestras iniciativas en coherencia con el Reglamento Interno del Comité de Sostenibilidad y Cambio Climático del Grupo

Allianz en Colombia, que también dicta otro tipo de direccionamientos como los Lineamientos de Donaciones para Allianz Colombia.

### Estrategia en la Fundación

En Fundación Allianz trabajamos por proteger el presente y transformar el futuro de Colombia,

por este motivo y de la mano con nuestros procesos de gobernanza, mantenemos en funcionamiento

la estrategia que nos permite cumplir con nuestros objetivos esperados dentro de la Fundación.

Para ello, hemos sido fieles a nuestra estrategia

### TCP (Transforma, Crea y Prepárate)

para materializar nuestro objetivo: **Educar para el futuro y fomentar la innovación en Colombia**, con acciones de voluntariado corporativo, promoción de acciones por el clima, promoción de la innovación y prácticas sostenibles en el sector asegurador, apoyo a la educación superior y el primer empleo, educación financiera y prevención de riesgos en nuestro país.



## Nuestra Estrategia:

Protegemos el Presente, Transformamos el Futuro

FUNDACIÓN ALLIANZ



## Impactos, riesgos y oportunidades provenientes de nuestra estrategia

Dentro de nuestra gestión realizada durante 2023, destacamos los siguientes resultados por cada uno de nuestros pilares estratégicos:

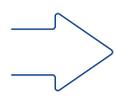
Foco estratégico	Iniciativa	Aliado(s)	Población beneficiada	#
 <b>Transforma</b>	Programas de voluntariado	Fundación Vive Bailando Quantica Education United Way	Empleados de Allianz	85
			Familia y amigos de los empleados	64
			Total	149
			Horas totales de voluntariado	526

Foco estratégico	Iniciativa	Aliado(s)	Población beneficiada	#
 <p><b>Crea</b></p>	Apoyo al emprendimiento	Corporación Colombia Internacional CCI Aldeas Infantiles SOS Quantica Education	Emprendedores	30
			Mujeres beneficiadas por los emprendimientos apoyados	130
	Apoyo a mujeres en preparación para su primer empleo	Fundación Juanfe	Madres jóvenes	180
	Becas para jóvenes en educación superior (Universidad del Norte)	Universidad del Norte	Jóvenes participantes del programa	26
 <p><b>Prepárate</b></p>	Programa de prevención en seguridad vial	Equipo de Seguridad Vial de Allianz Colombia	Niños y jóvenes que recibieron formación en seguridad vial	6.000
	Donación a Unicef para que más niños tengan acceso a agua potable y saneamiento básico de calidad en sus comunidades.	Unicef	Personas que tuvieron un mejor acceso a agua potable y saneamiento básico de calidad en sus comunidades.	500
	Donación de un automóvil para el transporte de niños y niñas a su colegio en el departamento de Boyacá, Colombia.	Donación de Allianz	Niños transportados en el carro donado para movilizarse a su colegio.	8
	Donación de un bote hospital para facilitar el transporte de personas a consultas médicas.	Donación del Comité Ejecutivo	Personas transportadas en el bote para recibir atención médica.	2.912

De la mano con todos nuestros aliados, trabajamos para comprender las necesidades de los territorios donde consideramos relevante generar un impacto positivo a la población. Esto nos permite gestionar riesgos y sacar el máximo provecho a las oportunidades de relacionamiento que se presenten, siempre con el objetivo claro de impactar de forma positiva al territorio y sus habitantes.

### Asignación de recursos por línea

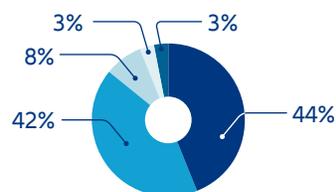
Donación Allianz Seguros S.A	\$ 500.000.000,00
Allianz 15K	\$ 165.174.000,00
Otros equipos de Allianz que apoyan proyectos de la fundación	\$ 163.000.000,00
Comité Ejecutivo	\$ 8.441.333,33
Empleados de Allianz	\$ 4.533.389,00
David Colmenares	\$ 4.500.000,00



### Cómo gestionamos nuestras donaciones en 2023

Estas fueron las donaciones realizadas por cada entidad, colaboradores o persona de interés para el negocio, así como la asignación de recursos en cada pilar de nuestra estrategia:

### Donaciones recibidas 2023



- Crea (Apoyo a emprendimientos y educación para primer empleo)
- Prepárate (educación y prevención)
- Transforma (voluntariados)
- Gastos administrativos
- Otros



De nuestra gestión en el 2023 podemos destacar:

- 9.905 beneficiarios de las iniciativas sociales de la Fundación Allianz.
- Ejecutamos un presupuesto total de COP 1.411.544.996 en el desarrollo de nuestros tres pilares, donaciones y gastos administrativos.
- Realizamos donaciones en dinero y en especie valuadas por COP 1.232.498.751 en 2023.



### Nuestras metas y proyectos a futuro

En nuestra estrategia *“Asegurando el presente, transformando el futuro 2024 – 2026”*, nos proyectamos a:

- Consolidar nuestra comunidad de Voluntarios Allianz, con más de 140 voluntarios que harán parte de nuestras acciones de voluntariado corporativo en el año.
- Llevar a cabo el premio de **Innovación Allianz** con el reconocimiento de ideas que resuelvan retos en sostenibilidad en el sector asegurador.
- Beneficiar a más de 2.000 personas con nuestros programas.

10

# Anexos



## Diversidad e inclusión

### Empleados en posiciones gerenciales trabajando a medio tiempo desagregado por género

Número de empleados en posiciones gerenciales a medio tiempo	
Mujeres	0
Hombres	0
<b>Total</b>	<b>0</b>

### Empleados en posiciones gerenciales desagregados por género (Propio)

Número de empleados en posiciones gerenciales	
Mujeres	42
Hombres	49
<b>Total</b>	<b>91</b>

### Empleados contratados en asignaciones internacionales. (Propio)

Los empleados contratados en asignaciones internacionales hacen referencia a empleados que se encuentran realizando actividades laborales para Allianz Colombia fuera del país de operaciones de la compañía.

Número de empleados en asignaciones internacionales	
Mujeres	0
Hombres	0
<b>Total</b>	<b>0</b>

### Trainees

Los trainees hacen referencia al número de empleados que tienen un acuerdo formal de trabajo a medio tiempo, completo o parcial con Allianz Colombia y que participan en un programa de capacitación con la compañía a la fecha del informe.

Un acuerdo formal podría ser un contrato de trabajo, un acuerdo tripartito con una escuela o universidad, o un

acuerdo similar. Pueden ser empleados al comienzo de su carrera que reciben capacitación práctica diseñada para facilitar el desarrollo de conocimientos y habilidades (Ej: Aprendices, pasantes y estudiantes que trabajan).

Número de trainees	
Mujeres	0
Hombres	0
<b>Total</b>	<b>0</b>

### Posiciones ejecutivas desagregadas por género

Número de empleados en posiciones Allianz Global Executives (AGE)	
Mujeres	0
Hombres	1
<b>Total</b>	<b>1</b>

Número de empleados en posiciones Allianz Senior Executives (ASE)	
Mujeres	1
Hombres	3
<b>Total</b>	<b>4</b>

Número de empleados en posiciones Allianz Executives (AE)	
Mujeres	8
Hombres	18
<b>Total</b>	<b>26</b>

Número de empleados en posiciones Allianz Non-executives (Grado 12 o menos)	
Mujeres	407
Hombres	218
<b>Total</b>	<b>625</b>

### Número de empleados en condición de discapacidad

Según nuestra encuesta de autoidentificación y perfil sociodemográfico, tenemos un 1,5% de personas que se identifican viviendo con una discapacidad. Estas personas no tienen aún certificado de discapacidad.

Para el 2024, nos encontramos desarrollando el proyecto de inclusión de personas con discapacidad, con nuestro aliado Pacto de Productividad. Hemos transitado la fase de diagnóstico y estamos en la fase de sensibilización para finalizar con la fase de adaptaciones de procesos e inclusión.

### Atracción y retención

#### Rotación interna en el Grupo Allianz

Número de colaboradores que rotaron internamente hacia otras empresas del Grupo Allianz por género	
Mujeres	0
Hombres	1
<b>Total</b>	<b>1</b>

### Empleados con reportes directos\* retirados desagregado por género

Número de gerentes que se retiraron por género	
<b>Total</b>	<b>19</b>
Mujeres	8
Hombres	11
Internos	
<b>Total</b>	<b>0</b>
Mujeres	0
Hombres	0
Externos	
<b>Total</b>	<b>19</b>
Mujeres	8
Hombres	11

\* Los empleados con reportes directos hace referencia a quienes tienen equipos a su cargo dentro de Allianz Colombia.  
 \*\* La rotación externa hace referencia a empleados que se retiraron para trabajar en otras empresas fuera del Grupo Allianz, la rotación interna hace referencia a empleados que se retiraron para trabajar en otra empresa del Grupo Allianz.

### Personal retirado desagregado por género

Número del personal que se retiraron por género	
<b>Total</b>	<b>100</b>
Mujeres	61
Hombres	39
Internos	
<b>Total</b>	<b>1</b>
Mujeres	0
Hombres	1
Externos	
<b>Total</b>	<b>99</b>
Mujeres	61
Hombres	38

\* Este indicador hace muestra el total de empleados retirados que tenían equipos a su cargo y a quienes no tenían equipos a su cargo.

### Despidos y suspensiones

Número de despidos y suspensiones	
Suspensión	66
Despidos	1

### Retiro voluntario desagregado por género y categoría laboral

Número de retiros voluntarios por género y categoría laboral	
<b>Total</b>	<b>48</b>
Mujeres	27
Hombres	21
Allianz Global Executives (AGE)	
<b>Total</b>	<b>0</b>
Mujeres	0
Hombres	0
Allianz Senior Executives (ASE)	
<b>Total</b>	<b>1</b>
Mujeres	0
Hombres	1
Allianz Executives (AE)	
<b>Total</b>	<b>3</b>
Mujeres	1
Hombres	2
Allianz Non-executives (Grade 12 and below)	
<b>Total</b>	<b>44</b>
Mujeres	26
Hombres	18

### Retiro desagregado por género y clústers de categoría laboral

Número de retiros por género y categoría laboral	Internos	Externos	Total
Allianz Global Executives (AGE)			
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	0	0
Allianz Senior Executives (ASE)			
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Mujeres	0	0	0
Hombres	0	1	1
Allianz Executives (AE)			
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Mujeres	0	2	2
Hombres	1	4	5

### Retiro externo de empleados contratados durante menos de 12 meses desagregado por género

Número de retiros externos entre 0 y 12 meses por género	
<b>Total</b>	<b>12</b>
Mujeres	6
Hombres	6

### Tipos de retiro

Tipo de retiro	2020	2021	2022	2023
Con justa causa	0	1	0	0
Fallecimiento	0	1	0	0
Fin de contrato	0	0	26	1
Jubilación	0	1	2	3
Mutuo acuerdo entre las partes	25	12	12	66
No superó periodo de prueba	0	0	1	0
Sin justa causa	1	0	0	1
Voluntaria	42	50	47	48
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>65</b>	<b>88</b>	<b>119</b>

### Antigüedad promedio por categoría laboral

	Tenencia promedio (años)
Tenencia promedio Allianz Global Executives (AGE)	6,32
Tenencia promedio Allianz Senior Executives (ASE)	8,15
Tenencia promedio de empleados con reportes directos	9,34
Tenencia promedio personal	7,71

### Movilización interna de empleados dentro de Allianz Colombia desagregado por género\*

	Número de empleados movilizados
Hombres	46
Mujeres	55
<b>Total</b>	<b>101</b>

\* El indicador de movilización interna de empleados dentro de Allianz Colombia hace referencia a promociones o traslados entre áreas.

### Movimientos de los colaboradores dentro de Allianz Colombia por género y categoría laboral

Número de movimientos de los colaboradores por género y categoría laboral	
<b>Allianz Global Executives (AGE)</b>	
<b>Total</b>	<b>0</b>
Mujeres	0
Hombres	0
<b>Allianz Senior Executives (ASE)</b>	
<b>Total</b>	<b>1</b>
Mujeres	1
Hombres	0
<b>Allianz Executives (AE)</b>	
<b>Total</b>	<b>6</b>
Mujeres	2
Hombres	4

### Planes de sucesión por categoría laboral

	Número
Posiciones de planes de sucesión para Allianz Global Executives (grado 18-22) con al menos una mujer sucesora potencial	0
Posiciones de planes de sucesión para Allianz Senior Executives (grado 16-17) con al menos una mujer sucesora potencial	1
Posiciones de planes de sucesión para Allianz Executives (grado 13-15) con al menos una mujer sucesora potencial	21

### Sucesores identificados por género y categoría laboral

Este indicador hace referencia al número de sucesores identificados que asumieron un puesto dentro de los clústers gerenciales para los que fueron nominados en Allianz Colombia para la fecha del informe.

	Número
<b>Allianz Global Executives (AGE)</b>	
Número de sucesores identificados que asumieron la posición AGE	0
Número de mujeres sucesoras identificados que asumieron la posición AGE	0
Número de hombres sucesores identificados que asumieron la posición AGE	0
<b>Allianz Senior Executives (ASE)</b>	
Número de sucesores identificados que asumieron la posición ASE	1
Número de mujeres sucesoras identificados que asumieron la posición ASE	1
Número de hombres sucesores identificados que asumieron la posición ASE	0
<b>Allianz Executives (AE)</b>	
Número de sucesores identificados que asumieron la posición AE	0
Número de mujeres sucesoras identificados que asumieron la posición AE	0
Número de hombres sucesores identificados que asumieron la posición AE	0

### Contrataciones por género y categoría laboral

Contrataciones	Internas	Externas	Total
<b>Gerentes</b>			
<b>Contrataciones totales</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
Mujeres contratadas	0	6	6
Hombres contratados	0	9	9
<b>Staff</b>			
<b>Contrataciones totales</b>	<b>0</b>	<b>131</b>	<b>131</b>
Mujeres contratadas	0	77	77
Hombres contratados	0	54	54
<b>Allianz Global Executives (AGE)</b>			
<b>Contrataciones totales</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Mujeres contratadas	0	0	0
Hombres contratados	0	0	0
<b>Allianz Senior Executives (ASE)</b>			
<b>Contrataciones totales</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Mujeres contratadas	0	0	0
Hombres contratados	0	1	1
<b>Allianz Executives (AE)</b>			
<b>Contrataciones totales</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
Mujeres contratadas	0	1	1
Hombres contratados	0	4	4

### Colaboradores con potencial P por género y categoría laboral

Este indicador hace referencia al número de empleados que tienen potencial para ocupar cargos de clúster gerenciales y que fueron contratados internamente para ello.

Número de colaboradores con potencial P	
Allianz Global Executives (AGE)	
Totales	0
Mujeres	0
Hombres	0
Allianz Senior Executives (ASE)	
Totales	0
Mujeres	0
Hombres	0
Allianz Executives (AE)	
Totales	0
Mujeres	0
Hombres	0

### Recontrataciones

Número de recontrataciones	
Total	0

\* El indicador de recontrataciones se refiere a empleados retirados del Grupo Allianz y recontratados para trabajar en Allianz Colombia.

### Contrataciones externas de colaboradores con discapacidad

Número contrataciones externas de colaboradores con discapacidad	
Total	0

### Sabáticos

Número de sabáticos	
Total	1

### Beneficios

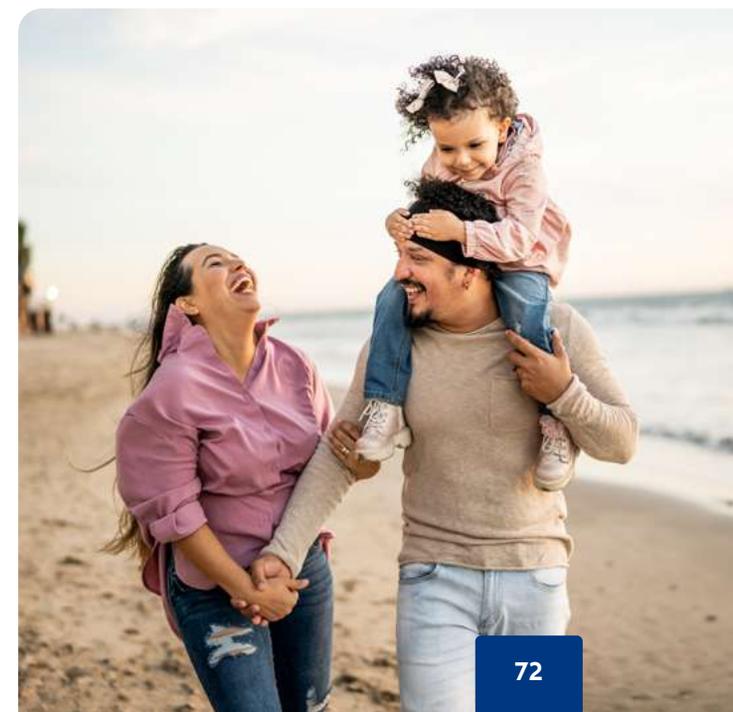
	Número
Colaboradores que utilizan la posibilidad de recibir reembolso por los costes relacionados con la manutención de los hijos	0
Colaboradores no cubiertos por la protección social (estado/gobierno/seguridad social o empleador/empresa) contra la pérdida de ingresos en un acontecimiento importante de la vida como la jubilación	0
Colaboradores no cubiertos por la protección social (estado/gobierno/seguridad social o empleador/empresa) contra la pérdida de ingresos en un acontecimiento importante de la vida como enfermedad, desempleo o discapacidad	0
Colaboradores que tuvieron automóviles de la empresa	16
Colaboradores que utilizaron el beneficio de los programas de movilidad	0

### Permisos familiares

	Número
Colaboradores que tienen derecho a tomar licencia familiar durante al menos un día	656
Colaboradores que tomaron licencia por motivos familiares durante al menos un día	17

### Permiso parental

El 100% de los colaboradores tienen derecho a acogerse al permiso parental, adicional a esto en 2023, 17 empleados se acogieron al permiso parental, de los cuales 9 fueron mujeres y 8 fueron hombres.



## Desarrollo del capital humano

### Empleados de posiciones ejecutivas con planes de desarrollo personal completados, desagregado por género

Allianz Global Executives (AGE) desagregado por género		Número de AGE con planes de desarrollo personal completados
Mujeres		0
Hombres		1
No binarios		0
No reportados		0
<b>Total</b>		<b>1</b>
Allianz Senior Executives (ASE) desagregado por género		Número de ASE con planes de desarrollo personal completados
Mujeres		1
Hombres		3
No binarios		0
No reportados		0
<b>Total</b>		<b>4</b>
Allianz Executives (AE) desagregado por género		Número de AE con planes de desarrollo personal completados
Mujeres		8
Hombres		18
No binarios		0
No reportados		0
<b>Total</b>		<b>26</b>
Allianz Non-executives desagregados por género		Número de Allians Non-executives con planes de desarrollo personal completados
Mujeres		226
Hombres		113
No binarios		0
No reportados		0
<b>Total</b>		<b>339</b>



Informe de Sostenibilidad Allianz Colombia 2023