



Allianz



Informe de Sostenibilidad Allianz Colombia 2025

Informe de Sostenibilidad 2025

- Da cuenta de la gestión Ambiental, Social y de Gobierno corporativo de Allianz Colombia S. A. ¹, correspondiente al periodo de enero 2025 a 31 de diciembre de 2025.
- Está elaborado según la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).
- Allianz Colombia S. A. es una sociedad matriz de Allianz Seguros S. A., Allianz Seguros de Vida S. A., Allianz Inversiones S. A., Allianz SAS S. A. S., Colserauto S. A. y la Fundación Allianz Colombia S. A. Desde Allianz Colombia, gestionamos el patrimonio de cada una de estas entidades, para garantizar la sostenibilidad y competitividad del negocio. En desarrollo de nuestro sistema de gobierno corporativo, cada compañía cuenta con: Asamblea de Accionistas, Junta Directiva y Alta Gerencia.

Para ampliar información:

Vanessa Vásquez

Líder Estrategia Ambiental y Gobernanza Allianz Colombia:
vanessa.vasquez@allianz.co

<https://www.allianz.co/quienes-somos/responsabilidad-social.html>
<https://www.allianz.com/en/sustainability/sustainability-hub.html>

¹ En adelante: Allianz, la compañía o la organización.

Contenido

- PRESENTACIÓN CEO 4
- ALLIANZ COLOMBIA 5
- HITOS 2025 8
- ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD 12
- GESTIÓN AMBIENTAL 18
- GESTIÓN SOCIAL: 28
 - Talento humano
 - Relacionamiento con los proveedores
 - Ciudadanía corporativa
- GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA Y NEGOCIO RESPONSABLE 89



PRESENTACIÓN CEO

En **Allianz Colombia**, estamos convencidos de que **proteger el presente es la base para transformar el futuro**. Por lo anterior, en 2025 continuamos avanzando con determinación en la integración de los factores Ambientales, Sociales y de Gobierno corporativo (ASG) en el corazón de nuestro negocio. Guiados por el principio que nos define de actuar con coherencia, transparencia y un profundo sentido de responsabilidad en cada decisión, seguimos construyendo lo más valioso que tenemos: la **confianza**.

Este camino está alineado con la visión global de Allianz de ser una compañía en la que las personas puedan confiar plenamente. **Porque entendemos que la confianza no se declara, se construye todos los días, asumiendo con seriedad nuestro impacto sobre las personas, las comunidades y el planeta.**

En tal sentido, en 2025 dimos pasos concretos para reducir nuestra huella ambiental, fortalecer la gestión de riesgos y ampliar soluciones que respondan a los desafíos de un mundo en constante cambio.

Al interior de la organización, continuamos consolidando una cultura que pone en el centro a las personas: promoviendo el bienestar integral, la inclusión, el desarrollo y entornos de trabajo seguros. **Porque sabemos que el cuidado comienza desde adentro.**

De la misma manera, **seguimos acompañando a las comunidades en la construcción de una sociedad más segura y resiliente**. A través de iniciativas que van desde la educación financiera hasta la prevención vial y el cuidado del entorno, buscamos generar transformaciones reales y sostenibles en el tiempo, de la mano de la **Fundación Allianz Colombia**.

En Allianz, hacer lo correcto no es una opción, es la base de todo lo que hacemos. El buen gobierno corporativo, la ética, la integridad y la transparencia son principios irrenunciables que orientan nuestras acciones y fortalecen relaciones de largo plazo.

Entendemos que liderar también implica rendir cuentas. **Este reporte es reflejo de ese compromiso: metas claras, acciones concretas y resultados medibles que evidencian nuestro avance hacia un negocio más responsable y resiliente.**

Sabemos que aún tenemos retos importantes por delante. Pero también tenemos la convicción de que estamos construyendo, paso a paso, un futuro más seguro para todos.

Gracias por confiar en nosotros. Seguiremos trabajando con disciplina, cercanía y propósito para estar a la altura de su confianza.

David Colmenares Spence

CEO Allianz Colombia

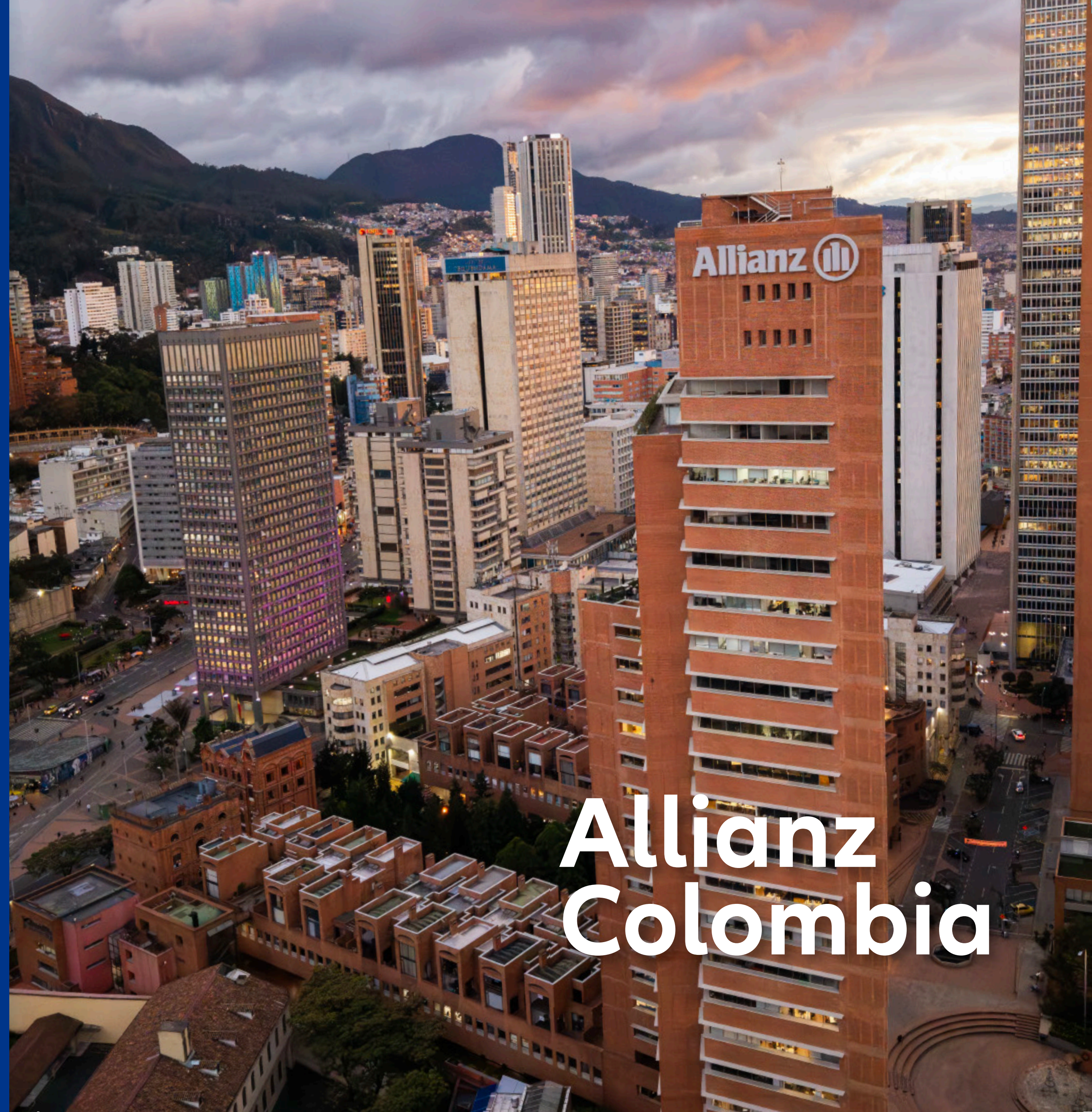
Director General Allianz Commercial Latinoamérica





Somos
sinónimo de
confianza y
protección

Proporcionamos el mejor asesoramiento,
respaldados por nuestro **portafolio**
integral de productos y servicios



Allianz
Colombia

Ofrecemos un
Portafolio completo
de soluciones

Seguros para
personas

- Vida
- Salud
- Hogar
- Viajes

Seguros y
servicios para
vehículos

- Autos
- Autos pesados y de servicio público
- Motos
- Colserauto

Ahorro e
Inversión

- Fondo Voluntario de pensiones
- Portafolios de Inversión

Seguros para
personas

- Responsabilidad Civil
- Agro tradicional y paramétrico
- Transportes, Navegación y Aviación
- Líneas Financieras
- Propiedad (Multirriesgo)
- Todo riesgo, Construcción y Power Generation
- Seguros Estatales



**Acompañamos a
nuestros clientes en
todo el territorio
colombiano**

15
puntos
físicos

7
regionales



Regional

Plaza

Antioquia y Eje Cafetero	1	Armenia
	2	Manizales
	3	Medellín
	4	Pereira
Bogotá	5	Bogotá
	6	Barranquilla
	7	Cartagena
	8	Montería
Costa Atlántica	9	Santa Marta
	10	Valledupar
	11	Cali
Occidente y Centro	12	Neiva
	13	Pasto
Oriente	14	Bucaramanga
	15	Cúcuta



HITOS “ ”



Gestión ambiental

La huella de carbono por empleado cerró en **0,19 ton/empleado**.

Certificamos el 29% del total de nuestras primas como **Seguros Sostenibles**:

- **Autos Individuales** (total).
- **Póliza de Responsabilidad Civil** Transporte de sustancias peligrosas (parcial).

• Allianz Mentoring Experience

51
mentees

224
sesiones

46
mentores

40%
de las mujeres del **"Programa de Liderazgo Femenino"** con mentoras o mentees

Gestión social

• Talento humano

Completamos la evaluación BETESA y, de esta manera, cubrimos al 100% de los Allianzers, y nos centramos en el fortalecimiento del accountability.

329 personas participaron en entrenamiento por equipos basado en el **fortalecimiento de hábitos accountable**.

• Seguridad y Salud en el Trabajo SST

603 empleados que asistieron a una o más capacitaciones en SST, con meta de cobertura del 91,7% por encima de la meta propuesta del 80%.

Vinculamos la perspectiva de la **alimentación consciente para el cuerpo y la mente**.

Cuidamos a los cuidadores: con el apoyo de una experta hablamos sobre la experiencia del burnout del cuidador.

Nos **destacamos en el Allianz Engagement Survey (AES) del Grupo Allianz**, como una de las mejores compañías.

excelente lugar para trabajar. Nos certificamos como Empresa Multinacional Saludable 2025 a 2027 y ocupamos el primer puesto como Empresa Multinacional Saludable (EDGE, por su sigla en inglés).

En **GPTW** el **96% de los empleados afirmaron que Allianz es un**

Ranking PAR, pasamos de la **posición 54** en 2024, a la 35 en 2025.

• Relacionamiento con los proveedores

Hicimos un total de compras por **COP 2.261.544.772** a proveedores administrativos de bienes y servicios.

Estamos **fomentando la participación de pequeñas y medianas empresas**.

● **Relacionamiento con los proveedores**

100%

compras nacionales

Trabajamos de la mano con nuestros proveedores de servicios de indemnizaciones para reducir el impacto ambiental: seguimos avanzando en el plan de reutilización de piezas en procesos indemnizatorios, así como el adecuado reciclaje de repuestos en su disposición final.

● **Ciudadanía corporativa**

Allianz 15K, cumplió 15 años en Bogotá D. C. y fue por primera vez a Barranquilla (Atlántico):

12.000 atletas

élite, amateur y Para Atletas

\$124.000.000

en la bolsa de premios

\$167.000.000

de pesos donados al Ecosistema Allianz para la siembra de árboles nativos.

Completamos 12 años con el programa Conduce Seguro:

630

estudiantes

en 3 universidades

4.604

pruebas

psicosensométricas

361

empresas

de transporte

4.397

ejercicios

de simulación o pruebas de habilidades

16.350

estudiantes

en 19 colegios

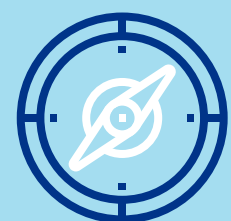
5.489

personas

capacitadas en hábitos seguros al volante



La **Fundación Allianz Colombia**, cumplió cinco años, aportando al progreso de las personas y al cuidado ambiental, gracias a sus tres pilares.



TRANSFORMA

234,5 kg de residuos recolectados en el Humedal Tingua Azul en Bogotá, durante el "Clean Up Day".

1.234 kg de residuos recolectados durante jornada de limpieza de playas en Barranquilla.

"Ecosistema Allianz"

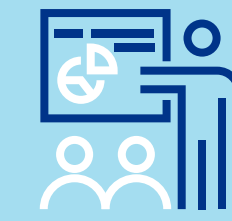
- **3.708 árboles nativos sembrados en Jardín** (Antioquia).
- **1.382 árboles nativos sembrados en Albán** (Cundinamarca).
- **22 mujeres capacitadas y contratadas** para apoyar las labores de siembra y mantenimiento.



CREA

Recibimos de la Fundación Juanfe el **"Certificado por Compromiso de Transformación Social 2025"**, como reconocimiento a nuestra contribución de acompañamiento a mujeres madres adolescentes en el marco del Modelo 360 de la Fundación Juanfe.

Desde Allianz Seguros de Vida S. A. **donamos COP 419.319.682 para la instalación de paneles solares en la sede de la Fundación Juanfe en Cartagena (Bolívar)**, gracias a lo cual, alcanzó el 100% de su suministro energético a partir de fuentes renovables.



PREPÁRATE

Educación Financiera en Movimiento:

- **229 personas capacitadas** en los municipios de Anolaima, Cota y Sesquilé (Cundinamarca).
- **7% Personas Con Discapacidad** (PCD). **201 crearon su proyecto de vida.**
- **8.245 personas, en 19 colegios de Bogotá, Chía y Zipaquirá** (Cundinamarca), beneficiadas gracias al programa de prevención vial "Salva Vidas".

"Regale una Vida" LaCardio (Fundación Cardio Infantil):

- **991 niños atendidos**
- **9% priorizados para intervención**
- **36% para control con especialistas**

**Gobierno corporativo,
ética y negocio
responsable**

0

incidentes de
seguridad

0

infracciones a
las leyes anti-
corrupción y
antisoborno

0

pagos o aportes
dirigidos a
entidades del
Estado

ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD



En el Grupo Allianz, **un futuro más seguro es un futuro más sostenible**, por lo que la ambición es apoyar activamente la transición hacia una economía más sostenible en colaboración con la cadena de valor, con énfasis en acciones cuantificables, una información transparente y un impacto positivo a largo plazo en las sociedades, las economías y el ambiente.

Un pilar fundamental para lograrlo, es la implementación de prácticas claras y transparentes, además de proporcionar información de alta calidad y verificable que refleje el compromiso continuo con resultados cuantificables.



“Como aseguradora, gestora de activos e inversora a nivel mundial, la sostenibilidad es fundamental para nuestro papel en la prevención, la reducción de riesgos, el aprovechamiento de oportunidades y la creación de valor para nuestra empresa, nuestros accionistas, nuestros clientes y demás grupos de interés. Integramos la sostenibilidad en la toma de decisiones en todas nuestras carteras de seguros e inversiones propias, así como en nuestras propias operaciones. Nuestra Declaración de Sostenibilidad describe los aspectos de sostenibilidad relevantes para el Grupo Allianz y cómo los abordamos. Nos adherimos a la estructura de las Normas Europeas de Información sobre Sostenibilidad (ESRS), la cual se centra en los aspectos clave en materia Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG) y proporciona un marco de divulgación sólido para facilitar la comparabilidad y la credibilidad.”²

² Para ampliar información consulte:

<https://www.allianz.com/en/sustainability/sustainability-hub.html>

[https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allian-](https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/investor-relations/en/results-reports/annual-report/ar-2024/en-allianz-group-annual-report-2024.pdf#page=55)

[z_com/investor-relations/en/results-reports/annual-report/ar-2024/en-allianz-group-annual-report-2024.pdf#page=55](https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/investor-relations/en/results-reports/annual-report/ar-2024/en-allianz-group-annual-report-2024.pdf#page=55)



Estrategia de sostenibilidad 26-28

Allianz Colombia

Consolidarnos como líderes de sostenibilidad en Colombia y en el grupo Allianz





En el marco de **nuestra visión** de **convertirnos en la mejor, más confiable y sostenible compañía aseguradora del país**, seguimos fortaleciendo nuestra gobernanza, en la que participan la Junta Directiva, el Comité Ejecutivo, el Comité de Sostenibilidad, el Equipo de Sostenibilidad, la Gerencia de Riesgos y las tres Líneas de Defensa.

Algunas de las iniciativas gestionadas desde las distintas instancias de la estructura de gobernanza, **durante 2025:**

- **Definimos funciones específicas** para las gerencias / direcciones de cada Vicepresidencia.
- Trabajamos en la creación y el afianzamiento de sinergias entre iniciativas existentes. Una de ellas, **donar un árbol al Ecosistema Allianz**, como parte del proceso de **condolencia** cuando fallecen familiares de los Allianzers y otros grupos de interés como aliados comerciales.
- Ajustamos el **Código de Conducta de Proveedores**, con el objetivo de hacer un primer diagnóstico relacionado con la gestión de su huella de emisiones de Gases Efecto Invernadero (GEI) y con la implementación de un programa de inclusión y oportunidades equitativas.

Por otra parte, estamos enfocados en **fortalecer la cultura de la sostenibilidad en Allianz**. Por lo anterior, dialogamos periódicamente con los Allianzers sobre **hábitos sostenibles y la integración de la sostenibilidad en el negocio** y, con base en la comprensión sobre lo que significa la sostenibilidad, facilitamos la reflexión en torno al **rol que cada persona puede asumir para aportar desde su función**.

En 2025, el **92% de los Allianzers completó el curso de sostenibilidad**, en el que tratamos temas como: sostenibilidad en el negocio, estrategia desde Grupo, juego interactivo ¿Cuántas tierras necesitaríamos si toda la población humana tuviera tus hábitos? y sugerimos lecturas sobre temas específicos.

Hemos fortalecido la **estandarización del ASIS (Allianz Standard for Integration of Sustainability) en el proceso de suscripción**. Gracias a esto, hemos cualificado los requisitos frente a empresas con impactos negativos y, en consecuencia, durante la identificación y definición de riesgos reputacionales y socioambientales, pasamos de 11 a 51 casos sensibles de aseguramiento revisados desde el Área de Sostenibilidad y a los cuales se les dio un concepto.

Adicionalmente, durante 2025, enmarcados en el proceso de auditoría del Grupo Allianz, **audita-mos con resultado “Satisfactorio”**, la existencia, idoneidad y eficacia del entorno de control interno en torno a la gobernanza en materia de ASG, los requisitos normativos relacionados con el ejercicio de reporte ASG (según CSRD), la implementación de los procesos clave de mitigación de riesgos ASG, la estandarización del ASIS, la revisión y el seguimiento de los procesos que adelantamos con Operaciones, Inversiones, Vida, Asset Management y Allianz Commercial.

En 2026, esperamos dar inicio al establecimiento de riesgos sociales y ambientales derivados directamente de nuestra operación.



Análisis de materialidad[^]

Asuntos	Seguros ⁴				Inversiones				Gestión de activos				Operaciones y cadena de suministro			
	Impactos		Riesgos	Oportunidades	Impactos		Riesgos	Oportunidades	Impactos		Riesgos	Oportunidades	Impactos		Riesgos	Oportunidades
A1 Cambio climático		-				-				-				-		
		-				+				+						
A2 Emisiones		-				-										
A3 Agua y recursos marinos		-				-										
A4 Biodiversidad y ecosistemas		-				-				-						
A5 Uso de recursos y economía circular		-														
		+				-										
S1 Fuerza de trabajo propia														+		

³ Elaborado por el Grupo Allianz. Para ampliar información consulte:
https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/investor-relations/en/results-reports/annual-report/ar-2024/en-allianz-group-annual-report-2024.pdf
⁴ Las evaluaciones de riesgo actuales para el segmento comercial de seguros de daños y accidentes han sido realizadas por Allianz Global Corporate & Specialty (AGCS) y Allianz Trade.

Asuntos	Seguros ⁴				Inversiones				Gestión de activos				Operaciones y cadena de suministro			
	Impactos		Riesgos	Oportunidades	Impactos		Riesgos	Oportunidades	Impactos		Riesgos	Oportunidades	Impactos		Riesgos	Oportunidades
S2 Trabajadores en la cadena de valor		-				-								-		
S3 Comunidades impactadas		-				-										
						+										
S4 Consumidores y usuarios finales		+								+						
G1 Conducta en los negocios						-								+		

- Impacto adverso
- + Impacto positivo
- Foco estratégico y material
- Material
- No material

En Colombia, nos hemos enfocado en:

- Cambio climático (A1 Cambio climático)
- Ciberseguridad (S4 Consumidores y usuarios finales)
- Ética y negocio responsable (G1 Conducta en los negocios)



GESTIÓN AMBIENTAL





Gestión ambiental

Operaciones

Gestionamos los impactos ambientales directos e indirectos, mediante acciones encaminadas a reducir las emisiones de carbono, usar eficientemente los recursos, reducir los residuos y proteger la biodiversidad.

Cambio climático



Asunto material

Mantenemos nuestro compromiso frente a la lucha contra el cambio climático y la transición hacia un futuro de bajas emisiones de carbono. Nuestro plan de descarbonización está alineado con las decisiones del Grupo Allianz⁶ y con las metas establecidas:

- **Alcanzar neto cero en 2050** en nuestros portafolios.
- **Disminuir en 45% las emisiones** en la cartera de P&C (Property & Casualty), para 2030 en comparación con la línea base (2019).
- **Reducir en 65% las emisiones por empleado para 2030** en comparación con la línea base (2019: 1,113 ton).
- **Integramos la metodología del índice MSCI** para mantener el portafolio de inversiones 100% descarbonizado.

Portafolio 100% descarbonizado según las métricas del Índice MSCI: inversiones

	Meta	2024	2025
Generales	3,05	5,20	5,32
Vida y Salud	2,94	5,18	5,30

En nuestro segmento de Inversiones tomamos en consideración criterios ASG. Para ello, a través del Grupo Allianz hacemos seguimiento diario a las inversiones usando el Índice MSCI, en el que el total ponderado de puntuaciones ASG debe estar por encima de 3,26 puntos para tomar decisiones en torno a empresas limpias y bajas en carbono.

En línea con el plan de descarbonización, la medida más importante propios, en donde hemos hecho la transición a híbridos enchufables. Los vehículos del Comité Ejecutivo y los vehículos regionales actualmente son híbridos mild, es decir, no son enchufables. El plan a 2030, es que los ocho vehículos pasen a ser enchufables, que en ciudad, se comportan principalmente como eléctricos, pero tienen el respaldo de gasolina extra en caso de viajes largos. Por esta razón, aumentaremos los puntos de carga. Para los vehículos de reemplazo, también se planea la transición, a un plazo más largo que los anteriores por ser un carro más especializado.

⁵. Para ampliar información sobre aspectos como la gobernanza en la gestión del cambio climático, los riesgos, los impactos y las oportunidades, la estrategia, consulte nuestro Informe de Sostenibilidad 2024, páginas 48-50 en: <https://www.allianz.co/content/dam/onemarketing/iberolatam/allianz-co/quienes-somos/responsabilidad-social/Informe-Sostenibilidad-Allianz-2024.pdf>

⁶. Para ampliar información consulte: Allianz Inaugural Net-Zero Transition Plan 2023. https://www.allianz.com/content/dam/onemarketing/azcom/Allianz_com/sustainability/documents/Allianz_Inaugural-Net-Zero-Transition-Plan.pdf

Transición a carros híbridos enchufables a 2030

| Contamos con 15 vehículos híbridos en la flota de Allianz

Dependencias de las que hacen parte los autos	2020 - 2025	2026 - 2027	2028-2029	2030
Presidencia	1 híbrido enchufable	1 híbrido enchufable	1 híbrido enchufable	1 híbrido enchufable
Vehículos Comité Ejecutivo	8 híbridos NO enchufables	8 híbridos enchufables	8 híbridos enchufables	8 híbridos enchufables
Vehículos Regionales	6 híbridos NO enchufables	6 híbridos NO enchufables	6 híbridos enchufables	6 híbridos enchufables
Vehículos de Prevención	10 diésel / 1 gasolina	10 diésel / 1 gasolina	10 diésel / 1 gasolina	10 diésel / 1 gasolina
Vehículos de reemplazo	2 diésel	2 diésel	2 diésel	2 híbridos enchufables
Estaciones de carga	1	4	4	4

Seguimos con el Programa de Carpooling, que incentiva a las personas a compartir su vehículo para desplazarse entre su hogar y nuestras instalaciones (ida y regreso).

Además de reducir el número de viajes aéreos, teniendo en cuenta que estos representan el 18% (línea base 2019) de nuestras emisiones de GEI y que constituyen la segunda categoría más importante después de la

electricidad, hemos trabajado en asegurar que los viajes en avión sean más sostenibles mediante la priorización de vuelos con Combustible de Aviación Sostenible (SAF, por su sigla en inglés), alternativa sostenible al combustible convencional, que se obtiene a partir de materias primas residuales y de desecho, como el aceite de cocina usado.

En 2025, compensamos 72,1 toneladas con bonos SAF.

Claims Accelerating – Digital Journey



Indicadores Allianz Colombia

Consumo total de energía de la red eléctrica⁷ (GJ)

2022	2023	2024	2025
327,34	462,02	541,90	467,03

Consumo de energía por empleado, incluye la energía consumida por trabajo remoto (GJ)

2024	2025
3,1	0,74

Emisiones por empleado, correspondientes a viajes aéreos (tCO2e)⁸

2024	2025
0,15	0,12

Emisiones totales de GEI (alcances 1, 2 y 3) por empleado (tCO2e)

2024	2025
0,19	0,19

⁷En 2023 y 2024 se unifica el consumo de energía de la red eléctrica con el consumo de energía en la oficina y el consumo de energía debido a trabajo remoto.

⁸ Incluyen: consumo de energía, viajes terrestres (promedio desplazamientos de los empleados a la oficina), y viajes aéreos de trabajo

Indicadores Grupo Allianz



La huella de carbono por empleado, para 2025, cerró en 0,19 ton/empleado. **La meta 2025, fue de 0,4 y para 2026, es de 0,3 ton/empleado.**

Tenemos **bonos certificados de energía renovable** (REC, por sus siglas en inglés) con los cuales compensamos el 100% de nuestros consumos de energía y dejan nuestro Alcance 2 de emisiones en cero.

Total emisiones de CO2 (kg)

2024	2025	Variación 2024 vs 2025
169.809,77	122.499,36	-27,86

Total emisiones de CO2 (kg)

Alcances	Kg	%
Alcance 1	22.161,36	18,09%
Alcance 2 (100% compensado bonos REC)	0,00	0,00%
Alcance 3	100.338,00	81,91%
Total emisiones	169.809,77	100,00%

Uso eficiente de recursos

En las distintas áreas de nuestras oficinas, tenemos sensores de movimiento vinculados a la luz, lo cual evita consumos innecesarios en espacios vacíos, y usamos bombillos LED de bajo consumo.

Contamos con ahorradores e incentivamos hábitos responsables relacionados con el uso de recursos y en los baños hemos dispuesto infografías sobre consumo adecuado del agua.

Para reducir el uso de papel, tenemos la política de cero impresiones y automatizamos el pago de proveedores en indemnizaciones en el ramo Autos.

Seguimos fortaleciendo los procesos a lo largo de la cadena de valor con el objetivo de maximizar el aprovechamiento de los residuos. Nos hemos enfocado en los talleres que atienden reclamaciones por pérdida parcial debido a daños en automóviles, porque representan un alto volumen de operaciones y una oportunidad significativa para reducir nuestro impacto ambiental.

En 2024, llevamos a cabo un diagnóstico con nuestros seis Talleres de Excelencia y Confianza (propios de Allianz), en los que evaluamos aspectos como: gestión de residuos y disposición final, manejo de aguas, consumo de energía y emisiones de CO2 asociadas al uso de calderas.

Dentro de los acuerdos y planes de acción establecidos para 2025, se destacan: maximizar la reparabilidad de las piezas afectadas por siniestros vehiculares, y reducir la necesidad de fabricar y adquirir repuestos nuevos, y por ende, la generación de residuos.

En los Talleres de Excelencia y Confianza, categorizamos las distintas piezas en tres: lo que se guarda para futuros cambios, lo que se arregla para una posterior reparación, lo que se chatarriza y se entrega a una fundación.

En 2025:



- La **reparabilidad** se mantuvo en **+40%**.
- Continuamos nuestra **alianza con CESVI Colombia y Fundambiente** para las piezas reparadas y las que se categorizaron como chatarra.

Biodiversidad

Para proteger la biodiversidad hemos adelantado iniciativas como:

- “Ecosistema Allianz”⁹. En 2025, reforzamos la estrategia de comunicación del “Ecosistema Allianz” debido a la relevancia de la protección de la biodiversidad, **sembramos árboles nativos Antioquia y Cundinamarca, contratamos para la siembra de dichos árboles, a 22 mujeres de estas regiones y las capacitamos en habilidades para la vida.**
- Levantamiento de una línea base ambiental y social, en colaboración con la Corporación Científica Ingeobosque y las comunidades aledañas a las zonas en las que llevamos a cabo la siembra de árboles nativos.
- Medición la línea base del indicador “riqueza de especies” para soportar el aporte del Ecosistema Allianz al entorno, a la Contribución Determinada a Nivel Nacional de Colombia (NDC, por su sigla en inglés)¹⁰ y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Aporte al Plan de Acción Nacional de Biodiversidad (PAB), en línea con el indicador específico para aseguradoras, en el que debemos invertir en soluciones basadas en la naturaleza.

Semana de la sostenibilidad

Organizamos distintas conversaciones en tres días:

- Hábitos sostenibles en la vida diaria, liderada por la WWF.
- Certificaciones de productos sostenibles, liderada por Allianz de las áreas de Autos, Responsabilidad Civil y Sostenibilidad.
- Imagen corporativa y coaching para la Juanfe, con el acompañamiento de Valentina Osorio, asesora de imagen que apoya a la Fundación JuanFe, quien compartió consejos para la proyección de imagen especialmente durante entrevistas de trabajo y en el trabajo.

De manera transversal, tuvimos talleres con los equipos para hablar de potenciales sinergias y ¿Cómo aportar a la sostenibilidad desde el rol actual? Asimismo, dispusimos toda la semana un punto físico para recibir donaciones de ropa y económicas para la Fundación Allianz, especialmente para el “Ecosistema Allianz”.

⁹ Para ampliar información, consulte la gestión de la Fundación Allianz en este Informe de Sostenibilidad 2025 o la página

<https://www.ecosistema-allianz.com/>

¹⁰ Incluye tres componentes para el periodo 2020-2030: i) mitigación de Gases Efecto Invernadero (GEI); ii) adaptación al cambio climático; y iii) medios de implementación como componente instrumental de las políticas y acciones para el desarrollo bajo en carbono, adaptado y resiliente al clima.

Negocio

En el marco de nuestro programa de certificación de seguros como productos sostenibles y basados en la Taxonomía Verde de la Unión Europea, profundizamos en el análisis inicial antes de emitir la póliza y facilitamos herramientas para fortalecer la cultura de la prevención.

Así hemos avanzado:

2023

- **Diagnóstico** de nuestras líneas de productos para comprender los criterios requeridos y los ajustes necesarios **para certificar nuestros seguros como sostenibles.**
- Identificación de oportunidades clave de mejora y áreas con potencial de alineación.

2024

- Revisión más profunda de los parámetros exigidos para establecer qué seguros se priorizarían para la certificación.
- Numerosos **ajustes a nuestra metodología**, sobre cómo modificar los seguros, cómo cumplir, cuál era el camino más eficiente.
- Definición de un **plan para ajustar y certificar progresivamente** nuestros productos como Seguros Sostenibles.

2025

- **Certificados como Seguros Sostenibles: Autos** Individuales (total) y Póliza de **Responsabilidad Civil Transporte de sustancias peligrosas** (parcial).
- **29% de las primas de la compañía fueron certificadas como sostenibles.**



Nos hemos concentrado en **apoyar a las empresas para la implementación de medidas preventivas que minimicen el riesgo de derrames en el transporte de hidrocarburos y sustancias peligrosas** en vehículos tipo cisterna. Esta información también se le remite al cliente al momento de adquirir la póliza.

Autos ha diseñado tres iniciativas de productos y servicios para impulsar una economía sostenible, alineada con los principios de bajas emisiones de carbono, la resiliencia climática y acciones socialmente responsables.

La primera, es el **descuento en el cambio de llantas**, lo cual reduce la probabilidad del llamado “acuaplaneo” en condiciones de lluvia altas, dado que los siniestros relacionados con el clima corresponden a un 4% aproximadamente, pero con la creciente amenaza climática, este valor tiene tendencia a aumentar; la segunda, es la iniciativa **“Repara Vs Reemplaza” en la que se prioriza el arreglo de las piezas antes que su cambio por una nueva**, como segunda opción está el reemplazo de las piezas por piezas previamente reparadas, y como tercera opción la sustitución por una pieza nueva, mientras que la pieza dañada se clasifica como **chatarra** y es **donada a una fundación de recuperadores**; y la tercera, está vinculada a nuestras iniciativas de **prevención vial (“Conduce Seguro” y “Salva Vidas”, esta última de la Fundación Allianz Colombia)**, enfocadas en aspectos como: (i) comunicación sobre cómo conducir de manera ecológica y segura; (ii) curso de prevención vial ofrecido de manera gratuita y que, por su culminación y aprobación, genera un descuento de COP 30.000 en la renovación de la póliza; y (iii) capacitaciones en colegios y universidades, sobre seguridad vial.

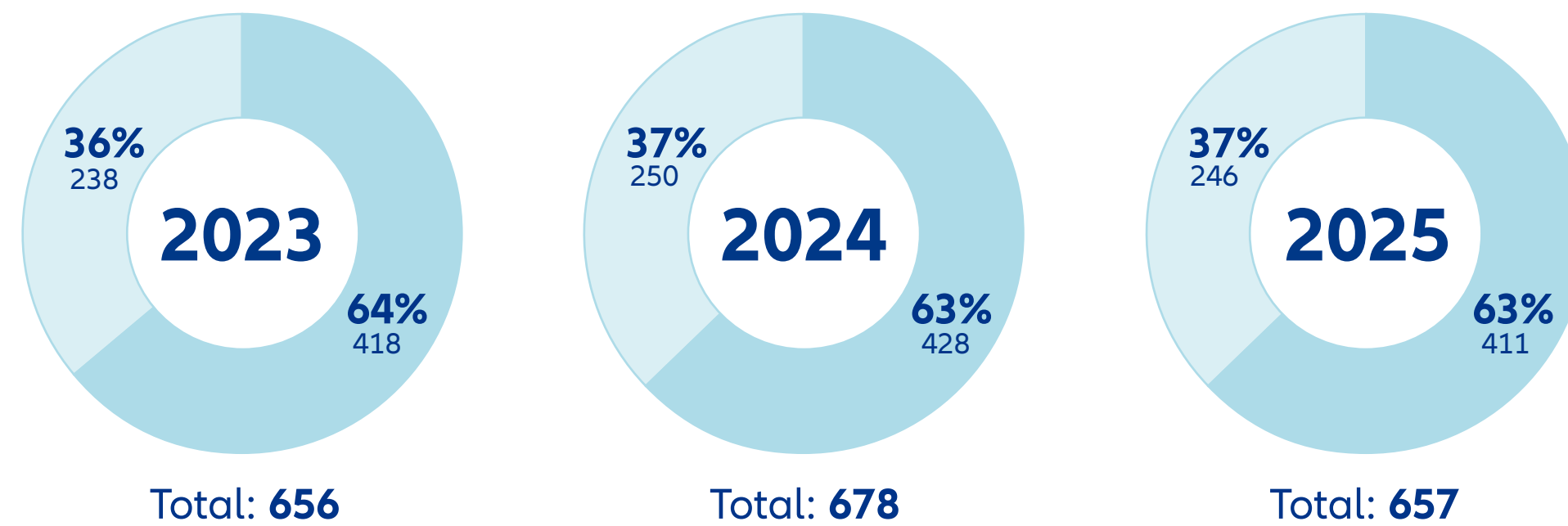


GESTIÓN SOCIAL: Talento Humano

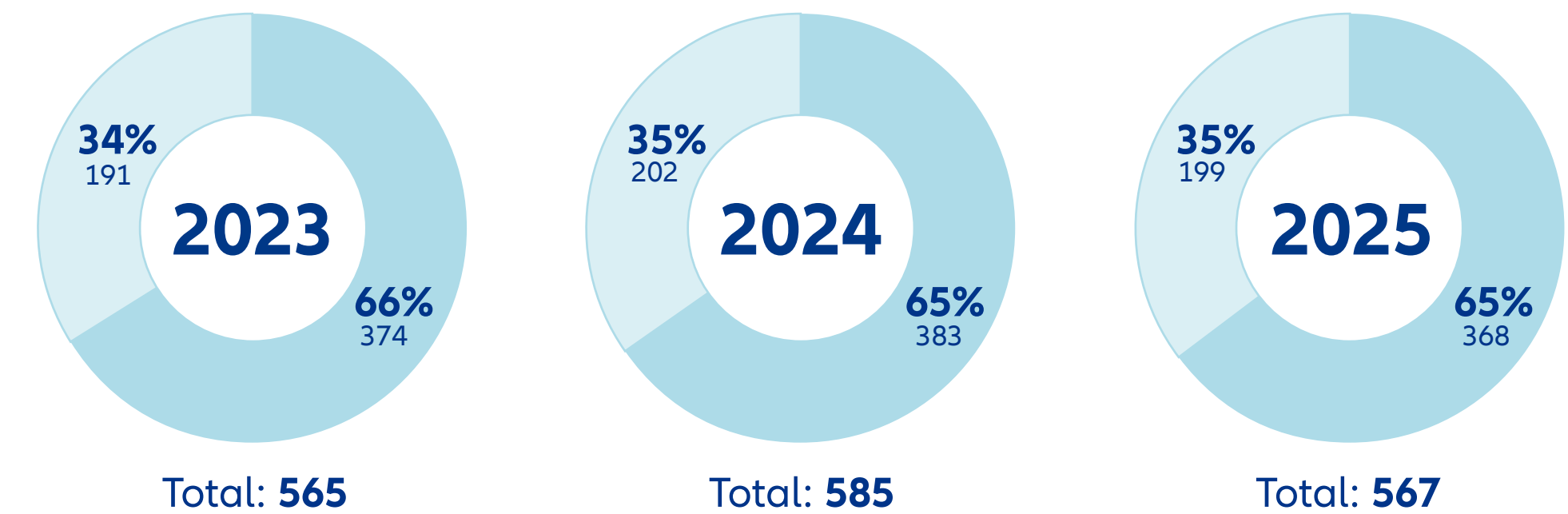


Cifras Allianz

Número y porcentaje de personas contratadas (nómina a término indefinido) ¹¹ según género

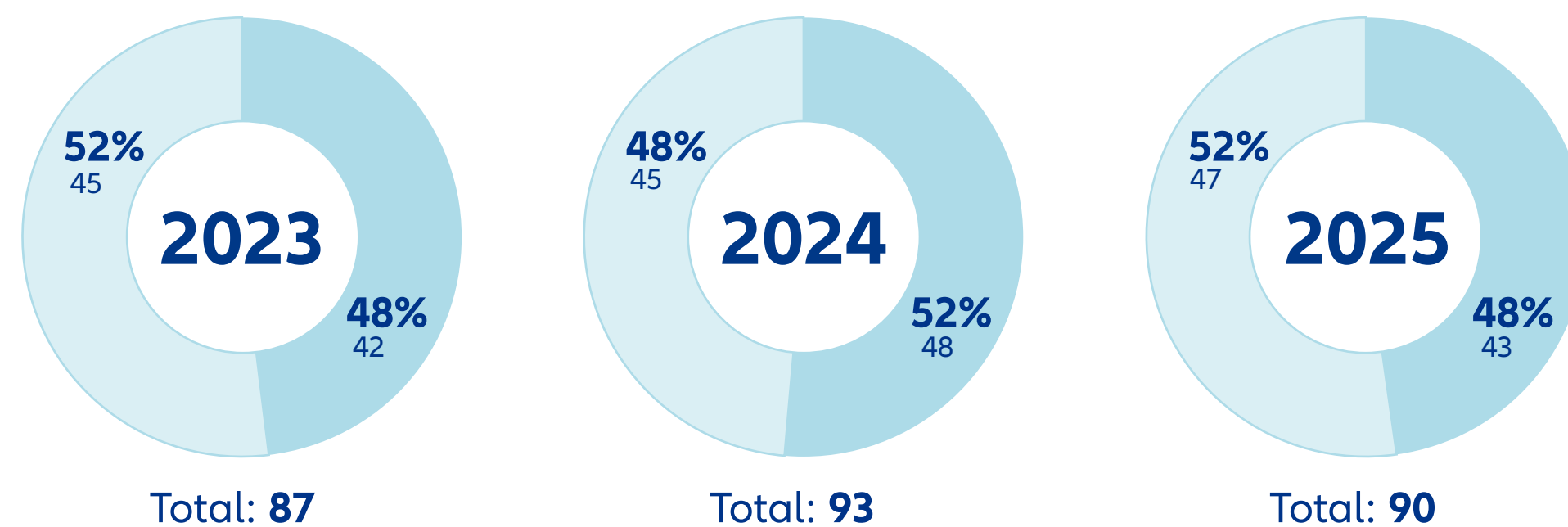


Número y porcentaje de personas sin trabajadores a cargo (contribuidores individuales), según género



● hombres ● mujeres

Número y porcentaje de personas con trabajadores a cargo, según género



11. Empleados contratados, empleados permanentes y empleados tiempo completo. No se reportan temporales, ni aprendices universitarios / SENA en informes de Grupo.

Número y porcentaje de personas según categoría laboral y género, en 2025

Categoría laboral	Número			Porcentaje	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Comité Ejecutivo y Gerentes: Allianz Senior Executive (ASE) y Allianz Executive (AE)	11	24	35	31%	69%
Associate	142	90	232	61%	39%
Senior Associate	113	70	183	62%	38%
Support	145	62	207	70%	30%
Total	411	246	657	63%	37%

Porcentaje de mujeres según posiciones en la plantilla laboral, en 2025

Posiciones plantilla laboral	Porcentaje de mujeres
Porcentaje de mujeres en plantilla total	63%
Porcentaje de mujeres en puestos gerenciales con respecto al total de la plantilla	48% ¹²
Porcentaje de mujeres en posiciones gerenciales junior, incluido el primer nivel de gestión, con respecto al total de las posiciones gerenciales junior	57% ¹³
Porcentaje de mujeres en posiciones de alta dirección (máximo dos niveles debajo de CEO) con respecto al total de las posiciones de alta dirección	31% ¹⁴

¹² Total mujeres con personal a cargo: 43 / Total mujeres y hombres personal a cargo (managers): 90.

¹³ Total mujeres managers sin Allianz Executive (AE), ni Allianz Senior Executive (ASE): 32 / Total mujeres y hombres managers sin AE, ni ASE: 56.

¹⁴ Total mujeres AE y ASE: 11 / Total mujeres y hombres AE y ASE: 35.

Número y porcentaje de personas según rangos de edad y género

Rangos de edad	2023					2024					2025				
	Número			Porcentaje		Número			Porcentaje		Número			Porcentaje	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<20	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0	0,00%	0,00%
20-24	6	13	19	0,91%	1,98%	10	11	21	1,47%	1,62%	4	6	10	0,61%	0,91%
25-29	43	40	83	6,55%	6,10%	40	44	84	5,90%	6,49%	28	33	61	4,26%	5,02%
30-34	77	50	127	11,74%	7,62%	73	55	128	10,77%	8,11%	72	57	129	10,96%	8,68%
35-39	105	39	144	16,01%	5,95%	108	42	150	15,93%	6,19%	103	50	153	15,68%	7,61%
40-44	73	43	116	11,13%	6,55%	75	40	115	11,06%	5,90%	70	45	115	10,65%	6,85%

Número y porcentaje de personas según rangos de edad y género

Rangos de edad	2023					2024					2025				
	Número			Porcentaje		Número			Porcentaje		Número			Porcentaje	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
45-49	53	23	76	8,08%	3,51%	58	27	85	8,55%	3,98%	59	21	80	8,98%	3,20%
50-54	42	20	62	6,40%	3,05%	47	20	67	6,93%	2,95%	56	23	79	8,52%	3,50%
55-59	15	10	25	2,29%	1,52%	15	8	23	2,21%	1,18%	15	9	24	2,28%	1,37%
60-64	1	2	3	0,15%	0,30%	1	3	4	0,15%	0,44%	3	2	5	0,46%	0,30%
>=65	1	0	1	0,15%	0,00%	1	0	1	0,15%	0,00%	1	0	1	0,15%	0,00%
Total	416	240	656	63,41%	36,59%	428	250	678	63,13%	36,87%	411	246	657	62,65%	37,44%

Número y porcentaje de personas según generaciones

Rangos de edad	2024		2025	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Generación Z (1997 - 2010)	5	8%	58	9%
Generación Y (1981 - 1996)	416	61%	410	62%
Generación X (1965 - 1980)	201	30%	184	28%
Baby Boomers (1946 - 1964)	6	1%	5	1%
Total	678	100%	657	100%

Número de personas en condición de discapacidad según género, en 2025

Género	Número
Mujeres	2
Hombres	0
Género	2

Número y porcentaje de nuevas contrataciones, según rangos de edad y género, en 2025

Rangos de edad	Número			Porcentaje	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<20	0	0	0	0%	0%
20-24	2	2	4	3%	3%
25-29	5	3	8	7%	4%
30-34	10	12	22	14%	17%
35-39	9	7	16	13%	10%
40-44	6	6	12	8%	8%
45-49	5	1	6	7%	1%
50-54	2	1	3	3%	1%
55-59	0	0	0	0%	0%
60-64	0	0	0	0%	0%
>=65	0	0	0	0%	0%
Total	39	32	71	55%	45%



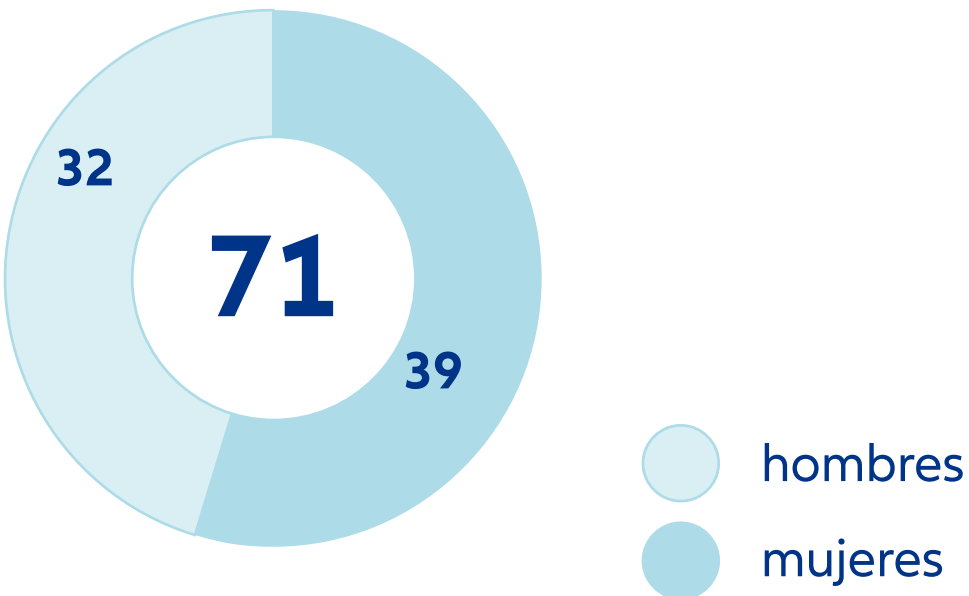
Reclutamiento, selección y retención

Cuidamos a las personas a lo largo de su ciclo de vida laboral y nos sintonizamos con las distintas esferas de su vida.

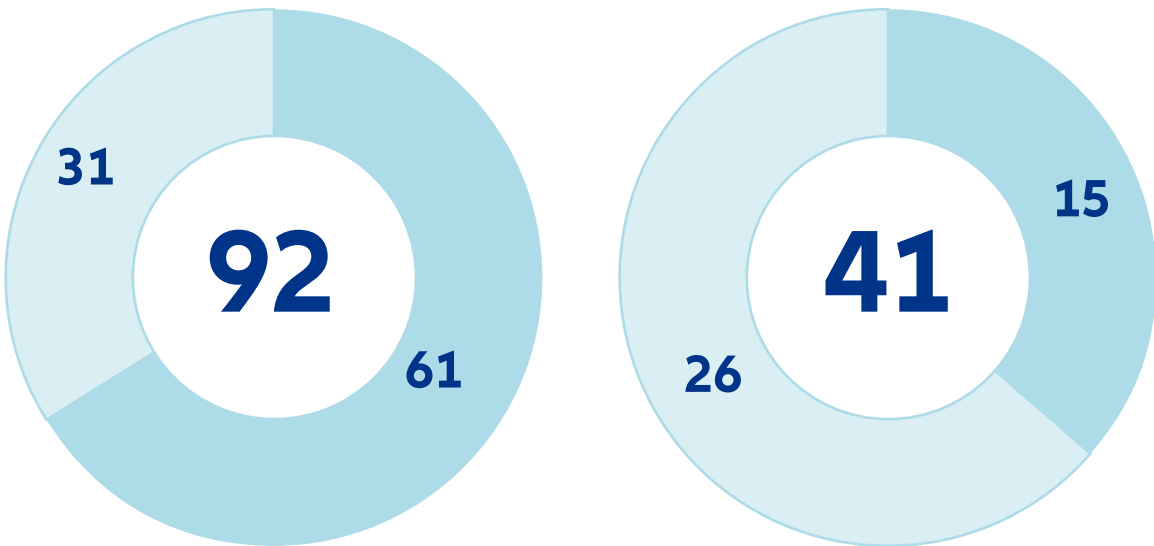
Desde las fases de reclutamiento y selección establecemos una comunicación clara y transparente sobre lo que esperamos y lo que les podemos ofrecer. Hemos implementado herramientas tecnológicas para fortalecer la eficiencia de los procesos y hemos puesto en marcha estrategias como marca empleadora a través de publicaciones en LinkedIn, adicional a un banco o repositorio en el que centralizamos y agilizamos el análisis de las hojas de vida de los candidatos, a fin de identificar posibles perfiles para futuras vacantes y de acceder rápidamente a la información de aquellos preseleccionados según las áreas de interés de la compañía.

En 2025, lanzamos la Plataforma de IA Phenom, para hacer más eficientes los procesos de selección y optimizar la experiencia de los candidatos, además de fomentar la retención. Esta plataforma: permite revisar hojas de vida y, por medio de la IA, generar un puntaje de nivel de ajuste de acuerdo con el perfil; favorece la identificación de los candidatos más adecuados gracias a la elaboración de una evaluación preliminar; facilita efectuar filtros porque las personas que se están postulando a un cargo pueden hacerse un video respondiendo preguntas que el líder ha propuesto; genera entrevistas y hace posible el seguimiento de los procesos; y ayuda a identificar oportunidades de crecimiento interno y a predecir riesgos de rotación.

Número de nuevas contrataciones (empleados de nómina a término indefinido) según género, en 2025



Número de personas que hicieron movimientos al interior de la compañía, según género



Número de retiros según categoría laboral y género

Categoría laboral	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Allianz Senior Executive	0	0	0	0	1	1
Allianz Executive	2	1	3	4	0	4
Associate	19	24	43	17	18	35
Senior Associate	5	9	14	17	9	26
Support	12	3	15	18	9	27
Total	38	37	75	56	37	93

Número de retiros según tipo de retiro y género

Tipo de retiro	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Voluntario (renuncia)	21	26	47	24	16	40
Mutuo acuerdo	2	9	21	29	20	49
Despido sin justa causa	2	0	0	0	0	0
Jubilación	1	1	3	3	1	4
Fallecimiento	1	1	2	0	0	0
Transferencia internacional	-	-	-	-	-	-
Total	38	37	75	56	37	93

Tasa de rotación, en 2025

Índice de rotación total	13,95%
Índice de rotación voluntaria (renuncia)	5,93%

Antigüedad promedio según género

	2023	2024	2025
Mujeres	8,71	8,79	9,25
Hombres	6,59	6,44	6,95
Total	7,65	7,61	8,39

Creamos estrategias para atraer talento

Nuestra iniciativa “Jóvenes Allianz”, está dirigida a los hijos de los Allianzers que están próximos a finalizar el colegio (grados 10º y 11º), con el ánimo de apoyarlos en su elección de carrera. Los convocamos a nuestras instalaciones para que universidades invitadas les expongan su oferta académica y generamos conversaciones para contarles sobre Allianz en el mundo y en Colombia, y acerca de posibilidades de empleo en la compañía, y para que personas de distintas áreas les compartan su experiencia.

Hacemos la diferencia para dar la bienvenida a los nuevos Allianzers

El proceso de inducción se lleva a cabo con la participación de la alta dirección, durante cinco días que transcurren de manera presencial y virtual, para estar alineados con la modalidad híbrida de trabajo como oferta de valor. Buscamos hacerlo cada año más robusto en términos de contenidos y tiempos para cumplir con las expectativas.

Algunos de los temas que abordamos en 2025:

- Presentación del programa de formación en compliance y los cursos normativos en la plataforma e-learning.
- Familiarización con el Área de Auditoria, para asegurar el cumplimiento de políticas, mejorar la eficiencia operativa y garantizar la transparencia.
- Introducción del concepto de "Growth Triathlon", en el que se dan a conocer la estrategia comercial, las políticas e indicadores relacionados y aspectos prácticos enfocados en la diversificación y la rentabilidad del portafolio.
- Facilitación de taller de sesgos orientado a aumentar la conciencia y a proporcionar herramientas para mejorar la toma de decisiones y construir un entorno más equitativo.

Nuestra premisa, es aportar para que desde el momento decisivo de su ingreso, las personas sientan que Allianz es la compañía en la que deben estar.

Programa It's a Match

Este programa está diseñado para empleados que han completado un año en la organización, con el ánimo de evaluar si hemos cumplido con nuestra promesa de valor, y de mantener una relación duradera y satisfactoria con los Allianzers. Para ello, abrimos espacios en el que expresan sus percepciones sobre su experiencia en la compañía, su evolución, crecimiento, desarrollo de potencial y logro de bienestar.

En 2025, realizamos 12 sesiones en las que participaron 81 personas.

"It's a Match", hace parte de nuestro compromiso de asegurar que cada día en Allianz sea una experiencia positiva, además de promover un ambiente donde los Allianzers se sientan valorados y puedan crecer en conexión con su propósito personal.

Inclusión y oportunidades equitativas

- En Allianz reconocemos y valoramos la diferencia.
- El **67%** de nuestra Junta Directiva está **conformada por mujeres**.

Programa de Liderazgo Femenino

Este programa, que lanzamos en 2024, está enfocado en afianzar las competencias de las mujeres para que ocupen cargos de liderazgo estratégico en Allianz y de esta manera favorecer la equidad de género.

En 2024, iniciamos con formaciones en competencias diferenciales para lograr un liderazgo de alto impacto en el desarrollo personal y profesional.

En 2025, dimos continuidad a las formaciones, en alianza con SUMA.T, que impulsa el liderazgo femenino dentro del sector asegurador, y Women in Connection (WIC), cuyo enfoque es abrir caminos que permitan a las mujeres desarrollar su potencial en un contexto de equidad e inclusión, tanto en los sectores público y privado, como en la sociedad civil.

El 40% de las mujeres que hacen parte de este programa, fueron mentoras o mentees en nuestro programa “Allianz Mentoring Experience”, lo que contribuye a romper el techo de cristal.

En el marco de la conmemoración del “Día Internacional de la Mujer”, reconocimos y visibilizamos en nuestras redes sociales y en banners en la torre Allianz y regionales, 25 historias de aquellas mujeres que se destacaron en el desarrollo de competencias como coherencia, curiosidad, escucha, valentía, irreverencia gentil e influencia. En sus historias, estas mujeres hicieron referencia a frases que las han definido, a su trayectoria profesional y a los factores que las han llevado a convertirse en referentes. Lo anterior, no solo es una distinción sino un vehículo para inspirar a otras mujeres de Allianz a ser líderes.

Programa Power Talks

Pusimos en marcha talleres de sobre construcción de propósito de vida, facilitados por SUMA.T, en los que participaron 40 mujeres Allianzers.

Fuimos más allá de nuestras fronteras para hacer un trabajo personal con las mujeres de la Fundación Juanfe en Cartagena, en donde llevamos los talleres de construcción de propósito de vida con el acompañamiento de WIC y, de esta manera, multiplicamos las conversaciones poderosas.

Generamos espacios inclusivos: redes de empleados

Todas las redes de empleados se caracterizan por la apertura y la confianza, y reflejan la relevancia que otorgamos a las necesidades específicas de los diferentes grupos poblacionales en Allianz.

Red Allianz NEO

Dirigido a las Allianzers.

Número de participantes

2024	2025
48	44

En 2025, hicimos sesiones de “Power Talks”, en las que buscamos que conozcan historias de vida de mujeres líderes que las inspiren. Comenzamos con María Paula Duque, ejecutiva del sector de telecomunicaciones y tecnología, conferencista y activista en temas de liderazgo femenino y transformación digital, como invitada aprovechando la alianza con WIC.

Red Allianz GRACE

Lanzamos esta red cuyo sponsor es el CEO, con el objetivo de trabajar activamente en temas de raza y etnia.

7 participantes a cierre de 2025.



Red Allianz Beyond

Esta red que cuenta con el Vicepresidente de Cultura & Experiencia del Empleado como sponsor, está abierta a todos los Allianzers interesados en respaldar iniciativas dirigidas a lograr una mayor inclusión de personas con discapacidad en la sociedad.

En 2024, realizamos talleres de sensibilización y en 2025, publicamos mitos y realidades sobre la discapacidad y celebramos el "Día de la Discapacidad".

19 participantes a cierre de 2025.

Red Pride

Dirigida a todos los Allianzers que quieran apoyar las iniciativas de inclusión de personas LGBTQ+ en la sociedad.

En 2025, llevamos a cabo dos reuniones para conversar sobre temas de interés además de tres talleres con la Cámara de la Diversidad y celebramos el "Mes Pride".

18 participantes a cierre de 2025.

Hicimos parte de InspiraFem

En 2025, contamos con la participación de 10 mujeres de Allianz en InspiraFem, un programa de desarrollo de liderazgo y competencias liderado por la Fundación Juanfe, que está orientado a mujeres con alta sensibilidad social, cuyo objetivo es afianzar sus habilidades para que sean agentes de cambio en sus comunidades.

Incluimos en el ámbito laboral a personas con discapacidades

Con la finalidad de alcanzar para 2027 un 5% de participación de personas con discapacidades en nuestra plantilla de personal, hemos trabajado en:

- Preparar nuestro ambiente laboral para hacerlo más amigable, comprender las diferencias y hacer las adaptaciones para evitar barreras en la relación laboral y facilitar la inclusión de manera natural. Lo anterior, ha implicado la revisión y actualización de los procesos de reclutamiento, desempeño, capacitación y desarrollo, incorporación, salud y seguridad.

- Romper sesgos y barreras internas y, para tal efecto, capacitamos a más de 200 Allianzers e hicimos una compilación sobre mitos y realidades relacionados con las discapacidades, que fue difundida entre los miembros de la "Red Beyond" y durante el "Día de la Discapacidad".
- Diversificar nuestras bases de datos de reclutamiento, gestionar convocatorias dirigidas únicamente a personas con discapacidad para procesos de selección y flexibilizar los criterios en ciertas posiciones.

1 contratación en 2025 como Profesional de Tributaria.

Semana de la Inclusión

- 120 Allianzers publicaron en un "Mural de la Diversidad", sus fotos y una frase que los define.
- 200 personas participaron en charla sobre la música, su impacto en procesos inclusivos en la sociedad, y su rol como muestra cultural de luchas por la inclusión a través de la historia de la humanidad.



Retos y tareas para 2026

- Impactar a las mujeres y su liderazgo a través de las “Power Talks”.
- Avanzar hacia un 5% de inclusión de personas con discapacidad en nuestra plantilla de empleados.
- Lograr que las redes de empleados se consoliden y fortalezcan.

Desarrollo

Promovemos un entorno de aprendizaje continuo para cultivar las competencias tanto profesiones como personales, de manera que estén sintonizadas con nuestros objetivos, los propósitos y las expectativas de los Allianzers.

Potenciamos las competencias de los Allianzers: evaluación bajo el modelo BETESA¹⁵

La implementación de esta herramienta de autoconocimiento, nos ha ayudado a mapear competencias, plantear estrategias de formación, fortalecer los equipos en Allianz y ajustar los Planes de Desarrollo Individual (PDP, por su sigla en inglés) y grupal.

En 2025, completamos la evaluación BETESA y, de esta manera, cubrimos al 100% de los Allianzers, y nos centramos en el fortalecimiento del accountability.

¹⁵ Herramienta de neurociencia aplicada a la gestión del talento.

Durante el proceso de inducción, nos ocupamos de que las personas que ingresan a Allianz, comprendan la herramienta y apliquen en su plan de desarrollo los resultados obtenidos. Les proporcionamos retroalimentación sobre las pruebas psicotécnicas iniciales, resaltamos las competencias que son fortalezas y los aspectos que se deben mejorar, de manera que esta información les sirva como insumo para su experiencia de desarrollo en la organización.

Seguimos sintonizando la estrategia de formación con las necesidades de las personas y de Allianz

Ofrecemos formación de carácter normativo y programas de educación continua. La malla de capacitación de los programas de educación continua está diseñada a partir de lineamientos del Grupo Allianz y de necesidades locales, para fortalecer habilidades blandas y técnicas, además de llevar a cabo actualizaciones sobre productos y procesos.

En 2025, tuvimos 159 acciones de formación.

Horas de formación (entrenamientos normativos y entrenamientos de educación continua) según género

	2024	2025
Mujeres	33.497	20.838
Hombres	18.755	20.346
Total	52.252	50.185



Promedio de horas de formación (entrenamientos normativos y entrenamientos de educación continua), por persona (empleados)

Total	Total	Meta de Allianz Group
77	70	43

Entrenamientos normativos

Ejecutamos 10 horas de formación por empleado, en dos fases, cada una con seis cursos normativos, en los que tratamos los siguientes contenidos: riesgo reputacional, BCM Resiliencia, SARO, SARLAFT, SCI, anticorrupción y Código de Ética, protección del consumir, FATCA y CRS, seguridad de la información, protección de datos, SST, SAC, seguridad vial, ASIDM y GIAM.

Entrenamientos de educación continua



Llevamos a cabo un entrenamiento por equipos, basado en el fortalecimiento de hábitos accountable, en el que participaron **329 personas**.

Cursos de mayor relevancia en 2025	Horas formación
Programa ADP	7.493
Programa Python Básicot	422
Fit4Tomorrow	1438
Portafolio Allianz	192
Programa de Inglés: Gofluent	2.102
Talles Accountabiity	769
Total hoas de formación de los cursos de mayor relevancia	15.510

One Hour Per Week Learning

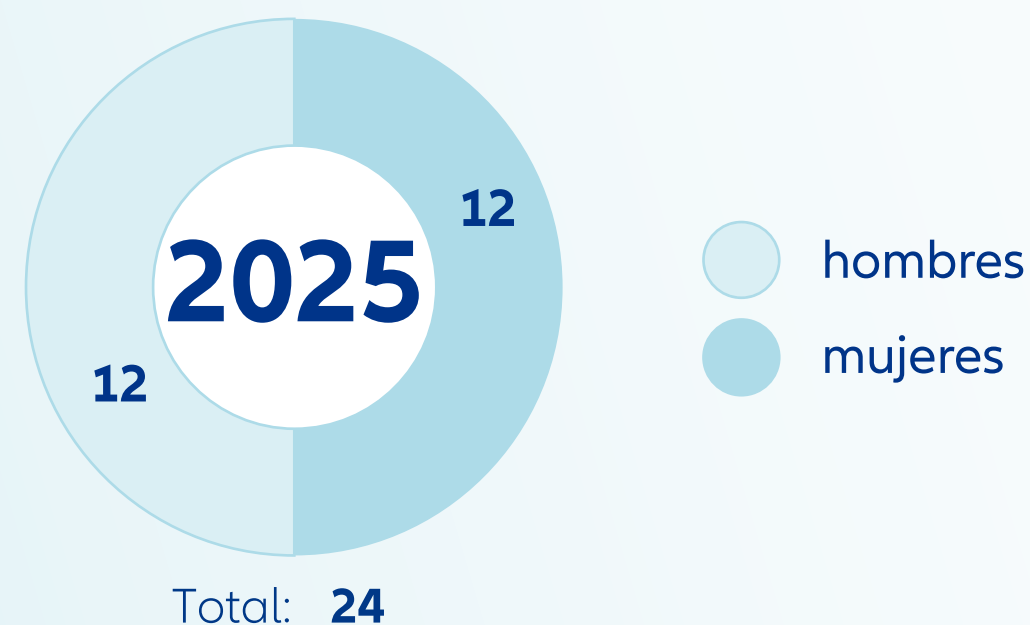
Continuamos con esta iniciativa en la que los Allianzers cuentan con una hora a la semana para destinar a sus procesos de formación y pueden decidir si hacen cursos normativos o de educación continua, en línea con sus PDP. En 2025, los temas de formación seleccionados se centraron en la gestión de datos, tecnología, IA y sostenibilidad.



Programa de Certificación Líder Allianz (#LEAD)

Este programa dirigido a quienes tienen personas a cargo, ofrece formaciones virtuales en liderazgo inclusivo, solución de problemas, retroalimentación, conocimiento de Allianz a nivel global y herramientas estratégicas, entre otros. Para obtener la certificación de #LEAD por primera vez se deben cursar 64 horas de entrenamiento al año y para hacer la renovación anual 45 horas.

Número de líderes que obtuvieron la certificación de #LEAD por primera vez, según género



Número de líderes que renovaron sus pasaportes según género



LiderazGO: programa de transformación cultural

Trabajamos en nuevos atributos que serán lanzados en 2026 y realizamos talleres sobre accountability con todas las áreas por equipos impactando a cerca de 390 personas. Llevamos a cabo acciones de accountability para el Comité Ejecutivo y para los gerentes y acciones por equipo impactado y su seguimiento por parte de los HRBP (Human Resources Business Partner).

Allianz Mentoring Experience

El propósito de este programa de mentoría es el crecimiento profesional y el desarrollo de competencias como liderazgo, innovación, pensamiento estratégico, impacto e influencia, así como el fomento de la diversidad y la inclusión a través de mentorías inversas, en las que promovemos que los Allianzers más jóvenes tengan la oportunidad de orientar a los mayores, en habilidades como uso de nuevas tecnologías, tendencias y redes sociales.

“Allianz Mentoring Experience” facilita los procesos de transferencia de conocimiento y liderazgo a nivel interno, además de mejorar el relacionamiento y la comunicación entre los Allianzers.



Resultados 2025:

- 224 sesiones
- 46 mentores
- 51 mentees

- 40% de las mujeres del “Programa de Liderazgo Femenino”, participaron como mentoras o mentees.



Algunos de los temas que abordamos a lo largo de las mentorías: accountability, diversidad, autoconfianza y construcción de marca personal, construcción de redes internas, comunicación efectiva, curiosidad y pensamiento crítico.

Por otra parte, implementamos el “Software Together”, plataforma que sugiere automáticamente mediante un algoritmo y sin sesgos, la mejor combinación para emparejar a mentores y mentees, además de ofrecer guías para que mentores y mentees desarrollen las sesiones, y facilitar el seguimiento a cada persona.

Fortalecimos el desempeño y los PDP con sucesores

El desempeño y los PDP con sucesores son una prioridad estratégica en el Grupo Allianz, en la que se busca la apropiación del proceso de desarrollo por parte de cada persona, el incremento de la autoconciencia y la movilización de diferentes maneras de aprender y progresar.

Estamos trabajando en el fortalecimiento de los PDP de los sucesores con base en los resultados de las pruebas BETESA, para generar acciones concretas, como sesiones uno a uno con cada uno de los sucesores y cargos clave de Allianz y, de esta manera, dar continuidad al mapeo de potencial humano y al negocio.

Con el fin de promover una organización de alto rendimiento, cumplimos con el ciclo anual del Grupo Allianz, en todas sus etapas y, promovimos la cultura de la retroalimentación a través de talleres y conversaciones de desempeño que en 2025, contaron con 91 asistentes.

Gestión del desempeño y desarrollo profesional según categoría profesional y género

Categoría Profesional	2024					2025				
	Mujeres		Hombres		Total % cobertura	Mujeres		Hombres		Total % cobertura
	Número	% cobertura	Número	% cobertura		Número	% cobertura	Número	% cobertura	
Allianz Senior Executive (ASE)	1	25%	3	75%	100%	1	100%	3	100%	100%
Allianz Senior Executive (ASE)	9	33%	18	67%	100%	8	80%	20	95%	90%
Allianz Non-Executive	332	68%	156	32%	100%	305	76%	143	64%	72%



Allianz U

Generamos y fortalecemos habilidades entre los empleados y los intermediarios, y favorecemos su desarrollo.

En 2025:



	2024	2025
Número total de intermediarios participantes	1.868	2.150
Número de intermediarios que completaron y aprobaron los cursos propuestos	1.814	1.759
Porcentaje de intermediarios que completaron y aprobaron los cursos propuestos	97%	98%
Número de usuarios (intermediarios y sus vinculados) certificados en capacidad técnica	897	1.767
Número de programas de formación para nuestros intermediarios	151	147
Número total de horas capacitación	61.277	65.373



Retos y tareas para 2026

- Continuar fortaleciendo los programas de inducción e “It’s a Match” mensual, como banderas de nuestra experiencia del empleado.
- Actualizar tanto los cursos normativos y desarrollarlos en dos fases, como la certificación técnica a partir de nuevos contenidos.

- Maximizar la participación de los Allianzers y de los intermediarios, en la estrategia de formación integral, mediante la implementación de estrategias de comunicación, el diseño de materiales didácticos e instruccionales, y el uso de plataformas tecnológicas innovadoras, para impactar significativamente el negocio.

Compensación y beneficios

Diseñamos estrategias de compensación sólidas, basadas en análisis de mercado y en una arquitectura salarial transparente que protege la equidad interna, el equal pay y la competitividad. Asimismo, ofrecemos un portafolio de beneficios, que evoluciona según el momento de vida de cada persona porque sabemos que el bienestar real se construye a partir de necesidades diversas.

Brecha salarial de género y ratio de remuneración: Equal Pay Gap

2024	2025
0.1%	0.1%

Trabajamos con aliados expertos en compensación para hacer análisis. Pensamos los beneficios teniendo en cuenta el momento de vida en el que se encuentran las personas y nuestro objetivo es seguir dinamizándolos, en pro de los Allianzers y sus familias del mercado. En 2025, mantuvimos nuestra política de garantizar que ningún empleado devengara menos de dos SMLV (Salarios Mínimos Legales Vigentes) y entregamos Cartas de Compensación Total, cuyo propósito es brindar a los Allianzers información clara



y facilitar el entendimiento sobre su compensación anual total representada en la suma del salario base anual, la compensación variable, los beneficios y el salario emocional. Esta carta es personalizada según el tipo de empleado (convencionado y no convencionado).

Ofrecemos un paquete de beneficios (salariales y no salariales) adicionales a la compensación, para quienes hacen parte de la Convención Colectiva y también para los no convencionados. Algunos de estos beneficios:

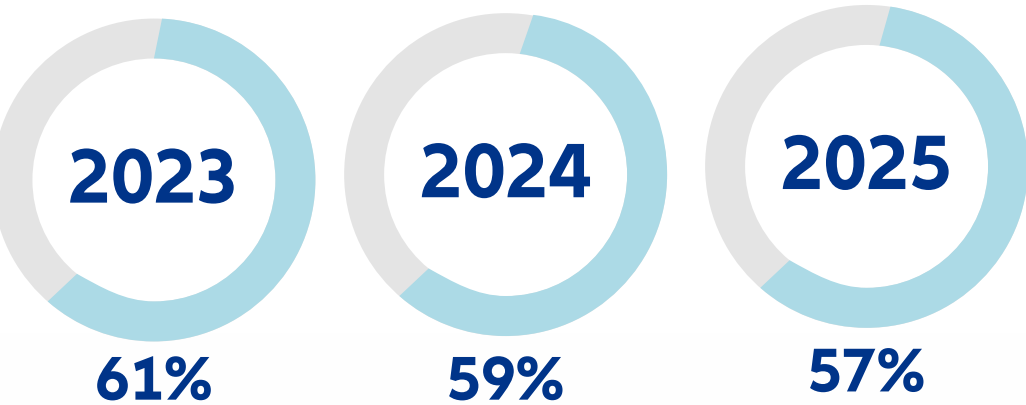
- Salud: auxilios odontológico y óptico, póliza de salud.
- Pólizas: vida, auto y hogar.
- Préstamos con tasas preferenciales para vivienda, vehículo, libre inversión, así como alianzas con entidades financieras para libranzas.
- Educación: préstamo educativo, condonación educativa, programa de inglés e idiomas, auxilio educativo para los hijos de los Allianzers, capacitaciones.
- Otros auxilios: alimentación, transporte, matrimonio, funerario, notarial.
- Ahorro fondo de empleados.
- Convenios con aliados para ofrecer tarifas preferenciales en diferentes categorías.
- Auxilio de conectividad para todos los empleados.

Pensamos los beneficios teniendo en cuenta el momento de vida en el que se encuentran las personas y nuestro objetivo es seguir dinamizándolos, en pro de los Allianzers y sus familias.

Número de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva

2023	2024	2025
402	399	375

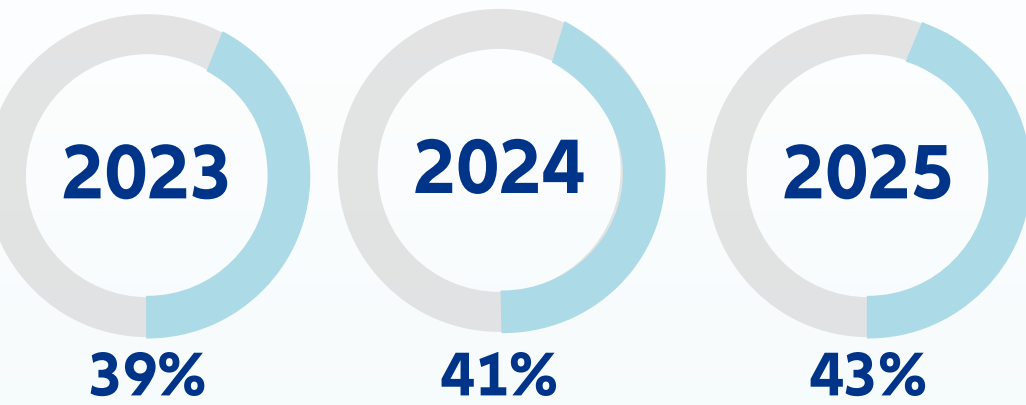
Porcentaje de empleados cubiertos por convenios de negociación colectiva



Número de empleados no cubiertos por convenios colectivos, pero a quienes se les informan los términos y condiciones de los convenios colectivos

2023	2024	2025
254	279	282

Porcentaje de empleados no cubiertos por convenios colectivos, pero a quienes se les informan los términos y condiciones de los convenios colectivos



Cultura y bienestar

Trabajamos todos los días para ser la compañía de seguros número uno en Colombia y, conscientes de que las personas que conforman nuestros equipos de trabajo son quienes nos conducen al éxito, les ofrecemos un cuidado genuino, reflejado en acciones tangibles encaminadas a lograr su bienestar integral. Para ello, desde el área de talento humano tres socios de negocio están a cargo de hacer seguimiento a lo que está pasando con cada Allianz y, de acuerdo con las necesidades identificadas, formulamos y ponemos en marcha planes de acción en conjunto con expertos de distintas áreas de la organización.



En los últimos años, hemos dedicado un esfuerzo significativo para asegurar que nuestras actividades de bienestar estén alineadas con los enfoques de desarrollo, diversidad e inclusión. Nuestro objetivo es que cada actividad, conmemoración y celebración que realizamos sea poderosa y significativa, promoviendo un entorno donde todos los roles sean valorados y respetados.

Nos comprometemos a incluir y dar relevancia a la pluralidad de perspectivas y experiencias que los Allianzers aportan, asegurando que nuestras iniciativas no solo celebren la diversidad, sino que también la integren de manera auténtica y respetuosa. Al hacerlo, trabajamos activamente para evitar la perpetuación de estereotipos y sesgos, creando un espacio donde cada individuo se sienta reconocido y apreciado por su contribución única.

Además, buscamos que nuestras actividades de bienestar sean un reflejo de nuestros valores corporativos, fomentando un sentido de pertenencia y comunidad entre los Allianzers. Creemos que al fomentar un entorno diverso e inclusivo, no solo enriquecemos la cultura de la organización, sino que potenciamos la creatividad y la innovación.

Beneficios emocionales

- "Family Friday". Jornada laboral reducida los viernes.
- Horario flexible. Cinco opciones de ingreso y salida, según se acomoden a las necesidades de cada Allianzera y a la vez contribuyan a la movilidad en las ciudades.

- "Focus Day". Un día dedicado exclusivamente a la gestión individual de sus tareas, durante el cual no se programan reuniones. El objetivo es proporcionar a los empleados un espacio para concentrarse en sus tareas pendientes y que puedan avanzar en sus responsabilidades sin interrupciones.
- Día libre de cumpleaños.
- Regreso escalonado luego de tomar licencias de maternidad y paternidad, un mes 100% trabajo virtual, así como permisos o licencias familiares.
- Licencia de paternidad extendida.

Conmemoraciones

- "Día de la Mujer". Generamos conversaciones transformadoras e invitamos a los hombres a participar activamente para construir juntos un futuro inclusivo.
- "Día de la Colombianidad". Celebramos nuestra cultura y lo que nos hace vibrar como colombianos mediante experiencias únicas.
- "Día de la Familia". Destacamos la importancia de los roles de madre y padre, e incluimos a parejas homoparentales y sus hijos, como una expresión de reconocimiento a la diversidad familiar en la sociedad.
- Halloween para los Allianzers y los niños.
- Novenas y celebración de la Navidad.
- Regalos para los mini Allianzers.
- Fiesta de fin de año.
- Espacios de diálogo con el CEO. Fomentamos la comunicación abierta y el intercambio de ideas.
- Participación en torneos como Fasecolda. Promovemos el espíritu competitivo y el trabajo en equipo.



- Vacaciones recreativas. Ofrecemos actividades educativas y de entretenimiento diseñadas para los hijos de los empleados.
- Ferias de emprendimientos y colaboración con aliados de Allianz.
- Reconocimientos al ser y al hacer. Premiamos a quienes gracias a su desempeño destacado han llevado a la compañía a nuevos niveles de éxito.
- Apoyo financiero y educación financiera.
- Respaldo en la transición laboral. Proporcionamos herramientas para ayudar a las personas a encontrar el mejor empleo posible. Estas herramientas incluyen asesoramiento profesional, talleres de habilidades y acceso a redes de empleo, con resultados positivos en la colocación laboral.

Número de personas que tomaron licencias, según tipo y género, en 2025

Tipo de licencia	Mujeres	Hombres	Total
Matrimonio, cuidador de hijo	6	4	10
Maternidad/Paternidad	13	4	17
Luto	18	6	24
Total	37	14	51

Seguridad y salud en el trabajo (SST)

Nuestro propósito es cuidar a las personas y crear ambientes en los que se sientan seguras, promoviendo una cultura de autogestión para que sea sostenible en el tiempo.

En 2025, aunamos esfuerzos e implementamos estrategias alineadas a las necesidades de gestión de riesgos laborales como al conocimiento de necesidades e intereses en otros ámbitos de nuestros Allianzers; trabajamos de una forma más coordinada con otros procesos de la organización, dando un mayor sentido y evidenciando el valor que desde SST generamos; y ampliamos la cobertura de los programas que se han enfocado en los Allianzers, para cubrir además sus núcleos familiares, ya que son su principal red de apoyo



- **603 empleados** que asistieron a una o más capacitaciones de SST.
- **80% meta propuesta** para **cobertura de las capacitaciones SST**
- **91,7% empleados** cubiertos por capacitaciones SST.



Mejoramos continuamente nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Con un enfoque integral seguimos avanzando en la gestión de riesgos y en lograr un balance, en el que el cuidado de las personas es nuestra prioridad. Esto implica ser conscientes y hacernos responsables.

Prevenimos accidentes y enfermedades laborales, y velamos por la seguridad física de los Allianzers; promovemos la salud mental, así como la actividad física responsable; acompañamos las actividades deportivas para prevenir lesiones; estimulamos la práctica de hábitos y estilos de vida saludables; preparamos a las personas y les ofrecemos herramientas para actuar frente a emergencias; y estamos conectados con quienes trabajan desde su casa, en la oficina o fuera de ella, así como con quienes por beneficio trabajan desde el exterior, para acompañarlos en la implementación de recomendaciones en promoción y prevención.

¹⁶ La cifra de 2025, correspondiente al índice de severidad de accidentes laborales, se vio afectada con respecto a los días hábiles de incapacidad, debido a un accidente de trabajo durante actividad deportiva, ocurrido a finales de 2024, cuya intervención quirúrgica de dio en 2025.

¹⁷ Desde 2021, se han mantenido los cuatro casos de personas con enfermedad laboral (cero nuevos en 2025, se calculan solo los antiguos).

¹⁸ La cifra de 2025, correspondiente al número de días hábiles de incapacidad en relación con accidentes y enfermedades laborales, se vio afectada con respecto a los días hábiles de incapacidad, debido a un accidente de trabajo durante actividad deportiva, ocurrido a finales de 2024, cuya intervención quirúrgica de dio en 2025.

	2021	2022	2023	2024	2025
Número de accidentes de trabajo	0	6	9	4	8
Índice de severidad de accidente laborales: ((días hábiles de incapacidad por accidente de trabajos + días cargados) / número total empleados activos a cierre de año) *100	0	2,2	6,3	1,5	7,6 ¹⁶
Índice de frecuencia de accidentes de trabajo: (número de accidentes de trabajo/ número total de empleados activos a cierre de año) *100	0,0	0,9	1,4	0,6	1,2
Número de trabajadores con enfermedad laboral	4	4	4	4	4
Prevalencia de la enfermedad laboral ¹⁷ (número de trabajadores con enfermedad laboral ¹⁷ / número total de empleados activos a cierre de año) *100.000	623,05	619,3	639	600.6	608,8
Número de días hábiles de incapacidad en relación con accidentes y enfermedades laborales	0	13	41	10	50 ¹⁸

En 2025:



- **514 Allianzers orientados con 622 asesorías**
- **460 por examen médico**
- **162 por incapacidades**
- **115 ajustes de puestos de trabajo en casa**
- **53 inspecciones virtuales**
- **62 ingresos que necesitaron ajuste**

	2021	2022	2023	2024	2025
Número de días hábiles por causa médica común: ausentismo	1.123	1.412	1.055	1.105	1.464
Tasa de ausentismo laboral y común: ((número de días corridos por accidentes de trabajo y enfermedades laborales+ días corridos de incapacidad por enfermedad común)/días de trabajo) * 100 ¹⁹ Días de trabajo: (Número de empleados a cierre de año * (número de días hábiles - 15 días vacaciones))	1,10	1,33	1,06	0,99	1,4
Tasa de ausentismo común: (número de días hábiles de incapacidades por enfermedad común / días de trabajo) * 100 ²⁰ Días de trabajo: (número de empleados a cierre de año * (número de días hábiles - 15 días vacaciones))	0,75	0,94	0,74	0,71	0,97

	2024	2025
Número de Allianzers que recibieron seguimiento médico personalizado (una o más consultas)	268	514
Número de ajustes de puestos de trabajo en casa	127	115
Porcentaje de atención a los requerimientos relacionados con ajustes de puestos de trabajo en casa	100%	100%
Número de personas (empleados activos a cierre de año) que asistieron una o más veces a talleres de autoprotección y prevención de emergencias	324	487

¹⁹ Se actualizaron los datos de los años anteriores, porque se habían calculado con base en el número de empleados promedio. Para el cálculo actual, se deja el número de empleados a cierre de año (31 de diciembre).

²⁰ Se actualizaron los datos de los años anteriores, porque se habían calculado con base en el número de empleados promedio.

Fortalecemos la prevención y mitigación de riesgos: herramienta QR al alcance de todos los Allianzers

Para seguir afianzando la prevención y mitigación de riesgos asociados a la seguridad y la salud de nuestros empleados, y garantizando la continuidad del negocio, hemos dispuesto Códigos QR en las estaciones de emergencia de todas nuestras sedes para los Allianzers que asisten presencialmente, y los enviamos vía correo electrónico para quienes trabajan de manera remota.

Escaneando los QR, todos los Allianzers pueden acceder fácilmente a capacitaciones cortas para saber qué hacer en caso de emergencias ocasionadas por desastres naturales (ejemplo, sismos) o amenazas antrópicas (ejemplo, incendios). En dichas capacitaciones, encuentran información y videos sobre evacuaciones, primeros auxilios y pautas generales que se pueden implementar en las oficinas y los hogares.

Impulsamos el equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal

Lo hacemos a través de distintas iniciativas, como el “Programa de Desconexión Laboral”, las “Reglas de Oro” para reuniones y correos electrónicos, “Focus Day”, y del acompañamiento que va desde la identificación de riesgos para quienes trabajan de manera remota hasta la resolución de situaciones reportadas que puedan impactar el balance de los Allianzers.

- 99% personas trabajan de manera híbrida.
- 1% tiempo completo en trabajo remoto.
- 28 Allianzers en trabajo remoto desde el exterior.

En 2025, actualizamos las “Reglas de Oro”, con el apoyo de un grupo de líderes de la organización, y afianzamos su conocimiento y aplicación entre los equipos de trabajo, con la ayuda de los distintos líderes. Con el ánimo de contribuir a mantenerlas presentes se dejaron como pantalla de inicio en los computadores.



¡Nuestra forma de trabajar con propósito y respeto!

Reuniones:

- **Define el propósito:**
¿Para qué nos reunimos?
¡Un objetivo claro es el primer paso!
- **Participa activamente:**
Aporta ideas, escucha
y construye soluciones.
- **Gestiona el tiempo:**
Inicia y termina a tiempo,
¡Respetemos la agenda!
- **Cita solo en horarios habilitados:**
Evitemos el almuerzo, Focus Day,
Family Friday y días de cierre.

E-mails:

- **Elige el canal correcto:**
¿Una llamada o mensaje en Teams
sería mejor? Estás a un clic.
- **Profesionalismo siempre:**
Cuida tu ortografía y tono.
¡Es tu sello en cada interacción!
- **Destinatarios:** Envía solo a quienes
deben actuar o estar informados,
y nunca cambies el asunto.
- **Adiós al "Responder a todos":**
Si tu respuesta solo sirve a uno
o a pocos, ¡No copies a todo el mundo!



Acciones que aportan al cuidado de la salud mental



Sesiones de inducción para el 100% de los nuevos Allianzers.

Aplicamos una herramienta para que conecten con aquello que les proporciona tranquilidad, confianza y propósito, desde La Gratitud.

Exploramos qué situaciones les generan estrés o alteran el balance en su vida, e identificamos las acciones que implementan para gestionar esos momentos y transitar por ellos con tranquilidad.

Abordamos la importancia de hacerse cargo y autogestionar los retos desde el conocimiento de sí mismos, implementando prácticas sencillas y a la mano, como respiración consciente y pausas activas mentales, entre otras.

Número de nuevos Allianzers que participaron

2024

111

2025

81

Taller experiencial

Fomentamos el autoconocimiento y la responsabilidad personal en la gestión de la salud mental, mediante la identificación y el reconocimiento de las propias creencias limitantes (aquellas que no funcionan para cumplir los objetivos) y cuáles en cambio empoderan, y facilitamos la toma de decisiones para elegir y transformar aquello que limita, en ideas potenciadoras.



En 2025, participaron 415 Allianzers retirados y activos

Alimentación consciente para el cuerpo y la mente

Vinculamos la perspectiva de la alimentación consciente para el cuerpo y para nuestra mente. En tal sentido, pusimos en marcha una estrategia que no solo abarca el estar presentes y atentos a lo que comemos, sino también en cómo la alimentación influye en nuestras emociones. Además, la alimentación también es mental, esto es, identificar nuestros pensamientos y cómo éstos impactan lo que sentimos y lo que hacemos. Hacernos responsables de lo que pensamos para incentivar el autoconocimiento, lograr relaciones edificantes, incentivar formas de ser que aportan en el logro de resultados positivos.

Realizamos capacitaciones en las que invitamos a las personas a hacer un alto para reflexionar y adquirir herramientas. Posterior a las capacitaciones, hicimos seguimiento a algunas personas e iniciamos conversaciones para que algunas de ellas se volvieran multiplicadoras para la implementación de las herramientas.



“Las charlas de salud mental me ayudaron a ser más consciente de mi estilo de vida, identificando el papel protagonista que tienen las pantallas (trabajo) y las redes sociales, porque impactan en las emociones que vivo en el día a día. Esta consciencia me ha permitido entender mejor mis reacciones a "problemas" laborales o personales, me ha obligado a hacer una pausa para autoevaluarme en momentos de estrés y así ser más intencional en mi reacción. Además, han servido de recordatorio sobre la importancia de descansar, de desconectarse y de cuidar de forma activa mi salud mental.”

“Las charlas en salud mental desarrolladas han contribuido de manera significativa al fortalecimiento de mis competencias personales para el manejo adecuado del estrés laboral. A través de estos espacios, he adquirido herramientas prácticas orientadas al autocuidado, así como una mayor consciencia sobre la importancia de establecer y respetar tiempos de desconexión laboral. Esto ha permitido promover un equilibrio más saludable entre mis responsabilidades profesionales y mi vida personal, favoreciendo la adecuada gestión del tiempo destinado a la familia, al ocio y al desarrollo personal, con impactos positivos en mi bienestar integral y en mi desempeño laboral.”

“Las charlas de salud mental de Allianz, han sido un verdadero apoyo para mí. Estas sesiones han sido un espacio seguro donde he podido explorar mis pensamientos y emociones con mayor profundidad. Aprender a identificar estos patrones me ha permitido darme cuenta de que, aunque no siempre puedo controlar mis pensamientos, sí puedo elegir cómo responder a ellos. Me han enseñado que puedo optar por enfoques que me ayuden a calmar mi mente y reducir el estrés. Saber que no estoy sola y que hay herramientas y estrategias disponibles para ayudarme ha sido increíblemente alentador.



Spa Allianz

Espacios de 10 minutos en el puesto de trabajo (presencial y virtual) y sesiones presenciales de 30 minutos en espacios adecuados, con el fin de hacer pausas activas y relajación muscular, además de compartir consejos relacionados con la desconexión y los hábitos de vida saludable.

En 2025, no llevamos a cabo las sesiones de 30 minutos, pero se retomarán en 2026, gracias a la creación de un nuevo consultorio alineado con los propósitos del Spa Allianz.

	2024	2025
Número de sesiones	343	451
Número de Allianzers cubiertos	284	224
Porcentaje de Allianzers cubiertos	44%	34%



Allianz Pet Day

Organizamos sesiones anuales de interacción con Máximus Romeo, la mascota de Allianz, y las mascotas de los Allianzers y actividades enfocadas en el bienestar de las mascotas, las cuales se desarrollan durante la jornada laboral.

Líderes: ejemplo de balance

Formamos líderes integrales que inspiren desde el ejemplo su propio balance y gestión de la salud emocional.

Porcentaje de líderes que participaron:



Cuidamos a los cuidadores

Los Allianzers y los familiares que desempeñan el rol de cuidadores de hijos, adultos mayores o personas en condición de discapacidad, hacen parte del “Programa Cuidando al Cuidador”.

Apoyamos a quienes tienen retos importantes frente a su autocuidado y al logro de equilibrio en su día a día, debido a los desafíos generados por su rol de cuidadores, en cuanto a sus tiempos, y esfuerzos físicos, emocionales o económicos. Mediante capacitaciones y sesiones de acompañamiento, movilizamos la

reflexión sobre la importancia de entendernos como seres integrales con diversas áreas que debemos cuidar para lograr un bienestar que nos permita cuidar de otros; invitamos a pensar sobre la importancia de tener conversaciones difíciles frente a situaciones de enfermedad, las implicaciones y los recursos de afrontamiento disponibles; y damos pautas para identificar las habilidades de los cuidadores y cómo este rol impacta la vida de quienes dependen y están cerca de ellos.

En 2025, definimos los temas a tratar con el respaldo de una experta que tuvo la vivencia del burnout del cuidador: qué es el síndrome del cuidador quemado, sus tipos, síntomas y diagnóstico, estrategias de prevención y recomendaciones de recuperación. Compartimos herramientas desde una visión integral del ser:

- Brújula emocional. Autoconsciencia, motivación, conexión, autorregulación.
- Resiliencia. Aceptación, adaptabilidad, esperanzas humo y propósito.
- Fortalezas. Emocionales, cognitivas, relacionales.
- Mindfulness, respiración consciente y visualización.
- Botiquín de primeros auxilios emocionales.
- Actividad física, alimentación balanceada y descanso.
- Afrontamiento de una pérdida.

Adicionalmente, contamos con una base de datos que puede ser consultada para encontrar redes de apoyo según la crisis presentada (salud física, mental, financiera, nutricional o legal), a la que pueden acceder empleados y quienes hacen parte de su red de apoyo.

Participación Allianz

	2024	2025
Número total de participantes: empleados activos a cierre de año, que asistieron a una o más sesiones	280	196
Porcentaje de participantes: (número de empleados activos a cierre de año, que asistieron a una o más sesiones / número total de empleados * 100)	40%	30%

Cinco sesiones en las que participan Allianz

Contribuimos a la organización de las finanzas personales

Identificamos que uno de los factores desencadenantes de estrés de mayor relevancia, es el financiero, por efecto de compromisos que no se logran cumplir. Por esta razón, durante dos años consecutivos, hemos efectuado capacitaciones para todos los empleados y hemos abierto espacios para sesiones individuales. Con el acompañamiento de una experta en prosperidad y desde la perspectiva del autoconocimiento y de hacerse responsables,

hemos contribuido a transformar creencias sobre el dinero, a comprender desde dónde se está actuando e identificar barreras y posibilidades para cambiar los resultados, y a tomar acción con la ayuda de la organización de las finanzas.

Fomentamos la seguridad psicológica

Desarrollamos actividades que desafían los sesgos y promueven el respeto a la diversidad.

Nos hemos concentrado en aspectos como la seguridad psicológica y la consolidación de la confianza, desde diferentes frentes, fomentando la comunicación abierta. Realizamos talleres de seguridad psicológica y micro-comportamientos, de dos horas, en las que hablamos de las bases de la seguridad psicológica así como de los micro-comportamientos y su impacto en las personas, y presentamos los canales de atención y denuncia. Hacemos una auditoría a cada equipo, mediante la aplicación de preguntas y respuestas anónimas, en relación con componentes de la seguridad psicológica, para identificar fortalezas y oportunidades de mejora como equipo.

En 2025:

- Participaron los equipos en los que identificamos mayor necesidad.
- 50 personas impactadas.



Prevenimos el acoso laboral y el acoso sexual laboral

Hemos trabajado desde hace varios años, en consolidar relaciones laborales respetuosas, inclusivas y con oportunidad para todos, implementando acciones para eliminar sesgos inconscientes y barreras de lenguaje, así como para fortalecer la confianza, la comunicación y la transparencia.

Hemos dispuesto distintos canales de comunicación para que las personas decidan con qué canal se sienten más cómodas para expresarse. En 2025, fortalecimos este enfoque para seguir avanzando en nuestro objetivo de asegurar que todos los Allianzers puedan reportar cualquier situación de acoso en el trabajo, de manera transparente, sin juicios, sin represalias y con total confidencialidad.

Constituimos el “Comité para la Gestión del Acoso Sexual Laboral y por Razones de Género”, encaminado a recibir y gestionar las quejas en esta materia. Este comité está conformado por un grupo pequeño (para cuidar la confidencialidad) e interdisciplinario, en el que participan la Directora de Desarrollo, Liderazgo e Inclusión (presidenta del “Comité de Convivencia Laboral”), la Directora de Relaciones Laborales y HR Business Partner, el Gerente de Compliance, y el Líder de SST.

Actualizamos la circular que contiene la política y el protocolo para prevenir, atender, investigar y sancionar el acoso sexual y por razones de género, y da los lineamientos para facilitar la gestión de

los casos de acoso sexual laboral y por razones de género. Ofrecimos una charla de acoso laboral y acoso sexual laboral, en la que participaron 328 empleados, para aclarar inquietudes y promover una convivencia enmarcada en el respeto y la sana convivencia, al tiempo que reforzamos la información sobre los recursos disponibles para la gestión y prevención del acoso. Pusimos en marcha la “Campaña Speak Up” contra el acoso laboral y el acoso sexual laboral, en la que presentamos la posibilidad de comunicación digital con ubicación de códigos QR, para hacer reportes o denuncias, de manera confidencial, sin temor a represalias y con total transparencia.

Nos sumamos a la conmemoración del “Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra las Mujeres”, mediante la publicación de un comunicado dirigido a los Allianzers, en el que explicamos qué son las violencias de género y su clasificación, ilustramos la información con cifras en Colombia, enumeramos las líneas de atención nacional y los canales de denuncia de Allianz en caso de acoso laboral y sexual.



Mantuvimos en cero el indicador de quejas relacionadas con casos de acoso sexual laboral.

Por su parte, el “Comité de Inclusión y Oportunidades Equitativas”, con una perspectiva preventiva, se enfoca en promover un ambiente respetuoso, inclusivo y con oportunidad para todos, a través de iniciativas de comunicación y capacitaciones con el apoyo de expertos.



Centro de Orientación Integral

Ofrecemos orientación 24/7 para los empleados y las familias que afrontan momentos críticos, con el apoyo de expertos en salud mental y física (médicos, psicólogos, fisioterapeutas, nutricionistas), aspectos legales y financieros (abogados y economistas).

	2024	2025
Número de empleados que recibieron asesorías ²¹	233	264
Número de asesorías a empleados en diferentes temas	350	317
Número de asesorías a los familiares	31	39
Número de familiares atendidos	23	34
Porcentaje de requerimientos atendidos	100%	100%

²¹Hay empleados repetidos porque recibieron asesorías en diferentes temas. No tenemos una base cruzada para identificar cobertura exacta.



Retos y tareas para 2026

- Cumplir con la meta de “Work Well Index Plus”, como uno de los resultados de estándares mínimos en SST por encima del 97% y mantener una cobertura del sistema de gestión de SST del 90%.
- Implementar los programas, sistemas y planes para cuidar a cada uno de nuestros empleados en su salud, bienestar y balance, invitando a familiares como red de apoyo en el cuidado de la salud, seguridad y el bienestar, a través de iniciativas que conecten e inspiren a autogestionar las diferentes situaciones de la vida laboral y personal.
- Fomentar la cultura de la autogestión desde el autoconocimiento y el compromiso para lograr los resultados en salud, seguridad y bienestar esperados.
- Implementar estrategias de formación experienciales, usando herramientas tecnológicas que faciliten el acceso a procedimientos, reportes, redes de apoyo y la participación en la gestión de riesgos.
- Ejecutar los programas de cuidadores y de finanzas con un mayor enfoque en asesoría especializada y centrados en necesidades específicas de nuestros Allianzers y de sus familias.
- Entendiendo que los accidentes de trabajo son principalmente deportivos, dado que el fútbol, baloncesto y voleibol tienen implícito un nivel de riesgo alto, definimos la meta bajo el percentil 75 de los últimos 8 años. Para frecuencia 1,6 accidentes y en severidad de 13,4 y en ausentismo de origen común días perdidos de trabajo menor a 2,5.



Mediciones y reconocimientos

Allianz Engagement Survey (AES)

AES, es una encuesta interna que mide el compromiso y la satisfacción de los empleados en el Grupo Allianz. A través de esta encuesta, se recopilan datos sobre diversos aspectos del entorno laboral, como la cultura organizacional, el liderazgo, las oportunidades de desarrollo, la comunicación y el bienestar de los empleados. Los resultados del AES son fundamentales para identificar áreas de mejora, desarrollar estrategias para aumentar el compromiso y asegurar que Allianz continúe siendo un lugar de trabajo atractivo y motivador para sus empleados.

Porcentajes de favorabilidad de los tres indicadores principales que mide AES

	2024		2025	
	Allianz Colombia	Grupo Allianz	Allianz Colombia	Grupo Allianz
Indicador de Meritocracia (IMIX):	96%	83%	94%	83%
Indicador de Work Well Index+ (WWI+)	93%	80%	91%	81%
Indicador de Compromiso de los Empleados (EEI)	97%	79%	97%	90%

Nos destacamos como una de las mejores compañías a nivel global, demostrando que los Allianzers viven a Allianz, vibran en la compañía, se permiten soñar y saben que cuentan con nuestro apoyo en todos los aspectos de su vida.

Empresa Multinacional Saludable (EDGE, por su sigla en inglés)

Nos certificamos como Empresa Multinacional Saludable 2025 a 2027 y ocupamos el primer puesto como Empresa Multinacional Saludable 2025.



Organización que respalda	Centro Global para Lugares de Trabajo Saludables (propiedad de Wolf Kirsten International HealthConsulting, con sede en Alemania e i-genius Ltd. con sede en el Reino Unido).
Beneficios	● Reconocimiento como empleador predilecto para atraer nuevos talentos y para retener a los empleados existentes. ● Publicación de resultados en LinkedIn, Facebook, Instagram, X y YouTube.
Detalle de la valoración previa	● Alcance global de la estrategia, los programas y las políticas en la categoría multinacional. ● Evaluación basada en el modelo de la Organización Mundial de la Salud (OMS) con cuatro áreas de un entorno laboral saludable: entorno físico de trabajo, recursos de salud personal, participación comunitaria empresarial y entorno psicosocial de trabajo. ● Otros criterios de evaluación: compromiso organizacional y participación del liderazgo (10%), participación de los trabajadores (10%), ética empresarial y responsabilidad social (10%), programas y políticas (30%), mejora continua y procesos sistemáticos (30%), integración de áreas y sostenibilidad del programa (10%).

Categoría	Multinacional
Participantes Allianz (AZ)	AZ Australia, AZ D Verbund, AZ AP, AZ UK y AZ Colombia.

Ranking PAR: posición ocupada





GPTW (Great Place To Work)

96% de los empleados afirmaron que Allianz es un excelente lugar para trabajar:



1° puesto Los mejores lugares para trabajar, modalidad híbrida

3° puesto Los mejores lugares para trabajar, para mujeres

5° puesto Los mejores lugares para trabajar

Calificaciones en los principales índices de GPTW:

- 99% A las personas se las trata con equidad, cualquiera sea su género
- 99% A las personas se las trata con equidad, cualquiera sea su raza
- 99% Me siento orgulloso cuando digo que trabajo en esta organización
- 100% A las personas se las trata con equidad, cualquiera sea su orientación sexual
- 100% Este es un lugar físicamente seguro para trabajar



GESTIÓN SOCIAL:

relacionamiento con
los proveedores





Trabajamos para contar con proveedores de bienes y servicios administrativos y con proveedores de servicios de indemnizaciones, que ofrezcan calidad, cumplan con nuestras especificaciones técnicas, entreguen la mejor experiencia a nuestros asegurados, respeten la normatividad en materia ambiental, social y de gobernanza, y vayan más allá para impactar positivamente a sus grupos de interés. Por ende, cultivamos relaciones de confianza y colaboración en donde buscamos compartir tanto nuestra visión, como nuestros valores y estándares, con el ánimo de enfrentar los distintos retos globales y locales.

Cumplimiento

Para asegurar el cumplimiento de nuestras políticas y normas por parte de los proveedores, revisamos periódicamente la normativa y su correcta aplicación, llevamos a cabo análisis de riesgos, y hacemos seguimiento periódico al proceso de contratación y al desempeño subsiguiente.

Dentro de las normas que orientan nuestro relacionamiento con los proveedores, se encuentran, la Política General de Compras, la Circular de Compras y Contrataciones, la Norma de Contratación de Proveedores, y el Código de Conducta para Entidades que Contratan con Allianz.

En 2025:

Actualizamos la “Política General de Compras” para alinearla a nuevas directrices del Grupo Allianz, en torno a la clasificación de los proveedores y a la evaluación de los riesgos, ejercicio que se lleva a cabo durante el proceso de contratación. Como resultado, clasificamos a los proveedores en cuatro categorías o tipologías: críticos, outsourcing, TPRM4 (Third Party Risk Management) e IT (Information Technology). Lo anterior, busca fortalecer no solo la categorización, sino el monitoreo según cada tipología

Ajustamos el “Código de Conducta para Entidades que Contratan con Allianz”, a fin de incluir la solicitud de declaración y aceptación de nuestros lineamientos en Inclusión y Oportunidades Equitativas, y de reducción de emisiones, por parte de los proveedores.

Gestión de riesgos

La evaluación de riesgos está incluida en el proceso de creación del 100% de los proveedores en nuestro sistema. Como parte de dicho proceso, los responsables de las compras solicitan los documentos necesarios para llevar a cabo la valoración de los riesgos y, en caso de identificar alguno, notifican a las áreas de Compliance y Riesgos, las cuales deciden si se prosigue o no con la contratación de los terceros.

Para establecer si un proveedor es crítico, nos apoyamos en el diligenciamiento de un formato de consulta que hemos adoptado del Grupo Allianz.

Contamos con un proceso consolidado para incentivar el comportamiento ético, prevenir la corrupción y asegurar la protección de la información. Por medio de la “Matriz Vendor Integrity Screening” (VIS), evaluamos el cumplimiento de aspectos relacionados con la ética, la anticorrupción, la seguridad de la información y la privacidad de los datos. A los proveedores nuevos les solicitamos el diligenciamiento de la Matriz VIS y si identificamos puntos de alerta los escalamos a las áreas pertinentes previo a la vinculación, mientras que, con los proveedores existentes aplicamos la matriz cada tres años. En el marco del análisis de alertas, revisamos la calidad del diligenciamiento de la información y según los resultados solicitamos el envío de evidencias.

Hemos identificado a 23 proveedores críticos.

Encontramos riesgos relacionados con debilidades en los planes de continuidad del negocio, vulnerabilidades de seguridad informática, incumplimientos en los controles de seguridad, y otros asociados a la confidencialidad y protección de datos. Para prevenir y mitigar estos riesgos, implementamos controles como la revisión de planes de continuidad del negocio para el 100% de los proveedores críticos, la remediación de vulnerabilidades altas en un plazo no mayor a tres días desde su detección. Esto ase suma a visitas anuales en sitio, que incluyeron la evaluación de controles en seguridad de la información, BCM y privacidad de datos, la validación de información diligenciada en la Matriz VIS, y culminaron en actas que documentaron el estado general de los proveedores, junto con recomendaciones específicas para fortalecer los controles. A la fecha, todos los proveedores críticos cuentan con contratos firmados y actualizados, y se implementaron medidas correctivas cuando fue necesario.

Hacemos seguimiento trimestral para asegurar tanto el cumplimiento de los requerimientos mínimos establecidos, como la operatividad y continuidad de los procesos. En 2025, este seguimiento incluyó la actualización del repositorio de contratos vigentes, la verificación de la vigencia contractual, la revisión de cláusulas y anexos normativos locales, y el monitoreo de los indicadores definidos en los contratos.

Asimismo, hemos instaurado un procedimiento encaminado a orientar a las distintas áreas para efectuar el proceso de contratación y hacer el seguimiento posterior a la contratación.

Proveedores de bienes y servicios administrativos

En 2025:

- Hicimos un total de compras por COP 2.261.544.772.
- 100% compras nacionales.
- Estamos fomentando la participación de pequeñas y medianas empresas

Con el ánimo de favorecer la categorización de los proveedores y el posterior seguimiento, implementamos en nuestra base de datos un campo que permite especificar qué producto o servicio entrega cada proveedor, al momento de su creación. Este ejercicio que se ha ejecutado con los nuevos proveedores irá avanzando hacia el 100% en la medida en que vayamos actualizando la información de los proveedores registrados previamente. Adicionalmente, hemos avanzado en el análisis de los proveedores que manejan datos personales. A inicios de 2025, implementamos un campo en SAP en el cual se indica si el proveedor realiza o no tratamiento de datos personales. Esto nos facilita la identificación de aquellos que cuentan con esta característica al momento de descargar los datos del sistema.

Número de proveedores²² administrativos según área que requirió los bienes y servicios

Proveedores administrativos	2023	2024	2025
Compras y Servicios	114	99	95
Otros	104	63 ²³	0 ²⁴
Recursos Humanos	98	79	62
Contabilidad y Financiera	82	28	28
Regionales	47	42	39
Legal y Compliance	47	45	45
Comunicaciones y Mercadeo	44	54	49
Indemnizaciones	43	2	22
Salud / Vida	29	29	42
Comercial	28	45	48
Tecnología	13	20	16
Riesgos	9	1	8
Contratación	7	5	6
Inversiones	6	11	12
Retail	5	13	31
Fundación Allianz / Sostenibilidad	0	0	22
Allianz Commercial	0	0	9
Proyectos	0	0	9
Presidencia	0	0	7
Actuaria y Reaseguro	0	0	4
Antifraude	0	0	2
Cartera	0	0	2
Total	676	536	558



Retos y tareas para 2026

Llegar al 100% en la categorización de los proveedores, con la ayuda de la difusión de pautas para agilizar la actualización de su información.

²² Activos de la base de datos porque tienen contrato vigente con Allianz durante el año de reporte.
²³ En 2024, el número de proveedores se redujo porque se recategorizó la categoría “Otros” pasando a Comunicaciones, Marca y Experiencia del Cliente, Comercial, Tecnología, Inversiones y Retail. Hay proveedores que son compartidos con diferentes áreas.
²⁴ Para 2025, la categoría “Otros” desapareció.



Proveedores de servicios: indemnizaciones

Establecemos como requisito para nuestros proveedores la adopción de “Modelo de Servicio de Allianz”. Realizamos capacitaciones de marca y tonalidad para los prestadores de servicios de asistencia a asegurados que tienen contacto directo a través de líneas de atención vinculadas al #265.

Número de proveedores según ramo o función operativa

	2023	2024	2025
Ramo Salud y Vida	3.816	4.039	4.142
Ramo Autos	264	290	294
Ramo P&C (Property & Casualty)	29	30	39
Función operativa BI (Body Injuries y procesos judiciales)	53	43	44

Número de proveedores ²⁵ de servicios de indemnizaciones

Tipo de servicio	2023	2024	2025
Médicos adscritos	2.746	2.893	2.942
IPS	1.070	1.146	1.200
Abogados procesos judiciales	33	27	27
Abogados en sitio y pronta negociación	8	9	8
Abogados y procesos penales	8	4	4
Abogados y responsabilidad civil	4	2	0
Ajustadores	22	22	32
Recobros	5	4	7
Concesionarios	140	140	139
Proveedores de repuestos	54	64	67
Asitencia	3	5	4
Grúas	3	0	0
Talleres de autos	46	51	51
Talleres de confianza	3	2	2
Talleres de excelencia	3	3	3
Otros (reconstrucciones, recuperadores, bodegaje, centro de conciliación, investigadores, recolección de chatarra, entre otros).	14	30	33
Total	4.162	4.402	4.519

²⁵ Activos de la base de datos porque tienen contrato vigente con Allianz durante el año de reporte.

Trabajamos de la mano con nuestros proveedores para reducir el impacto ambiental

En el ramo Autos, seguimos avanzando en el plan de reutilización de piezas en procesos indemnizatorios, así como el adecuado reciclaje de repuestos en su disposición final a través de proveedores especializados para tal labor. Para los vehículos de menos de 15 años realizamos peritajes virtuales con el propósito de reducir emisiones de carbono.

En P&C, redujimos la solicitud de documentos firmados físicamente y las fotocopias de documentos de identidad dentro de los procesos indemnizatorios y de reembolso en asistencia.

En BI y procesos judiciales, realizamos el cambio del proveedor de centro de conciliación para la atención virtual de audiencias, lo cual, nos permitió disminuir la huella de carbono por desplazamientos innecesarios para los procesos jurídicos.



GESTIÓN SOCIAL:

ciudadanía corporativa





Educación financiera 360



En **Allianz Colombia** creemos que la **educación financiera** es la base para construir un **país más seguro, consciente y preparado**.

Acompañamos a distintos grupos de interés en su proceso de adquirir o fortalecer capacidades, habilidades y destrezas para gestionar sus finanzas de manera inteligente. Esto es, entre otros, comprender riesgos, identificar oportunidades, reducir incertidumbre y enfrentar contingencias, tomar decisiones informadas e implementar prácticas que les permitan establecer un plan de vida, así como lograr sus objetivos y mejorar su calidad de vida. Les invitamos a ser conscientes de que cada decisión en la etapa productiva suma o resta al futuro y que no basta con trabajar y generar ingresos: es necesario protegerlos, multiplicarlos y ponerlos al servicio de un propósito.

Allianzers y sus núcleos familiares: herramientas de bienestar financiero

Desde el Fondo Voluntario de Pensiones, facilitamos sesiones en las que abordamos temas como curso básico de lo que se debe tener en cuenta a la hora de invertir, tributación en Colombia, actualización de la reforma tributaria, inflación en Colombia, tipos de inversiones, compra de vivienda, estrategia de inversión con base en el ciclo de vida, funcionamiento del sistema pensional colombiano y plan de retiro.





Fuerza comercial, intermediarios y clientes

Formamos a la fuerza comercial para fortalecer tanto sus finanzas, como su labor de asesoría a los clientes, en torno a los elementos más importantes a considerar a la hora de invertir. Esto es, entender y acompañar a los clientes en la planeación de objetivos aterrizados acorde con su realidad, para obtener el mejor resultado posible en la gestión de sus recursos y planes de vida.

En 2025, llevamos a cabo la segunda versión de formación virtual sobre productos financieros, portafolios de inversión, tipos de activos y sus beneficios, adicional a finanzas con diferentes niveles de dificultad.



Formamos a 58 financial planners con un alcance a más de 13.000 clientes.

Ofrecimos charlas mensuales de Asset Management, en las que no solo abordamos aspectos económicos y financieros, sino temas clave para una adecuada asesoría desde conceptos específicos como la diversificación y sus beneficios, hasta finanzas comportamentales o tendencias importantes a tener en cuenta. Asimismo, en conjunto con Allianz U, realizamos el espacio "Cosas que deberías saber y nadie te ha contado", dirigido a todos los Allianzers.

²⁶Nueva Pangea es una herramienta pedagógica diseñada para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los estudiantes colombianos para gestionar sus riesgos y decidir, administrar y planear el uso de sus recursos.

Sociedad en general

Durante 2025, desarrollamos un webinar para el público en general, conjuntamente con Allianz Global Investors (Alemania), en el que conversamos sobre los temores de los colombianos a la hora de invertir y las variables más adecuadas para cuidar los recursos al momento de hacerlo.

Realizamos seis videocolumnas en asociación con Valora Analitik, para educar financieramente a los colombianos, frente a temas de interés como: plan de vida y riesgos en la etapa productiva, protección financiera en la jubilación, misión más allá del ahorro y la protección financiera, reducción del riesgo de no alcanzar los objetivos al invertir, y entendimiento de la brecha pensional en tiempos de reforma hasta los pasos clave para fortalecer la gestión patrimonial.

Comunidades

Adicional a las acciones adelantadas desde la Fundación Allianz con el programa "Educación Financiera en Movimiento", hicimos parte de iniciativas lideradas por el Ministerio de Educación, Fasecolda y Asobancaria.



"Programa Pasaje Seguro" liderado por Fasecolda (Federación de Aseguradores de Colombia). Estuvimos en colegios y ferias de los municipios de Cajicá y Sopó (Cundinamarca). Más de 100 personas impactadas.

Herramienta Nueva Pangea^o (Ministerio de Educación, Fasecolda y Asobancaria). Acompañamos su implementación en el Colegio Octavio Paz (Barranquilla, Atlántico). 10 docentes capacitados para incorporar la educación financiera en el currículo escolar.



Allianz 15K: no se mide solo en kilómetros, sino en motivos

Hemos posicionado la “Allianz 15K”, como una de las carreras del atletismo de ruta más importantes y tradicionales de Colombia. Desde 2010, la hemos realizado anualmente en Bogotá D. C., en 2023 la llevamos a Cali (Valle del Cauca), en 2024 a Medellín (Antioquia) y en 2025 bajo el lema “Tu motivo, Tu carrera”, llegamos por primera vez a Barranquilla (Atlántico) y celebramos su 15° aniversario en la capital del país.

La “Allianz 15K”, fue creada con el propósito de preparar a los corredores para distancias más largas y retadoras para los atletas, así como de posicionar nuestra marca. Durante estos 15 años, se ha convertido en más que una carrera, porque no solo hemos integrado avances tecnológicos como el cronometraje electrónico y una app móvil, sino que hemos respaldado iniciativas ambientales y causas sociales a través de la Fundación Allianz.

Por lo anterior, afirmamos que es una **plataforma para compartir nuestros valores** y una muestra clara de nuestro compromiso con el bienestar, la salud y la sostenibilidad.



En 2025:

+ 12.000

atlétas élite amateur
y Para Atletas

- 10mil Bogotá
- 2mil Barranquilla

COP +124M

en bolsa de premios

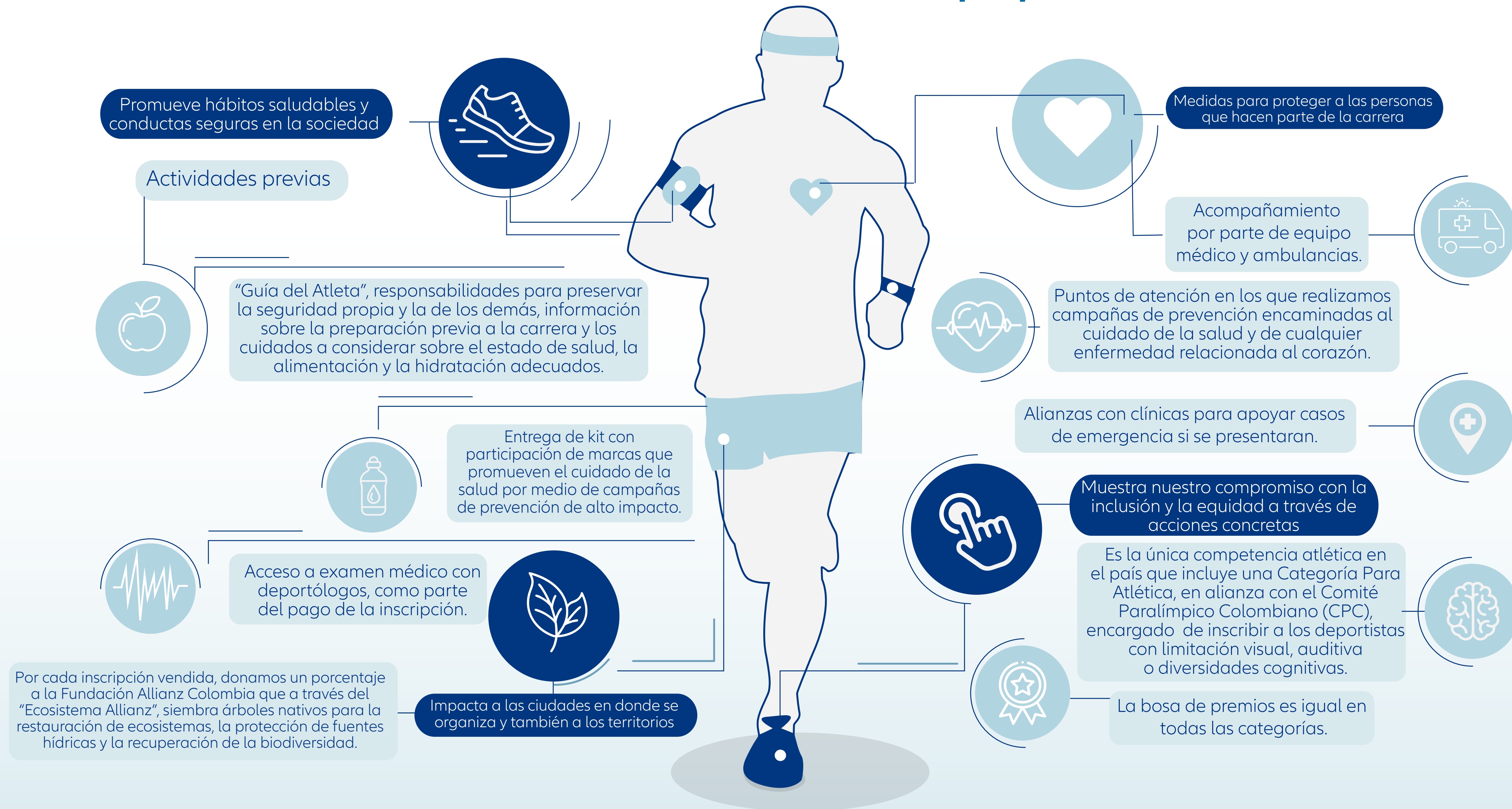
- 100M Bogotá
- 24M Barranquilla

COP +167M

donados al **Ecosistema
Allianz** para la siembra
de árboles nativos

- 131M Bogotá
- 36M Barranquilla

Allianz 15K: una carrera con propósito





Programas de prevención vial: Conduce seguro y Salva Vidas

Completamos 12 años con este programa de prevención vial, en el que hemos promovido hábitos y conductas seguras entre diversos actores viales. Una vez más, pusimos a disposición de los actuales y futuros actores viales, nuestras unidades móviles con tecnología de punta, únicas en Colombia, para llevar a cabo jornadas que incluyeron: pruebas psicosenométricas en la que evaluamos de manera integral y con base en parámetros internacionales, habilidades de manejo como capacidad visual, auditiva, reflejos, atención y coordinación viso-motriz; y ofrecimos simulaciones encaminadas a identificar comportamientos de riesgo a la hora de conducir un vehículo.

En 2025:

- **630 estudiantes, en 3 universidades**
- **361 empresas de transporte**
- **4.604 pruebas psicosenométricas**
- **5.489 personas capacitadas en hábitos seguros al volante**
- **Participamos en la semana de la seguridad vial en Bogotá**
- **Somos la única aseguradora en Colombia que cuenta con un programa de prevención vial y hemos impactado a cerca de 350 mil actores viales.**

Después de cada jornada, entregamos a las autoridades viales, a las instituciones educativas y a las empresas, un informe en el que incluimos los resultados de las pruebas, en los que además de haber identificado patrones de manejo riesgoso, hemos detectado, por ejemplo, niños con problemas de visión.

Desde la Fundación Allianz, gestionamos el programa “Salva Vidas” para promover hábitos y conductas seguras entre diversos actores viales. En 2025, llevamos a cabo jornadas que incluyeron obras de teatro, títeres y capacitaciones, en las que beneficiamos a 8.245 personas, en 19 colegios ubicados en Bogotá, Chía y Zipaquirá (Cundinamarca).





Fundación Allianz

En la **Fundación Allianz Colombia**, estamos convencidos de que juntos podemos proteger el presente y transformar el futuro del país.
En 2025, cumplimos cinco años de crecimiento y transformación:

20-21



- Creación Fundación Allianz (20Feb2020) bajo el área de Responsabilidad Social Corporativa
- Atención Emergencia COVID
- Premio de Innovación Social V1

2022



- Creación área Sostenibilidad
- Líneas Transforma, Crea y Prepárate
- Premio de innovación Social V2

2023



- Foco en Impacto Social
- Alianza Juanfe
- Voluntariado: Limpieza de playas en Barranquilla
Prevención Vial

2024



- Estrategia Fundación Allianz
- Gobernanza, Junta Directiva
- Comunidad de Voluntarios
- Ecosistema Allianz
Educación Financiera
Atención a Emergencias

2025



- Integración con el negocio
- Procedimientos
- Voluntariados en regiones
- Alianza Fundación LaCardio
Prevención Salud

Estrategia 2026-2028:

Protegemos el presente y transformamos el futuro

Nuestra estrategia está estructurada a partir de tres pilares:

(i) Transformar nuestro entorno” (ii) Crear oportunidades de educación y primer empleo” y (iii) Prepararnos para el futuro.



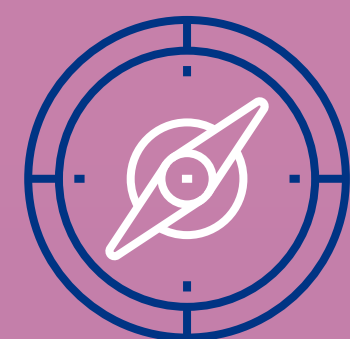
Objetivo

Educamos para transformar el futuro



Población

Niños, jóvenes, mujeres



TRANSFORMA

Transformamos
nuestros entorno

- Programa de Voluntariado
- Ecosistema Allianz



CREA

Creamos
oportunidades

Oportunidades de Primer
Empleo para jóvenes madres
cabeza de hogar



PREPÁRATE

Nos preparamos
para el futuro

- Educación Financiera en Movimiento
- Prevención en Salud
- Prevención Vial
- Atención a Emergencias



Habilitadores

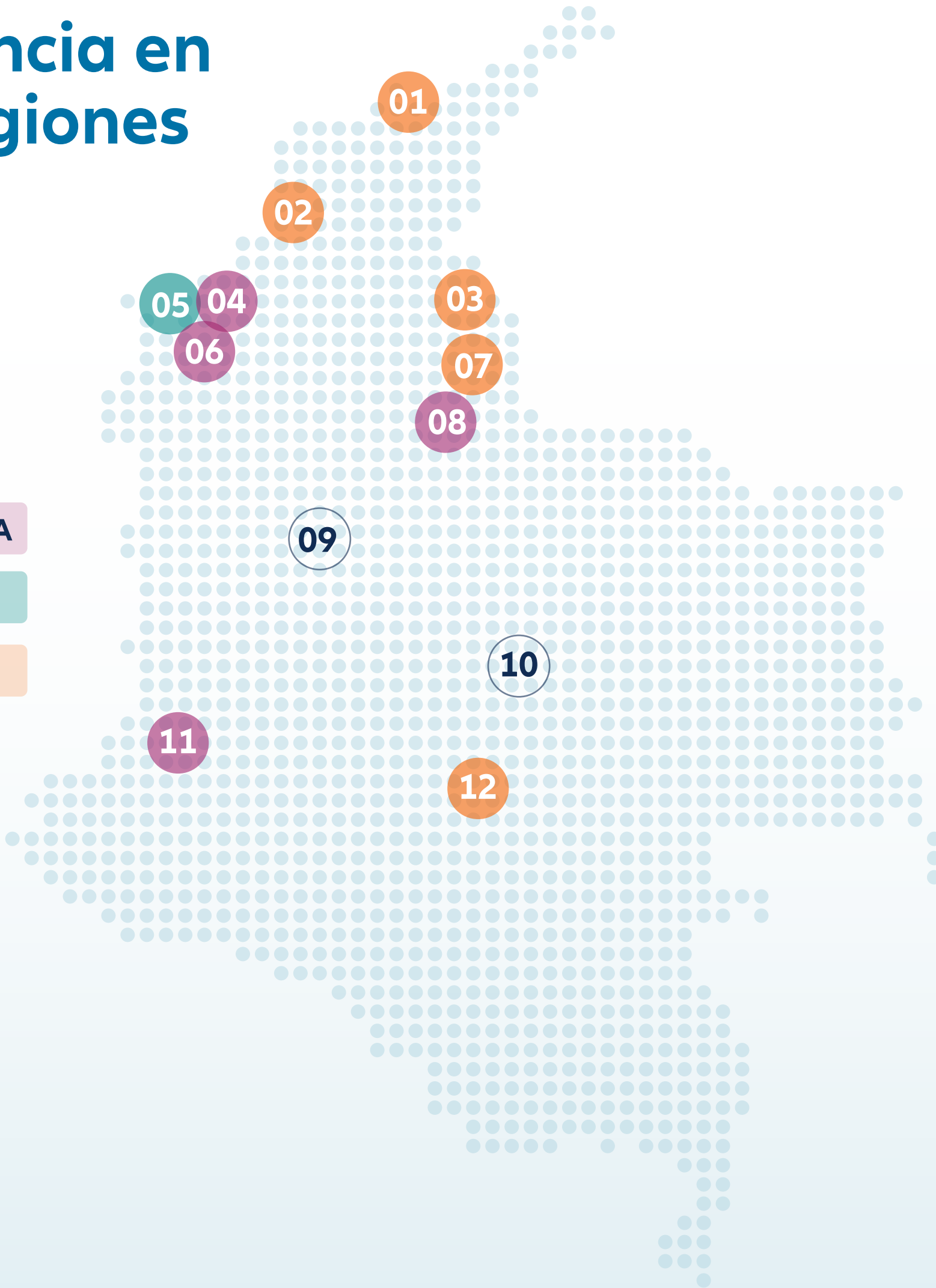
**Alianzas estratégicas, Cultura,
Comunicaciones y Marca**





Presencia en las regiones

- TRANSFORMA
- CREA
- PREPÁRATE



- 01 Prevención en Salud LaCardio
- 02 Prevención Vial Voluntariados
- 03 Atención Emergencias
- 04 Voluntariados
- 05 Fundación Juanfe
- 06 Voluntariados
- 07 Prevención en Salud LaCardio
- 08 Voluntariados
- 09
 - Ecosistema Allianz Voluntariados
 - Fundación Juanfe
 - Prevención Vial
- 10
 - Ecosistema Allianz Voluntariados
 - Educación Financiera
 - Prevención Vial
 - Atención Emergencias
- 11 Voluntariados
- 12 Prevención en Salud



Cifras

Donaciones recibidas en dinero (cifras en millones de pesos)

Allianz Seguros de Vida S. A.



Grupo Allianz



Allianz 15K Bogotá



Allianz 15K Medellín



Allianz 15K Barranquilla



Empleados



Comité Ejecutivo



Otras donaciones



COP 16 Cali



2024

2025



1.468.768.428,65 en 2025

comparado con 1.356.788.342 en 2024



Egresos por donaciones y ejecución de actividades (cifras en millones de pesos²⁷)

1.139.389 en 2025

Comparado con 1.122.095 en 2024

Gasto por donaciones

356.350

457.713

2024

2025

Ejecución de actividades:

765.745

681.676

Desarrollo de los programas vinculados a la estrategia social de la Fundación, alineados con los pilares: Transforma, Crea y Prepárate

²⁷Realizamos ejecución adicional correspondiente al Programa de Educación Financiera, por los fondos que se recibieron del Grupo Allianz en el segundo semestre de 2025 por valor de COP 89.105.013,46.

Número de beneficiarios según los pilares de la estrategia

 Transforma	2024	2025
Comunidad que recibió insumos o atención durante las jornadas de voluntariado (mercados y kits escolares, entre otros)	600	1.492
Mujeres empleadas en el "Ecosistema Allianz"	0	22

12.311
beneficiarios en 2025
comparado con 7.338 en 2024

 Crea	2024	2025
Mujeres Juanfe que participaron en el programa de formación integral para primer empleo (mujeres jóvenes cabeza de familia)	185	205
Mujeres Juanfe certificadas en programas técnico-laborales	0	270
Mujeres Juanfe que obtuvieron su primer empleo	110	155

 Prepárate	2024	2025
Participantes del programa "Educación Financiera en Movimiento"	5.834	8.245
Niños y jóvenes que participaron del programa Educación Financiera en Movimiento	55	229
Niños atendidos en brigadas gratuitas de diagnóstico cardiovascular	0	991
Familias que recibieron mercados por situaciones de emergencia	200	700
Donaciones realizadas en memoria de Allianz y/o sus familiares	0	2

447
voluntarios en 2025
en contraste con 348 en 2024

Número total de voluntarios según actividades en 2025

Actividades	Allianzers	Familiares y amigos
Proyecto Transforma	263	0
"Clean Up Day"	39	15
Limpieza de Playas con runners en la "Allianz 15k" (Barranquilla)	10	50
Fundación Juanfe: mentores	49	0
Fundación Juanfe: separación de ropa "Clóset laboral Juanfe"	7	0
Brigadas de salud "Regale una Vida"	11	0
Entrega regalos Navidad	3	0
Número total voluntarios	382	65



Horas de voluntariado según pilares de la estrategia

Pilares de la estrategia	2025
Proyecto Transforma	1.052
"Clean Up Day"	156
Limpieza de Playas con runners en la Allianz 15k (Barranquilla)	40
Fundación Juanfe: mentores	74
Fundación Juanfe: separación de ropa "Clóset laboral Juanfe"	28
Brigadas de salud "Regale una Vida"	88
Entrega regalos Navidad	24
Número total horas voluntariado	1.462

Pasamos de un total de 7.332 personas en 2024, que hicieron parte de la Fundación Allianz Colombia en calidad de voluntarios o beneficiarios, a 12.758 personas en 2025.





Transforma: Programa de Voluntariado y Ecosistema Allianz

Transformamos nuestro entorno con nuestro conocimiento, habilidades, tiempo y otros recursos, para la generación de espacios que agreguen valor social y ambiental en el país.

Programa de voluntariado

Una de las razones del voluntariado corporativo, es **integrar a los Allianzers, sus familias y amigos**, para que vivan el propósito de **servir, transformar y generar conciencia**.



Consolidado Voluntariados 2025:



447 voluntarios
(382 empleados)



1.462 horas
de voluntariado



1.492
beneficiarios

Percepción de los voluntarios



"Poder compartir mis experiencias a nivel laboral y por medio de la mentoría aportar un granito de arena a una persona para ayudarla a cumplir sus metas"

Carolina Carranza, Vicepresidencia Operaciones, Claims & Transformación



"Es muy valioso aportar un granito de arena para limpiar y conservar nuestra naturaleza"

Nasly Rojas, Vicepresidencia Operaciones, Claims & Transformación

"Agradecer la oportunidad, servir es algo que me identifica"

Daniel Méndez, Vicepresidencia Financiera



"Con mi primera charla consiguió trabajo. Me sentí muy feliz y emocionada de saber que pude influir tanto en una persona"

Victoria Martinez, Vicepresidencia Distribución y ventas

"Muy enriquecedora, sobre todo por tener la posibilidad de asesorar desde la experiencia a estas valientes mujeres"

Luis Eduardo Rojas, Vicepresidencia Operaciones, Claims & Transformación



Proyecto Transforma

Actividad de voluntariado orientada a llegar a las distintas regionales de Allianz Colombia con el ánimo de adelantar iniciativas sintonizadas con las necesidades de la comunidad y con nuestros pilares.

En 2025, estuvimos presentes en Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Cali y Medellín.

Bogotá:

- En alianza con el Banco Arquidiocesano de Alimentos, entregamos mercados y kits escolares a familias necesitadas, entre estas, 700 familias afectadas por la crisis humanitaria del Catatumbo.
- En alianza con la Fundación CIREC, organizamos dinámicas artísticas para niños con enfermedades de difícil tratamiento.
- En el barrio San Luis, pintamos una cancha y reconstruimos un parque infantil, lo cual contribuyó a fortalecer la seguridad de espacios de recreación para las niñas, los niños y jóvenes de la comunidad.
- En un refugio de perros, instalamos polisombras y realizamos labores de limpieza en sus hábitats.

Barranquilla: Trabajamos con jóvenes emprendedores, brindándoles asesoría y herramientas para fortalecer sus proyectos e ideas de negocio.

Bucaramanga: Realizamos actividades de recreación orientadas a fomentar la integración, el respeto y la empatía entre niñas y niños en condición de discapacidad.

Cali: Llevamos a cabo una jornada de pintura y creación de un mural en una escuela de la ciudad. Este proyecto no solo embelleció el espacio, sino que también buscó inspirar a los estudiantes y promover un entorno educativo más acogedor y motivador.

Medellín: En colaboración con el Comité de Rehabilitación, adaptamos y entregamos a niñas y niños en condición de discapacidad, juguetes didácticos diseñados especialmente para estimular su desarrollo y aprendizaje.





Clean Up Day

Gracias a esta iniciativa, promovemos el compromiso ambiental de Allianz y el trabajo colaborativo, entre quienes hacen parte del Voluntariado Corporativo.

En cada jornada, los voluntarios participan en una sensibilización ambiental, y luego, organizados en equipos recolectan y clasifican los residuos, con el apoyo de recicladores de oficio, y al finalizar, los residuos recolectados son pesados, se reconoce al equipo más destacado, se comparte un espacio de integración y se entregan los residuos a los recicladores para su disposición final.

En 2025:

- **Estuvimos en el Humedal Tingua Azul, ubicado al sur-occidente de la ciudad de Bogotá.**
- **Recolectamos 234,5 kg de residuos.**
 - **120 kg de escombros.**
 - **70,5 kg de residuos no aprovechables.**
 - **44 kg de residuos reciclables.**

Limpieza de playas

En el marco de la "Allianz 15K" realizada en Barraquilla, los participantes fueron los protagonistas como voluntarios de una jornada de limpieza de playas, con el acompañamiento de recicladores de Ecorecuperamos S.A.S, quienes brindaron orientación técnica sobre la separación de residuos y recolección eficiente, y se encargaron de su disposición final.



Recolectamos 1.234 kg de residuos.

- **900 kg de residuos no aprovechables.**
- **334 kg residuos aprovechables.**

Entrega de regalos Navidad

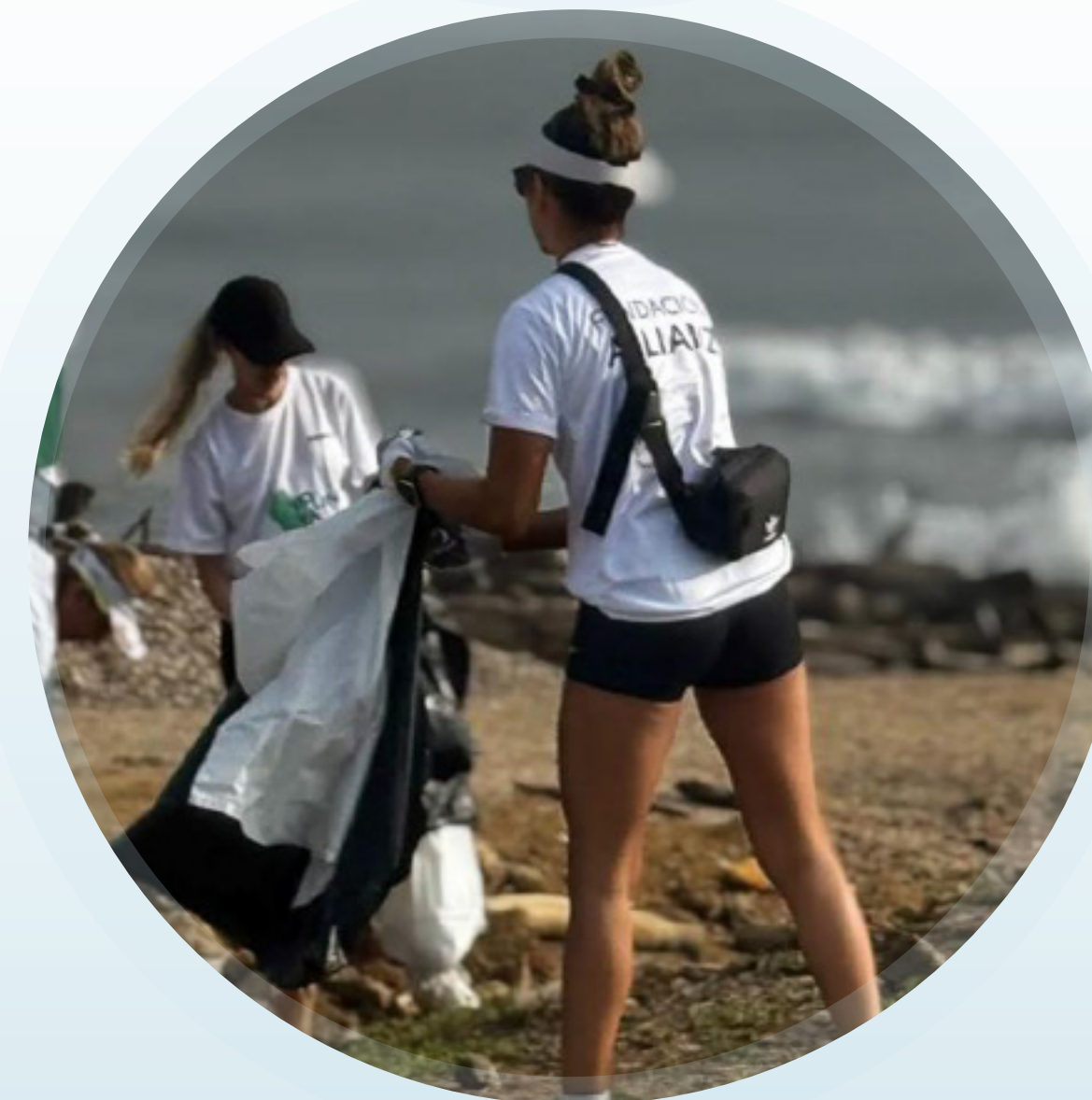
Gracias a las donaciones monetarias y en especie recibidas de las Allianzers en el marco de la campaña #PorMásSonrisas, entregamos 672 regalos (111 usados en buen estado y 561 nuevos) a los hijos de las madres beneficiarias de la Fundación Juanfe, ubicadas en los departamentos de Antioquia, Bolívar, Chocó y Valle del Cauca.

En alianza con el Barco San Rafael:

- Zonas rurales de Buenaventura (Valle del Cauca).
Río Yurumanguí en las Veredas el Carmen y San Antonio.
- Municipio del Litoral de San Juan Chocó en las veredas Burujón, Buenavista y la comunidad indígena Taparalito.

En alianza con la Fundación Juanfe:

- Urabá, Antioquia.
- Cartagena, Bolívar.



Ecosistema Allianz

En 2025, nuevamente parte de los fondos recaudados en la Allianz 15K, se destinaron a la siembra de árboles nativos para contribuir a la protección de la biodiversidad.

Vinculamos mujeres que hacen parte de los territorios cubiertos. Las capacitamos en habilidades para la vida, en temas como género, finanzas personales, educación ambiental, gestión de riesgos (para el Ecosistema) y comunicación asertiva, y las contratamos para apoyar la siembra y el posterior mantenimiento de los árboles, trabajos que usualmente han sido masculinizados.



- **3.708 árboles nativos sembrados en Jardín (Antioquia)**
- **1.382 árboles nativos sembrados en Albán (Cundinamarca)**
- **22 mujeres capacitadas y contratadas para apoyar las labores siembra y mantenimiento.**

Crea

Apoyamos la generación de oportunidades de educación y primer empleo.

Desde la Fundación Allianz entregamos a la Fundación Juanfe, una donación económica destinada a la ejecución de su programa denominado Educación Integral: una estrategia de desarrollo socioeconómico para madres adolescentes, cuyo objetivo principal es brindar acceso a formación integral, a mujeres madres adolescentes, de tal manera que puedan continuar sus estudios, adquirir habilidades clave y prepararse para obtener su primer empleo, promoviendo así su independencia económica y mejorando su calidad de vida.

Además, participamos mediante mentorías y acompañamiento personalizado, liderados por Allianzers, quienes las orientan y fortalecen sus competencias para su inserción en el mercado laboral.

Recibimos de la Fundación Juanfe el “Certificado por Compromiso de Transformación Social 2025”, como reconocimiento a nuestra contribución de acompañamiento a mujeres madres adolescentes en el marco del Modelo 360 de la Fundación Juanfe.



En el marco de nuestro compromiso con la sostenibilidad y el impacto social, desde Allianz Seguros de Vida S. A., se hizo una donación por **COP 419.319.682** (diciembre **2024: COP 286.599.682** y enero 2025: **COP 132.720.000**), para la instalación de **paneles solares** en la sede de la Fundación Juanfe en Cartagena.

Este proyecto permitió que esta fundación alcanzara el 100% de su suministro energético a partir de fuentes renovables, generando un ahorro anual estimado de **COP 170.000.000**.

Estos recursos serán reinvertidos en programas educativos dirigidos a mujeres en estado de vulnerabilidad, ampliando así el alcance y el impacto de su labor social.

Adicionalmente, una vez se obtengan los permisos correspondientes por parte de la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), el excedente de energía generado será vendido a la red pública, lo que no solo fortalecerá la sostenibilidad financiera de la Fundación Juanfe, sino que también generará ingresos adicionales para continuar apoyando su misión.



**“Certificado por
Compromiso de
Transformación
Social 2025”**



**205 mujeres
participaron en
el programa de
Educación Integral**



**270 mujeres
certificadas
en programas
técnico-laborales**



**155 mujeres
lograron acceder a
su primer
empleo**

Prepárate



Nos preparamos para el futuro.
Educamos para mitigar los riesgos mientras contribuimos al fortalecimiento de la sociedad.

Educación Financiera en Movimiento

Este programa, dirigido a niñas, niños, jóvenes y Personas Con Discapacidad (PCD) que viven en zonas rurales del país, busca apoyarles, mediante metodologías pedagógicas y didácticas, en la toma de decisiones responsables e informadas sobre sus proyectos de vida y sus finanzas, reconociendo el rol fundamental del ahorro para el presente y el futuro.

En 2025, capacitamos personas entre los 13 y los 35 años, ubicadas en los municipios de Anolaima, Cota y Sesquilé (Cundinamarca), con el acompañamiento de la Fundación Vive Bailando y la Corporación Colombia Internacional (CCI).



229 jóvenes del sector rural capacitados



7% PCD



201 jóvenes crearon su proyecto de vida.

Regale una Vida LaCardio

Iniciamos la alianza con LaCardio (Fundación Cardio Infantil), con el propósito de apoyar su programa “Regale una Vida”, el cual busca reducir brechas de inequidad en el acceso a la salud cardiovascular infantil y salvar vidas de niñas y niños entre 0 y 17 años, mediante brigadas preventivas gratuitas de diagnóstico cardiovascular. Desde la Fundación Allianz donamos COP 170.000.000 y los Allianzers participaron como voluntarios en las brigadas realizadas en Cúcuta (Norte de Santander), Montería (Córdoba), Neiva (Huila) y Santa Marta (Magdalena).

991
niños atendidos

9%
priorizados
para intervención

36%
para control
con especialistas





Atención a Emergencias

En 2025, desde nuestra línea de atención de emergencias, y en coherencia con nuestro propósito como aseguradora de estar presentes cuando más nos necesitan, activamos acciones para acompañar a las comunidades afectadas por situaciones críticas en el país. En respuesta a la emergencia humanitaria presentada en el Catatumbo, y en articulación con el Banco de Alimentos, entregamos mercados a 700 familias, contribuyendo a atender necesidades inmediatas y reafirmando nuestro compromiso de actuar de manera oportuna, solidaria y cercana en los momentos más difíciles.



Retos y tareas para 2026

- Fortalecer las capacidades de liderazgo de quienes conforman el Voluntariado Corporativo.
- Optimizar la estrategia de comunicación de las acciones que desarrollamos.





GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA Y NEGOCIO RESPONSABLE



Gobierno corporativo

Nuestro esquema de gobierno corporativo está alineado con las mejores prácticas del Grupo Allianz, con estándares globales y con la normativa local. La Política de Gobierno y Control de nuestra casa matriz, establece las cadenas de mando a nivel global y define el funcionamiento de las estructuras de gobierno locales.

Junta Directiva Allianz Colombia S. A.



- El **67%** de la **Junta Directiva** está compuesta por **mujeres**.
- El **67%** son miembros **independientes**.

Comités de la Junta Directiva

Todos los comités de la Junta Directiva, cuentan con la participación o son presididos por un miembro independiente de la Junta Directiva.

Comité de Auditoría Interna. Comité regulatorio dedicado al seguimiento y la vigilancia del sistema de control interno. Es liderado por la Gerencia de Auditoría Interna, con participación de distintas funciones clave de la organización.

Comité de Riesgos. Asegura que las políticas y los controles de riesgo estén acorde con los requisitos locales y del Grupo Allianz a nivel global. Es liderado por la Gerencia de Riesgos, con participación de distintas funciones clave de la organización, a nivel local y global.

Comité de Inversiones. Vela por el cumplimiento de los requerimientos legales y estándares del Grupo Allianz en la gestión de los activos financieros de las compañías y de los portafolios administrados. Es liderado por la Gerencia de Inversiones, con participación de distintas funciones clave de la organización.

Comité de Sostenibilidad. Apoya la gestión de asuntos clave en materia Ambiental, Social y de Gobernanza (ASG) y la evaluación transversal del negocio en relación con dichos asuntos, según lineamientos del Grupo Allianz. Es liderado por la Vicepresidencia Legal, Sostenibilidad y Compliance, con participación de distintas funciones clave de la organización.

Comité Ejecutivo. Conformado por el CEO y los ocho vicepresidentes, es la estructura de la Alta Gerencia con mayor jerarquía administrativa dentro de la organización.



Estructura del comité ejecutivo



David Colmenares Spence
Presidente



Santiago Sanín
Vp Cultura y Experiencia del Empleado



Tatiana Gaona
Vp Legal, Compliance y Sostenibilidad



Esteban Delgado
Vp Allianz Commercial



Luisa Robayo
Vp Operaciones, Claims y Transformación



Camilo Romero
Vp Retail



Giovanni Grosso
Vp Distribución y Ventas



Juan Francisco Sierra
Vp Financiero



Francisco de Asís Contreras
Vp Vida, Activos y Pensiones

Comité de Gobierno y Control. Comité Administrativo / Local. Discute y decide asuntos relevantes en relación con el marco del gobierno corporativo y el control interno de las compañías.

Comité de Integridad y Compliance. Comité Administrativo / Local.- Vela por el cumplimiento de normas y regulaciones vinculantes, bien sea locales o extranjeras, aplicables a la compañía, y de programas y políticas relacionados con la conducta ética, la gestión de conflictos de intereses y la transparencia.

Comité de Sostenibilidad. Comité Administrativo / Local. Apoya la gestión de asuntos clave en materia ASG y la evaluación transversal del negocio en relación con dichos asuntos, según lineamientos del Grupo Allianz.

Comité de Inclusión y Oportunidades Equitativas. Comité Administrativo / Local. Enfocado en la promoción de prácticas que incentiven la inclusión y las oportunidades equitativas en todos los niveles de la organización, en el marco de una cultura de apertura y de respeto.

Comité de Inversiones del Fondo Voluntario de Pensiones. Comité regulatorio / Local. Dedicado a la definición de estrategias y planes de inversión en beneficio de los clientes del Fondo Voluntario de Pensiones.

Comité de Reservas. Comité regulatorio / Local. Asegura un nivel adecuado de reservas técnicas que reflejen de manera acertada las responsabilidades futuras.

Comité de Reservas. Comité Regulatorio / Local. Dedicado a la gestión de reservas de algunos productos de la compañía de seguros de vida, de conformidad con la Circular 029 de 2014.

Comité de Tarifación. Comité Administrativo / Local. Dedicado al intercambio de información técnica, comercial y financiera, para la definición de tarifas suficientes y equitativas en productos nuevos o existentes, así como su desempeño en relación con el plan estratégico institucional.

Smart Circle. Comité Administrativo / Local. Comparte el conocimiento del negocio para apoyar el entendimiento del desempeño del portafolio, el análisis de reservas, los planes financieros y las decisiones relacionadas con la suscripción y el pricing.

Comité de Producto. Comité Administrativo/ Local. Enfocado en la estructuración y consolidación de nuevos productos de seguro, así como en la revisión, redefinición y ajuste de los productos existentes

Comité de Proyectos. Comité Administrativo/ Local. Dedicado a la orientación y priorización de proyectos clave, con vinculación de las áreas y los actores de interés para el desarrollo y despliegue de las iniciativas.

Comité Financiero (FICO). Comité Administrativo/Grupo. Encaminado a alinear los resultados y la gestión financiera con el Grupo Allianz.



Comité Dirección de TI. Comité Administrativo /Local. Responsable del mejoramiento y funcionamiento de la infraestructura tecnológica.

Comité de Seguridad de la Información. Garantiza que los requisitos de seguridad establecidos en el Marco de Seguridad de la Información de Grupo (GISF, por su sigla en inglés), así como las obligaciones legales y reglamentarias locales, se apliquen eficaz y sistemáticamente.

Gestión de riesgos

La Junta Directiva, la Alta Gerencia y la Gerencia de Riesgos, lideran el diseño y desarrollo de estrategias, políticas globales y reglas de actuación, para garantizar la adecuada gestión de los riesgos.

Administración y gestión de los riesgos originados en las operaciones de tesorería

Riesgo de mercado. Dando cumplimiento a la Circular 018 de 2021 de la Superintendencia Financiera de Colombia, durante 2025, enviamos a esta entidad, los reportes de Valor en Riesgo, estableciendo un sistema de límites, los cuales son monitoreados diariamente e informados al representante legal y a la administración de la compañía.

Riesgo de liquidez. Con el fin de atender las necesidades de recursos a corto plazo, en el Comité de Inversiones se revisa con periodicidad mensual el flujo de ingresos y egresos actual y estimado.

Adicionalmente, contamos con un modelo de Asset Liability Management (ALM) para analizar el riesgo de liquidez a largo plazo, entre las obligaciones propias de la industria aseguradora y las inversiones que respaldan dichas obligaciones. El Comité de Inversiones hace seguimiento a la adecuación de las inversiones frente a la composición objetivo Strategic Asset Allocation. Mensualmente se reporta a los miembros del Comité de Riesgos el índice de liquidez de la compañía y el control sobre el cumplimiento de los límites establecidos.

Riesgo de crédito en inversiones. Con el fin de evaluar el riesgo potencial de incumplimiento por parte de los emisores de los títulos valores y de las entidades que actúan como contraparte en cualquiera de las operaciones de inversión que llevamos a cabo, hemos desarrollado metodologías con base en las cuales el Comité de Inversiones aprueba la propuesta de asignación de cupos presentada por el área de riesgos para realizar inversiones. La Gerencia de Riesgos, a través del Middle Office, informa al Representante Legal y a la administración sobre el consumo de dichos cupos.

Riesgo de conglomerado. Siguiendo los lineamientos de la Superintendencia Financiera de Colombia y de acuerdo con nuestros manuales de riesgos, se efectúa el monitoreo correspondiente al riesgo de conglomerado derivado de la ejecución de las operaciones cotidianas de la compañía con contrapartes del mismo grupo económico, de acuerdo con el apetito de riesgo definido para tal fin.



Administración y gestión de los riesgos propios de la actividad de seguros

La Gerencia de Riesgos está en constante desarrollo e implementación y monitoreo de herramientas y metodologías para la toma de decisión inherente al negocio de seguros, principalmente para evaluar los indicadores de solvencia y cobertura de reservas que son de suma importancia para nuestra actividad. En tal sentido, mensualmente se presentan a la Junta Directiva y al Comité de Riesgos, los resultados relacionados con:

- Situación actual de los indicadores de solvencia y cobertura de reservas.
- Análisis de las principales variables que generan un movimiento o impacto en la solvencia y/o cobertura de reservas, relacionadas con los indicadores como primas, siniestros, utilidad, flujo de caja, portafolio y reservas, principalmente.
- Comportamiento de los indicadores en situaciones de estrés, tales como movimientos en indicadores de referencia, eventos catastróficos, default de crédito, entre otros.
- Análisis de proyección de las diferentes variables mencionadas anteriormente, para su utilización en la revisión de la situación de la organización a futuro.

Riesgos operacionales

Atendiendo la normatividad del sistema de administración de riesgo operacional vigente, reglamentada en la Circular Externa 018 de 2021 y la Circular Externa 041 de junio de 2007 de la Superintendencia Financiera de Colombia y, como parte de la gestión del riesgo operacional, hemos implementado

políticas de identificación, medición y mitigación de riesgos operacionales en línea con los requerimientos de la Superintendencia, los cuales fomentan la cultura de la toma de decisiones basada en el análisis de riesgos. Para alcanzar estos objetivos, adelantamos capacitaciones dirigidas a los empleados.

En cuanto a la implementación anticipada del Modelo de Solvencia II, bajo el liderazgo de la Gerencia de Riesgos, en 2025, se presentaron avances importantes en profundización de conocimiento y entendimiento, además de mejoras en el proceso operativo y en el uso del resultado para la toma de decisiones estratégicas. Para lograrlo, se llevó a cabo una consultoría con un externo experto en Solvencia II, lo que permitió profundizar en el entendimiento técnico del modelo regulatorio. Este proceso fue fundamental para formar una posición clara y sustentada frente al proyecto de decreto propuesto por el regulador y supervisor. La consultoría incluyó un análisis detallado de los requerimientos regulatorios, así como la identificación de áreas clave para el cumplimiento, lo que nos permitió retar de manera técnica y constructiva las disposiciones regulatorias en discusión. Asimismo, diseñamos y pusimos en marcha una herramienta avanzada para realizar simulaciones basadas en el modelo de Solvencia II. Esta herramienta permite evaluar diferentes escenarios y buscar el portafolio óptimo de seguros desde la perspectiva de los requerimientos de capital y la gestión de riesgos.

Adicionalmente, validamos e hicimos un análisis integral de las actividades implementadas para el cumplimiento del Digital Operational Resilience Act (DORA). Lo anterior, incluyó la revisión de la gestión de contratos, la ejecución de herramientas tecnológicas, la configuración de redes seguras y la supervisión de procesos clave como evaluación de riesgos, pruebas de recuperación ante desastres, continuidad del negocio y gestión de claves



criptográficas. Asimismo, verificamos la capacitación del personal en resiliencia operativa, la documentación de procesos críticos y la clasificación de funciones esenciales. Estas acciones refuerzan la gestión de riesgos operativos y digitales, promoviendo la mejora continua y el cumplimiento de los estándares.

Estructuramos un proyecto para implementar un nuevo modelo de asignación de cupos de inversión para emisores del mercado de valores tanto en el sector financiero como en el sector real, con el objetivo de mejorar la gestión del riesgo de crédito haciendo uso de los datos disponibles mediante la Superintendencia Financiera y otros proveedores de información, aprovechando metodologías de ciencia de datos. Gracias a lo anterior, logramos un proceso de asignación de cupos más robusto, dentro del cual se determina a través de los datos, cuáles son las variables de mayor impacto en la solidez de los emisores. Por otro lado, el desarrollo de este modelo nos permitió implementar un proceso más eficiente por medio de Python, reduciendo el tiempo de ejecución y el riesgo operacional.

Principales controles e iniciativas para prevenir o mitigar los riesgos relacionados con el cambio climático

Profundizamos en el estudio de la Circular Externa CE015 de 2025 de la Superintendencia Financiera y en la reflexión sobre los posibles factores de riesgo e impactos en torno al riesgo ambiental y social, inclui-

dos los de cambio climático. Con base en estos ejercicios, diseñaremos un plan de acción para la implementación de un proceso de gestión de riesgos ambientales y sociales, que será ejecutado en 2027.

Adicionalmente, participamos en mesas de trabajo de Fasecolda para la gestión de riesgos climáticos a nivel del sector asegurador.

Principales controles e iniciativas para prevenir o mitigar los riesgos relacionados con la ciberseguridad



Asunto Material

Implementamos una serie de controles e iniciativas clave para prevenir y mitigar los riesgos relacionados con la ciberseguridad, alineados con los estándares del Grupo Allianz. Entre las principales medidas se encuentran, la ejecución de análisis periódicos de vulnerabilidades y su remediación en un plazo no mayor a tres días, y la implementación de herramientas avanzadas de monitoreo y detección de amenazas y sistemas de autenticación multifactor (MFA, por su sigla en inglés) para proteger el acceso a las plataformas críticas. Por otro lado, fortalecimos la capacitación en ciberseguridad para empleados, con un enfoque en la prevención de ataques de phishing, ingeniería social y manejo seguro de información sensible e hicimos simulacros de respuesta a incidentes, pruebas de controles en visitas a proveedores críticos y auditorías de seguridad para garantizar el cumplimiento de los estándares normativos y la resiliencia operativa. Estas acciones, combinadas con la actualización continua de políticas y procedimientos, refuerzan nuestra capacidad para enfrentar amenazas cibernéticas y proteger nuestras operaciones y datos.



Fortalecimos la evaluación de proveedores. Previo a la firma del contrato con el oferente establecemos en el proceso de solicitud de propuestas (RFP, por su sigla en inglés), cláusulas de auditoría física en las instalaciones del proveedor, para asegurar que las medidas de seguridad informática y la infraestructura requerida se tengan implementadas y, gracias a la ejecución del sistema de monitoreo de vulnerabilidades entre todos los proveedores, desde el equipo de Seguridad Informática se da aviso al proveedor de la vulnerabilidad encontrada para tomar acciones en el lapso de tres días.

Cultura organizacional de riesgos

Anualmente desarrollamos un plan de trabajo con el acompañamiento y apoyo de las áreas de mercadeo y Allianz U. En 2025, en la capacitación presencial de riesgo operacional dirigida a líderes de áreas y sus delegados de riesgos, participaron 110 personas, con quienes trabajamos en entrenamiento en metodologías y herramientas de gestión del riesgo operacional, riesgos de TI, seguridad informática y riesgos de proyectos. Esta misma capacitación tuvo lugar de manera virtual con los gerentes regionales y sus delegados.

Adicionalmente, desplegamos una campaña de comunicación con piezas digitales y otras acciones como cambio en el fondo de pantalla para reforzar mensajes en torno a cómo se identifican y gestionan los riesgos de TI. Este trabajo incluyó once piezas digitales lanzadas a lo largo del año además de una encuesta de sensibilización sobre el tema.



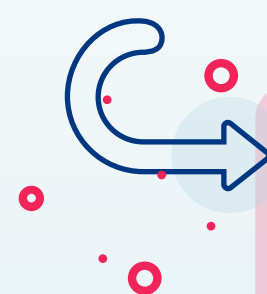
Ética y negocio responsable



Asunto material

Con el fin de seguir fortaleciendo la conducta ética y gestionar nuestro negocio de manera responsable, trabajamos continuamente para potenciar nuestros programas de cumplimiento e integridad, mediante la actualización de lineamientos globales y locales acorde con mejores prácticas, la implementación de estrictos controles internos, el uso de herramientas tecnológicas, la realización de pruebas y aplicación de indicadores de control, además de la identificación y mitigación constantes de cualquier riesgo de conducta que pueda afectar a los consumidores financieros durante el desarrollo de nuestras operaciones, realizando evaluaciones periódicas de nuestros negocios y canales de comercialización, la facilitación de espacios sistemáticos de formación y el desarrollo de campañas de sensibilización.

En 2025:



- **Cero incidentes de seguridad**
- **Cero infracciones a las leyes anticorrupción y antisoborno**
- **Cero pagos o aportes dirigidos a entidades o empleados del Estado**





Lineamientos que regulan nuestra conducta

En 2025, gestionamos las siguientes actualizaciones, para asegurar y mantener vigente nuestro cumplimiento en línea con la normatividad local y con las orientaciones del Grupo Allianz:

- Política Compliance
- Manual Compliance
- Política de Privacidad
- Estándar de Privacidad
- Manual SARLAFT
- Modelo de segmentación por factores de riesgo LAFT
- Estándar FCC
- Normas Corporativas Vinculantes
- Regla funcional contra delitos financieros
- Regla funcional para la elaboración de evaluaciones de impacto de privacidad y ética
- Regla funcional para la gestión de incidentes de datos personales
- Procedimiento para el monitoreo de cambios legales y supervisión a implementación
- Procedimiento para el monitoreo de contrapartes
- Procedimiento para la gestión de alertas en línea
- Código de Conducta para Entidades que Contratan con Allianz
- Circular de Contratación y Política de Compras

Asimismo, creamos los siguientes documentos:

- Procedimiento de Gestión de Sanciones Económicas
- Estándar de AML
- Protección de datos personales

Por otra parte, implementamos el Estándar de Uso Responsable de Inteligencia Artificial en Allianz Colombia y designamos a un responsable como AI Trust Officer, y presentamos ante el Comité de Inteligencia Artificial Generativa del Grupo Allianz, la evaluación de los casos de uso de IA de Maxibot, Oasis y Alliebot.

- Política de Gobierno y Control
- Política Legal
- Política de Riesgos
- Política de Compliance
- Manual Compliance
- Manual del Programa de Transparencia y Ética Empresarial de Allianz Colombia
- Manual de Conducta para el Empleado para la Ética y el Cumplimiento de Normas
- Manual SARLAFT
- Modelo de segmentación por factores de riesgo LAFT
- Procedimiento de Gestión de Conflictos de Interés
- Estándar para el Cumplimiento de Mercado de Valores
- Estándar de Cumplimiento contra Delitos Financieros (FCC-Financial Crime Compliance)
- Regla Funcional de Cumplimiento contra Delitos Financieros
- Política de Compensación
- Código de Conducta para la Fuerza de Ventas
- Marco contractual para proveedores, intermediarios y clientes
- Circular para la Implementación de la Política para la Gestión de Denuncias-Speak Up
- Política Actuarial
- Política de Tecnología y Seguridad de la Información
- Marco de Seguridad de la Información
- Políticas de Seguridad Informática y Protección y Resiliencia
- Política de Tratamiento de Datos
- Política de Privacidad
- Estándar de Privacidad
- Política de Fit & Proper
- Política de Contabilidad y Reporte Outsourcing
- Política de Gestión de Capital
- Política de Evaluación y Monitoreo de Patrocinios y Donaciones
- Política de Auditoría Interna

Herramientas tecnológicas

CARA (Compliance Advanced Research Application): pone a disposición de todos los empleados información exclusiva de bases de datos de riesgo y cumplimiento a nivel global.

ORGS (Operational Risk and Governance System): ayuda a las áreas de cumplimiento a nivel mundial a gestionar hallazgos y casos de incumplimiento, así como a realizar autoevaluaciones sobre la madurez de los programas de cumplimiento.

BKMS (Business Keeper Monitoring System): gestiona el canal de denuncias, brindando a todos los empleados de Allianz y a las partes interesadas externas la oportunidad de reportar cualquier sospecha de infracción a las leyes, normas o reglas internas. Los mensajes se manejan con la máxima confidencialidad y, si lo desean, se pueden realizar de manera completamente anónima.

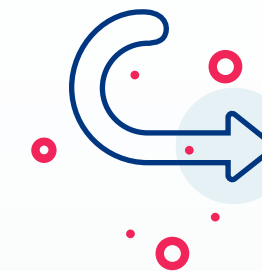
EPAD (Electronic Personal Account Dealing): permite a los empleados solicitar una pre-autorización para efectuar inversiones personales con una respuesta automática mediante reglas de validación predefinidas.

RISK COMPLIANCE: esta herramienta de gestión de riesgos relacionados con el Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo (LAFT) permite validar de manera rápida a proveedores y clientes, verificando posibles vínculos con actividades ilícitas, como el terrorismo o el contrabando. Además, facilita una adecuada selección

mediante la consulta de listas restrictivas, listas vinculantes, listas sancionatorias, listas de Personas Expuestas Políticamente (PEP), entre otras.

Matriz VIS (Vendor Integrity Screening): facilita el estudio del cumplimiento de los proveedores en relación con asuntos éticos, anticorrupción y de privacidad de los datos.

Autogestión de regalos e invitaciones: registro de regalos e invitaciones para analizar y de forma automática aprobar, rechazar o según la complejidad direccionar al área encargada para la toma de decisiones.



Lanzamos esta herramienta tecnológica de autogestión de regalos e invitaciones, encaminada a hacer más eficiente el proceso y así evitar afectaciones a la objetividad en la toma de decisiones y favorecimientos a representantes de los grupos de interés.

Compliance

Dimos continuidad a los cursos normativos que hacen parte del “Programa de Capacitación Anual de Compliance”, a través de la metodología e-learning y de manera presencial, en los que abordamos los siguientes temas: antifraude, anticorrupción y Código de Conducta, customer protection, Sarlaft (AML), sanciones económicas, protección de datos personales, FATCA y CRS.

Adelantamos sesiones de capacitación, para:

- Todos los Project Management Office (PMO's en adelante) de la Gerencia de Proyectos con la finalidad de recordar los controles de privacidad aplicables en los siguientes escenarios: páginas web y apps, proyectos, productos, vinculación de proveedores y uso de IA.
- Los equipos de Allianz Commercial y del Fondo Voluntario de Pensiones, sobre controles para prevenir incidentes de fuga de información.

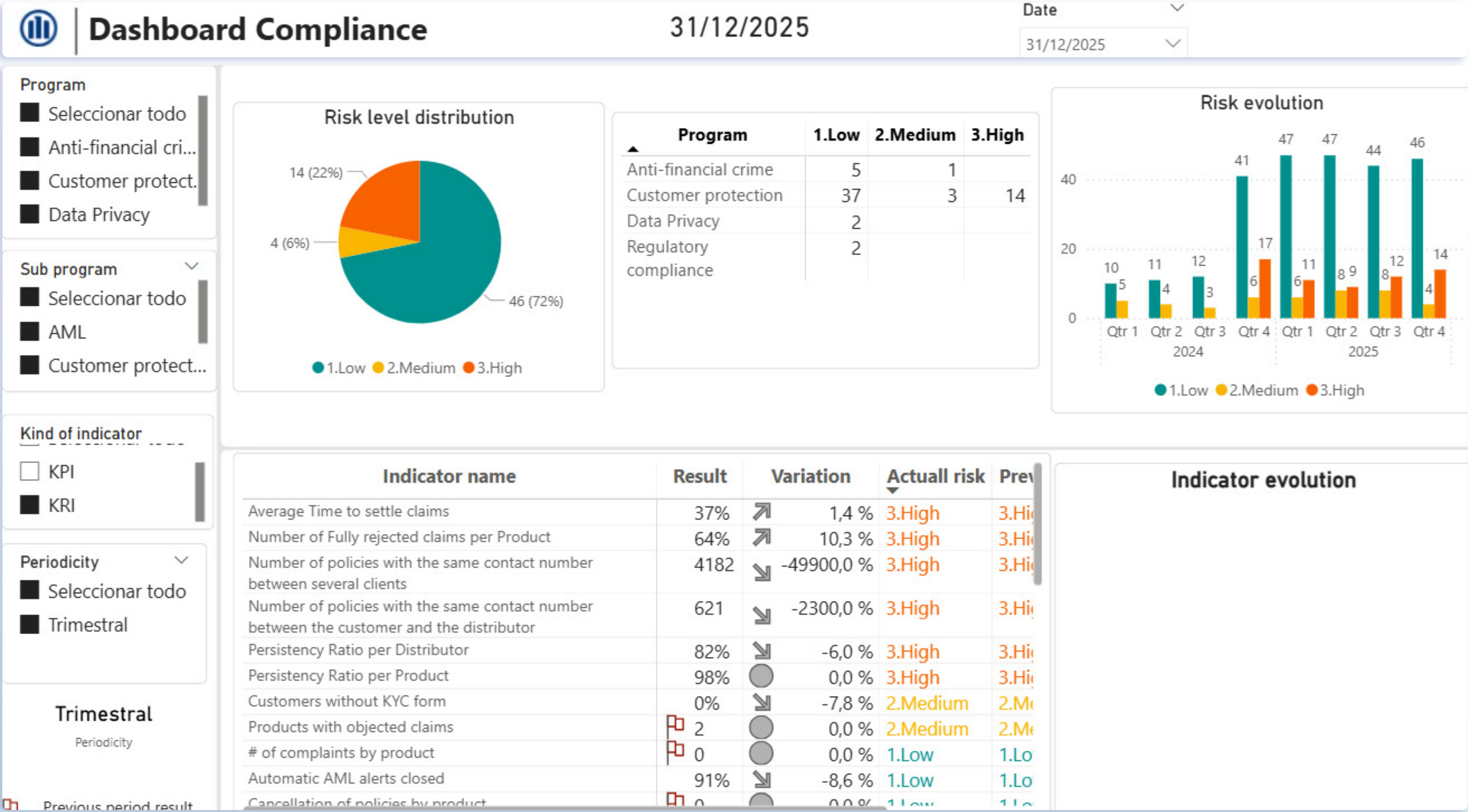
A lo largo del año, difundimos diversos comunicados:

- "Día Internacional de la Privacidad". Recomendaciones prácticas para proteger los datos personales y un video tutorial para usar el hashtag #AskAlly en la herramienta "AllianzGTP", para consultar sobre privacidad y obtener consejos, así como información sobre la normatividad interna, local e internacional de protección de datos.
- Gestión conflictos de interés. Recordatorio sobre la obligación de reportarlos.
- Canal de denuncias. Reporte de infracciones al Código de Conducta con anexo del Protocolo de Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral.
- Beneficiarios finales. Dirigido a Intermediarios y a la fuerza comercial. Proceso y normativa para la identificación de los beneficiarios finales de las personas jurídicas con el fin de afianzar el conocimiento del cliente y así contribuir al continuo fortalecimiento de la cultura de cumplimiento dentro de la organización.

- Consejos relacionados con los lineamientos de data privacy y compliance para la vinculación de proveedores.
- Enlace del Grupo Allianz, en el que se encuentra el listado de las aplicaciones de IA aprobadas para uso interno debido a su seguridad, así como aquellas prohibidas por su poca fiabilidad en temas de privacidad, confidencialidad y seguridad de la información.
- Importancia de prevenir los incidentes de fuga de información relacionados con fallas humanas, principales errores identificados, controles de privacidad que fueron omitidos y recomendaciones para evitar incurrir en dichos incidentes de fuga.
- Lanzamiento de la Herramienta de Data Loss Prevention (DLP) en correo corporativo. Tipo de alertas que van a recibir cuando envíen correos con posible fuga de información y el proceso de revisión que adelantarán los equipos de Compliance y Seguridad de la Información.

Finalizamos la evaluación a diecinueve (19) proveedores críticos de Allianz Colombia mediante una serie de visitas presenciales y virtuales, cuyos hallazgos estuvieron centrados en: controles de DLP (Data Loss Prevention), cumplimiento a la Política de Privacidad (según Decreto 1377 de 2013) y prevención a la suplantación de identidad y al acceso irregular a los servicios.

Monitoreo de indicadores de compliance





Anticorrupción

- Revisamos y aprobamos 6 patrocinios, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos internamente.
- Revisamos y aprobamos 10 donaciones, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos internamente.
- Recibimos a través de la herramienta tecnológica de autogestión de regalos e invitaciones, 95 regalos e invitaciones declarados por los empleados, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos internamente.

SARLAFT

Obtuvimos resultado “Satisfactorio” en la evaluación realizada por Auditoría Interna al “Programa de AML” (Regulatory SAGRILAF) y, a partir de los hallazgos, establecimos planes de acción puntuales:

- Completamos la actualización integral del Manual SARLAFT, cuyas modificaciones se centraron en robustecer nuestros controles preventivos y detectivos, formalizando la obligación de realizar la verificación en listas de sanciones no solo en la vinculación, sino de manera crítica, previo a la ejecución de cualquier pago a terceros. Lo anterior, amplía el alcance del monitoreo a todas las partes involucradas en una transacción, incluyendo beneficiarios finales y reales.
- Actualizamos las matrices de riesgo del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo

- (SARLAFT) /AML (Anti-Money Laundering) atendiendo a la nueva metodología propuesta por la Superintendencia Financiera de Colombia para la evaluación de causas y de controles. Revisamos los documentos que hacen parte del sistema (Metodología de Segmentación, Procedimiento de Reporte a la Unidad de Información de Análisis Financiero-UIAF y Procedimiento de Atención de Alertas).
- Incluimos en el Manual SAGRILAF, la revisión conjunta con la Secretaría General, al marco normativo aplicable a nivel de regulador y de estatutos ante novedades de ausencia de un Oficial de Cumplimiento.
- Elaboramos y presentamos trimestralmente el Informe de Ausencia de Reportes de Operaciones Sospechosas (AROS).
- Adicionalmente, y como parte de nuestra alineación con los estándares del Grupo Allianz, incorporamos directrices específicas sobre los ciclos de actualización periódica de la información del cliente, estableciendo una frecuencia de revisión basada en su perfil de riesgo.

Conflictos de interés

Desplegamos las encuestas de declaración de fuentes potenciales de conflictos de interés a cierre de 2024, entre el 100% de los empleados activos a cierre del mismo año (668), incluidos los de alto y bajo riesgo. Las respuestas fueron recibidas en enero de 2025 y analizadas en el mismo año.

- 97 empleados de alto y bajo riesgo, declararon un total de 120 conflictos. Es decir, un 14,5% del total de empleados activos a cierre de 2024.
- 12 empleados de alto riesgo declararon tener 22 conflictos de interés,



- entre los cuales 14 conflictos son antiguos, al haber sido reportados en periodos anteriores, mientras que 8 son nuevos, al haber sido declarados en la última encuesta por primera vez.
- 85 empleados de bajo riesgo declararon tener 98 conflictos de interés, entre los cuales 61 conflictos son antiguos al haber sido reportados en periodos anteriores, mientras que 37 conflictos son nuevos al haber sido declarados en la última encuesta por primera vez.

Prevención y detección del fraude

Dimos continuidad a la capacitación, la optimización de procesos internos y al uso de herramientas tecnológicas de última generación.

Seguimos llamando la atención sobre la importancia de actuar conjuntamente para prevenir el fraude y denunciar cuando se identifique que algo no es correcto. Lo hicimos a través de la campaña “Que no te de-frauden”, dirigida a públicos internos y externos, y durante la Semana Legal, Compliance y Antifraude, en la que organizamos espacios de capacitación y difundimos el canal de denuncia SpeakUp@allianz, además de apoyar la “Semana Internacional de Prevención del Fraude”.

Semana Legal, Compliance y Antifraude

En 2025, efectuamos actividades de formación, seminarios liderados por expertos, comunicados y evaluación de conocimiento dirigida a todos los empleados sobre los siguientes temas:

- Conductas prohibidas y buenas prácticas de protección al consumidor financiero.
 - El compliance genera un impacto real en las organizaciones.
 - Integridad y ética empresarial.
 - Detección del fraude y uso de la inteligencia artificial.
- Junto con Allianz U y Comunicaciones, preparamos y difundimos diversas campañas sobre charlas para promover el involucramiento de los empleados logrando como resultado una participación promedio en todas las actividades programadas de más de 350 Allianzers.



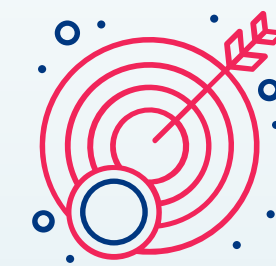


Los proveedores se adhieren a nuestros compromisos ambientales, sociales y de gobernanza, mediante la firma del Código de Conducta para Entidades que Contratan con Allianz. Además, previo a su vinculación solicitamos a los nuevos proveedores el diligenciamiento de la Matriz VIS para la evaluación de políticas anticorrupción, manejo de recursos públicos y otros factores de riesgo (países sancionados que tengan puntajes inferiores al índice óptimo de corrupción, sanciones previas, etcétera) y los proveedores existentes aplican la Matriz VIS cada tres años.

Speak Up

Este canal de denuncias dirigido a empleados, proveedores, clientes e interesados externos a través de la página web de la compañía, ofrece una manera sencilla de comunicar cualquier inquietud, protegiendo totalmente la identidad y la confidencialidad. Nos aseguramos de que cada incidente notificado sea tratado por nuestros examinadores independientes de forma imparcial y eficaz.

Algunos de los incidentes que pueden ser denunciados a través de Speak Up: fraude, robo o corrupción, infracciones de la legislación antimonopolio y posibles conflictos de intereses, irregularidades financieras o incumplimientos de las normas contables o fiscales, discriminación, acoso, condiciones de trabajo perjudiciales y otras violaciones de los derechos humanos o daños graves al ambiente.



Retos y tareas para 2026

- Mantener nuestro compromiso en relación con la conducta ética y la integridad, y con la no tolerancia frente al fraude y los actos de corrupción.
- Asegurar que no se registren requerimientos ni investigaciones administrativas o judiciales por parte de entidades competentes relacionadas con actos de corrupción o soborno.



Seguro estamos