

ZUKUNFT
IST, WAS WIR
DARAUS MACHEN.

**GESCHÄFTS-
PERSONAL-
STRATEGIE**

2016 - 2022



Seite 3	Geschäftsstrategie
Seite 4	Mission & Leitbild
Seite 6	Agenda 2022
Seite 9	Personalstrategie
Seite 10	Werte & Grundsätze
Seite 11	Eckpfeiler & Umsetzung



GESCHÄFTS- STRATEGIE

MISSEN & LEITBILD

„Als wichtiger Teilnehmer am Finanzmarkt schaffen wir nachhaltigen Mehrwert für unsere Kunden und Kundinnen. Wir stehen für Sicherheit, Transparenz, Kompetenz und Innovation und rechtfertigen so das Vertrauen, welches von tausenden Menschen ins uns gesetzt wird.“

Mission der APK Vorsorgekasse AG

Leitbild

Transparenz

Unsere Kundinnen und Kunden stehen jeden Tag komplexen Informationen und Anforderungen gegenüber. Wir bemühen uns, dass wir für sie ein transparenter Partner sind.

Regionalität

Bei der Auswahl von Geschäftspartnern und Lieferanten sind Qualität, Sicherheit und Kosten zentrale Kriterien. Wir bekennen uns darüber hinaus dazu, regionalen Partnern besonderes Augenmerk zu schenken.

Nachhaltigkeit

Jeder einzelne trägt Verantwortung für die Zukunft. Wir wollen in Jahren und Jahrzehnten auf eine APK Vorsorgekasse zurück blicken können, die ihren nachhaltigen Fußabdruck hinterlassen hat.

Kompetenz

Unsere Kundinnen und Kunden erwarten eine kompetente und von Interessenskonflikten unabhängige Beratung durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es liegt an uns, diesen hohen Erwartungen gerecht zu werden.

Innovation

Unsere Kundinnen und Kunden entwickeln sich ständig weiter. Wir streben danach, dass unsere Systeme und unsere Kundenbetreuung immer dem Grundsatz „state of the art“ entspricht.

AGENDA

2022

„Auf fünf Pfeilern ruht unsere Zukunft: Wir verwalten Gelder von unseren Kunden. Um das System der betrieblichen Vorsorgekasse zu rechtfertigen, müssen wir langfristig einen **Mehrwert schaffen**. Die Erhaltung des Geldwertes stellt nicht in jedem Jahr, aber im Schnitt über mehrere Jahre somit die untere Grenze dessen dar, was wir erreichen wollen. Wir werden auch zukünftig die Kosten für unsere Kunden gering halten und erreichen dies, indem wir im Markt die **Kostenführerschaft festigen**. Durch eine sich an den wandelnden Bedürfnissen orientierende Kommunikation werden wir unsere **Kundenbeziehungen stärken**. Und wir wollen auch unternehmerisch erfolgreich sein. Dazu müssen wir die **Effizien halten** und das **Risikoprofil reduzieren**.“

Botschaft zur Agenda 2022 an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

| **Thomas Keplinger** |

Mitglied des Vorstands der APK
Vorsorgekasse AG

Mehrwert schaffen

Wir als betriebliche Vorsorgekasse müssen und wollen für unsere Kunden langfristig einen Mehrwert schaffen. Dieser besteht darin, dass wir für unsere Kunden unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen Erträge erwirtschaften, die jenseits der Inflation zu liegen kommen. Dieses Ziel ist nicht in jedem Monat, Quartal oder Kalenderjahr erreichbar. Daher müssen wir danach trachten, dass dieses Ziel über die Zugehörigkeit zur betrieblichen Vorsorgekasse mit größtmöglicher Sicherheit erreicht wird.

Kundenbeziehungen stärken

Unsere Kunden widmen sich bevorzugt ihren Kernkompetenzen. Das ist gut so. Wir wollen von den Entscheidungsträgern und Betriebsratskörperschaften unserer Kunden bewusst als jener Partner wahrgenommen werden, der für sie die Abfertigungsanwartschaften optimal verwaltet und nicht von ihrem Fokus auf das Tagesgeschäft ablenkt.

Unsere Anwartschaftsberechtigten informieren und betreuen wir qualitativ hochwertig, frei von Interessenskonflikten und mit einem aktuellen Spektrum von Kommunikationskanälen. Unsere Information transportiert ausschließlich die zentralen Inhalte der betrieblichen Vorsorge in einer klaren und objektiven Form. Kompetenz und Freude an der Kommunikation mit Menschen zeichnet uns aus.

Risikoprofil reduzieren

Die Bereitschaft Risiko aktiv einzugehen ist die zentrale Triebfeder für Fortschritt und Steigerung des Wohlstands einer Gesellschaft. Wir bekennen uns uneingeschränkt dazu, Risiko als Teil unseres Geschäftes zu akzeptieren.

Gleichzeitig wollen wir aber unsere Risiken jederzeit kennen, nicht zu bewältigende Risiken meiden, eingegangene Risiken unseren Kunden klar kommunizieren und Risiken für unsere Eigentümer mit entsprechendem Ertrag abgelden. Unser bestehendes Risikoprofil wird von den Schwankungen auf den Kapitalmärkten dominiert. Wir wollen aber keinesfalls jene Risiken unterschätzen, die neben diesen unvermeidbaren Risiken unseres Geschäftes existieren. Dabei handelt es sich insbesondere um regulatorische Risiken, operationelle Risiko und das organisatorische Risiko. Wir haben daher eine vollständige Risikolandkarte für unsere Geschäftstätigkeit erstellt und unterziehen die lokalen und globalen Risikomaxima auf dieser Landkarte einem permanenten Monitoring.

Kostenführerschaft festigen

Seit dem Beginn der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens legen wir Wert darauf, dass die unseren Kunden in Rechnung gestellten Kosten im Vergleich zum Markt und zu den einzelnen Mitbewerbern äußerst attraktiv sind. Die Position der Kostenführerschaft wollen wir in jedem einzelnen Jahr transparent und klar nachweisen.

Effizienz halten

Die Effizienz eines Systems steht im Spannungsfeld von Automatisierung und Individualisierung. Es ist unsere feste Überzeugung, dass der Erfolg des Geschäftsmodells der betrieblichen Vorsorgekassen auf einem im Vergleich zu anderen Institutionen im Finanzsystem, insbesondere der betriebliche Vorsorge, herausragenden Maß auf Effizienz fußt.

Wir achten in der internen Organisation, in der Kommunikation zum Kunden und in unserer Tätigkeit für die gesamte Branche darauf, dass dieses Maß an Effizienz sowohl in unserem Unternehmen als auch im gesamten Umfeld auf diesem Niveau erhalten bleibt.



PERSONAL- STRATEGIE

WERTE & GRUNDSÄTZE

Innovationsdrang, Kreativität, Genauigkeit und Engagement aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Motor für eine nachhaltige Weiterentwicklung unseres Unternehmens.

Kurze und flexible Kommunikationswege zwischen den Mitarbeiterinnen, den Mitarbeitern und den Vorgesetzten sichern die Präsenz der Interessen der Anwartschaftsberechtigten und aller sonstigen stakeholder im gesamten Unternehmen.

Grundsätze

Offenheit, Bereitschaft zum fachlichen Konflikt und Glaubwürdigkeit prägen unsere Unternehmenskultur. Wir wissen, dass unser Geschäftsmodell untrennbar mit der Qualität der Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbunden ist. Vertrauen in die eigene Innovationskraft, Genauigkeit und Leistungsbereitschaft sind für die nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens die zentralen Erfolgsfaktoren.

Unsere Personalstrategie basiert auf folgenden Werten und Prinzipien:



ECKPFEILER & UMSETZUNG

Eigenverantwortung der Mitarbeitenden

Wir setzen auf eigenverantwortliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unternehmerisch denken.

Dazu bieten wir Ihnen den Freiraum, Ihre individuellen Fähigkeiten bestmöglich einzusetzen. Wir setzen eine auf Vertrauen basierende Führungskultur ein, die ein Verwenden der individuellen Fähigkeiten und Talente ermöglicht.

Unternehmens- kultur

Unterschiedliche Tätigkeitsbereiche führen zwangsläufig zu unterschiedlichen Interessen. Wir realisieren dieses Faktum, verpflichten uns aber dazu, diese potentiellen Konflikte in Respekt und Achtung zu lösen.

So sehr wir die fachliche Diskussion als Quelle für Innovation und Optimierung begrüßen, so sehr vermeiden wir eine fachliche Diskussion mit einer persönlichen Komponente zu verknüpfen. Die breite Einbindung der Betroffenen in die fachliche Diskussion ist Grundvoraussetzung für die Akzeptanz, die erfolgreiche Umsetzung und die Transparenz von Entscheidungen.

Personal- entwicklung

Die Personalentwicklung stellt einen wesentlichen Baustein für unseren Grundsatz, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als zukünftige Führungskräfte zu sehen. Wir stellen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Freiraum zur Verfügung, eigenständig und proaktiv die Richtung der optimalen individuellen Entwicklung zu erkennen, zu formulieren und zu verfolgen.

Wir bekennen uns gleichzeitig dazu, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in ihrem bestehend Arbeitsumfeld eine optimale work – life Balance vorfinden, in eben diesem bewusst zu verbleiben.

Personal- gewinnung und -auswahl

Die Suche nach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein Prozess, welchem wir bewusst ausreichend Zeit und Energie widmen. Der klar definierte Auswahlprozess wird transparent durchgeführt und ermöglicht den bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich in den unterschiedlichen Stufen des Auswahlprozesses einzubringen. Wir verpflichten uns, Kandidatinnen und Kandidaten ein möglichst realistisches Bild des Arbeitsumfelds zu bieten.

Wir bieten den in der Endauswahl befindlichen Kandidatinnen und Kandidaten, die Erwartungshaltung an unser Unternehmen durch ein Kennenlernen des neuen Umfelds vor Ort zu überprüfen.

Innovation und Changemanagement

Innovation, Optimierung und die Bereitschaft zur Änderung von Geschäftsabläufen ist in unserem Geschäftsmodell eine der wesentlichen Grundlagen für den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Wir fordern daher von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die uneingeschränkten Bereitschaft, innovative und optimierende Maßnahmen zu lokalisieren und den Vorgesetzten zu berichten.

Wir verpflichten im Gegenzug unsere Führungskräfte, diese Innovationen und Optimierungen niemals zum Nachteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen.

Führungs- grundsätze

Wir pflegen einen fairen, partnerschaftlichen und offenen Führungsstil. Wir kommunizieren aktiv die Erwartungshaltung an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und berichten ihnen regelmäßig über deren Erfüllung. Die Qualifikation zur Führung ist bei der Gewinnung der Führungskräfte sowie bei deren laufenden Beurteilung von zentraler Bedeutung und sie wird von den Führungskräften permanent eingefordert.

Die Entscheidungen von Führungskräften müssen in Bezug auf Dauer, Transparenz und Nachvollziehbarkeit einen überdurchschnittlichen Standard aufweisen.

Lohnpolitik und Sozialpolitik

Wir unterwerfen uns freiwillig dem Kollektivvertrag für die Angestellten der Bergwerke und Eisen erzeugenden Industrie. Mit dieser historisch bedingten Entscheidung sichern wir langfristig für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein höchst attraktives und über dem Branchendurchschnitt liegendes Lohnsystem. Durch die ständige Weiterentwicklung dieses Kollektivvertrages ist zugleich die soziale Fairness als auch die angemessene Würdigung des Leistungsbeitrages und der Innovationsfähigkeit gesichert.

Über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehende Sozialleistungen – wie zum Beispiel eine freiwillige betriebliche Altersvorsorge – definieren und beschreiben unser Selbstverständnis als umfassend agierender Arbeitgeber.