

Engagement 2023 für Mitarbeitende

**Vielfältige
Stellen**

für 850 Mitarbeitende

**Ethikkodex
erstellt**

Lernende

>40

Weibliche Führungskräfte

18%

**Unternehmens-
werte**

lanciert

**3 Tage
Ausbildung**

pro Mitarbeiter(in)

Führungs-Workshops

25

durchgeführt

**Nachhaltig-
keitstag**

für Mitarbeitende

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

850 Mitarbeitende gehören zum TKB-Team. Sie sind ein wichtiger Erfolgsfaktor, stellen sie doch den täglichen Betrieb sicher und repräsentieren die Bank nach aussen. Als Arbeitgeberin will die TKB attraktiv bleiben und sich insbesondere für Chancengleichheit und Diversität engagieren.

Hunderte von Bankkaufleuten hat die TKB schon ausgebildet. Seit einigen Jahren bietet die Bank auch eine Koch- oder Informatiklehre an.

«Mehr als eine Bank» sein – das will die TKB auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In ihrer Rolle als Arbeitgeberin legt die Bank Wert auf Kontinuität und Berechenbarkeit. Grundlage für die Aktivitäten für Mitarbeitende bildet die HR-Strategie (Personalstrategie). Diese umfasst vier Schwerpunkte: Verankerung einer werteorientierten Führung, Stärkung der Arbeitgeberattraktivität, Erhöhung der Diversität und Weiterentwicklung des Talentmanagements. In allen Bereichen konnten im Berichtsjahr Resultate erzielt werden.

Lehrstellen und Praktika

Seit ihrer Gründungszeit bildet die TKB Lernende aus. Im Berichtsjahr haben 14 Bankfachleute sowie ein Informatiker ihre Berufsausbildung abgeschlossen. Alle bekamen mindestens eine befristete

Anstellung angeboten. Die TKB bietet neben der Ausbildung von Bankkaufleuten auch Lehrstellen in der Informatik und im Mitarbeiterrestaurant an (Kochlehre). Eine Absolventin und ein Absolvent einer Mittelschule haben 2023 das 18-monatige Ausbildungsprogramm gestartet, das die Bank seit über zehn Jahren anbietet. Im Firmenkundenbereich hat 2023 eine Hochschulabsolventin ein Praktikum gestartet.

Quereinstieg in die IT

In der IT ist es wegen des Fachkräftemangels besonders schwierig, offene Stellen zu besetzen. Daher hat die TKB 2023 ein internes Ausbildungsprogramm lanciert, das Interessierten den Einstieg in diesen Bereich ermöglicht. Vier Personen nehmen derzeit an der mehrjährigen Umschulung teil. Quereinsteigerinnen und -einsteiger können

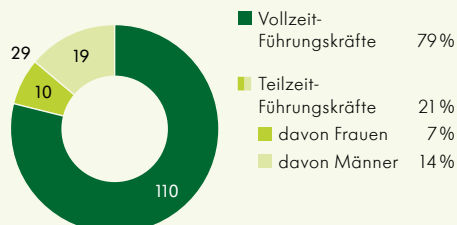
Ausgezeichnete Arbeitgeberin

Dass die TKB eine attraktive Arbeitgeberin ist, zeigen verschiedene Auszeichnungen. So hat die Bank im Berichtsjahr das Label «Career Empowerment» erhalten. Dieses vergeben die Universität St. Gallen und das Unternehmen Avenir an Unternehmen, die sich für Quereinsteige starkmachen. Schon vor einiger Zeit hat die Uni St. Gallen der TKB das Label «We Pay Fair» verliehen. Grundlage dafür ist ein gutes Abschneiden bei der Lohngleichheitsanalyse, welche die

TKB regelmässig – letztmals 2020 – durchführt. Die Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern beläuft sich auf 3,3 Prozent. Die Bank trägt das Gütesiegel der sozialpartnerschaftlichen Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankbranche. Gut schneidet die TKB auch in Mitarbeiter-Umfragen ab, welche die Bank alle drei Jahre durchführt. Auf der Online-Bewertungsplattform Kununu geben Mitarbeitende der TKB ebenfalls sehr gute «Noten».

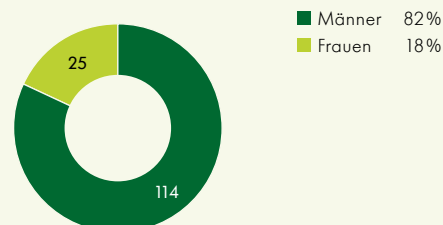
Teilzeitanteil in Führungspositionen

Stand Ende 2023 (Personen)



Frauenanteil in Führungspositionen

Stand Ende 2023 (Personen)



bei der TKB auch in anderen Bereichen Fuss fassen. Neben der individuell auf die jeweilige Funktion zugeschnittenen Einführung bietet die Bank einen Kurs an, der die wichtigsten Branchenthemen vermittelt. Im Berichtsjahr nahmen 18 Mitarbeitende daran teil.

Breite Führungsausbildung

Die stetige Entwicklung der Führungskräfte ist der Bank sehr wichtig. Zu sechs strategischen Themen fanden im Berichtsjahr 25 interne Weiterbildungen für Gruppen bis zu 20 Personen statt. Über 200 Führungskräfte haben mindestens einen Kurs besucht. Die Inhalte hat das Ausbildungsteam der Bank in Zusammenarbeit mit dem Bankenberatungszentrum St.Gallen entwickelt. Die zweite Führungsebene der TKB setzte sich an einem zweitägigen Workshop ebenfalls mit Führungsfragen im aktuellen Umfeld auseinander. Unter anderem ging es darum, die Haltungen und Bedürfnisse von jungen Menschen – der sogenannten Generation Z – besser zu verstehen.

Flexible Arbeitsmodelle sind ein wichtiges Kriterium für das Image im Arbeitsmarkt. Sie vereinfachen den Wiedereinstieg nach der Babypause oder tragen dazu bei, das Berufs- und Privatleben besser zu vereinen.

Flexible Arbeitsmodelle

Viele Mitarbeitende wünschen sich, ihren Beruf und private Engagements zeitlich in Einklang zu bringen. Dafür bietet die TKB seit Jahren flexible Arbeitsmodelle. Mitarbeitende, deren Funktion dies zulässt, können nach Absprache mit ihrer vorgesetzten Stelle im Homeoffice oder unterwegs arbeiten. Immer mehr Mitarbeitende, auch Führungskräfte, arbeiten Teilzeit. Die Möglichkeit von Jobsharing nutzen derzeit sieben Mitarbeiter-Tandems. Seit Mitte 2023 gibt es auch in einer Führungsfunktion ein Jobsharing-Duo.

Ethik und Werte

Im Berichtsjahr hat die TKB einen Ethikkodex erarbeitet. Dieser fasst die wichtigsten Regeln für die Geschäftstätigkeit und für das Verhalten der Mitarbeitenden zusammen. Er ergänzt bestehende Grundlagen wie das Wertesystem oder das Weisungswesen und bildet die Basis für die Zusammenarbeit innerhalb der Bank und für das Auftreten gegenüber Dritten. Um sich mit den zu Beginn der Strategieperiode neu formulierten Unternehmenswerten vertieft auseinanderzusetzen, haben sich alle Teams der Bank im Frühling/Sommer 2023 zu einem abendlichen «Wertespaziergang» getroffen. Zuvor konnten die Mitarbeitenden in einer Umfrage beurteilen, wie stark die Werte bereits gelebt werden.

Dichtes Auffangnetz

Von Krankheit oder den Folgen gesellschaftlicher Entwicklungen sind auch TKB-Mitarbeitende betroffen. Fortschrittliche Anstellungsbedingungen, individuelle Begleitung durch das Team der HR-Abteilung sowie ein professioneller Umgang mit Krankheitsfällen oder Konflikten gehören zum Massnahmenpektrum der TKB. Bei Verletzungen

Führungsleitsätze

- Führe mit Sinn und Inspiration
- Konzentriere Dich auf Nutzen und Resultate
- Zeig Interesse und schenke Vertrauen
- Gib und frage nach Feedback
- Sei offen für Wandel und gestalte ihn aktiv
- Übernimm Verantwortung und entscheide



Erfahrungsschatz

Die TKB kann auf viele langjährige Mitarbeitende mit einem grossen Erfahrungsschatz zählen. Das durchschnittliche Dienstalter beträgt 13 Jahre.

der Integrität oder bei Regelverstössen gibt es klare Prozesse und Anlaufstellen. Wer berufliche oder private Probleme hat, kann sich an Fachleute der Sozialberatungsfirma «Movis» wenden.

Diversität erhöht

Die TKB strebt nach einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis auf allen Stufen. Im Jahr 2023 nahm sie erstmals am «Diversity Benchmarking» der Universität St. Gallen teil. Dieses hat gezeigt, dass die TKB bei der Besetzung von Führungspositionen mit Frauen den Vergleich mit anderen Finanzinstituten nicht zu scheuen braucht. Diversität ist der TKB auch bezüglich Alter wichtig. Seit dem Berichtsjahr können Mitarbeitende auf deren Wunsch hin bis zum Alter von 70 Jahren bei der TKB arbeiten.

Nachhaltigkeits-Schulung

Nachhaltig sein kann die TKB nur, wenn auch die Mitarbeitenden in diesem vielschichtigen Bereich fit sind. Die Bank hat darum zusammen mit der Zürcher Hochschule Winterthur ein umfassendes Schulungsprogramm entwickelt, das alle Mitarbeitenden absolvieren und das je nach Funktion bis zu drei Stufen umfasst. Es wurde im Herbst 2022 lanciert; im Berichtsjahr wurden die Stufen 2 und 3 geschult. Zudem haben 60 Mitarbeitende auf freiwilliger Basis am jährlichen Nachhaltigkeitstag Wissen erworben zu Stressbewältigung, Biodiversität, nachhaltigem Bauen oder Abfallvermeidung.

Bei der Nachhaltigkeitsausbildung der Mitarbeitenden ist die TKB eine Vorreiterin in der Bankbranche.

Gemeinnütziges Engagement

Schon seit vielen Jahren bietet die TKB ihren Mitarbeitenden Freiraum für gemeinnütziges Engagement. Seit drei Jahren kann jeder und jede im TKB-Team einen Arbeitstag einsetzen und eines der zahlreichen Angebote nutzen, welche die Bank in Zusammenarbeit mit externen Institutionen anbietet. Von Bewerbungstrainings für Oberstufenschüler über Aktivitäten mit beeinträchtigten Menschen bis hin zu Aktivitäten im Bereich Biodiversität ist alles dabei. Über 180 Mitarbeitende haben 2023 einen gemeinnützigen Einsatz geleistet – im Umfang von insgesamt 1300 Stunden.

Vielfältige Schulungen

Die Aus- und Weiterbildung in der TKB ist vielfältig. 2023 fanden unter anderem zu folgenden Themen interne Schulungen statt:

- Compliance-Themen (VSB, Geldwäschereigesetz, Automatischer Informationsaustausch, Fatca)
- Trainings für den professionellen Einsatz des Beratungstools Omnium
- Web-Schulung zum Thema Marktverhalten
- Web-Schulung rund um den Datenschutz
- Einführungsschulungen für neue Mitarbeitende
- Nachhaltigkeits-Schulungen
- Führungstrainings
- Fachschulungen für Gewerbekundenberater(innen)
- Trainings für das Verhalten in Bedrohungssituationen
- Krisen-Übung