

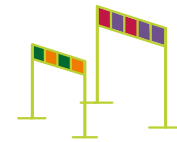
Gute Unternehmens-Kultur



FLACHE HIERARCHIEN



INNOVATIVES
DENKEN



Agiles Handeln



Laufende Entwicklung



LERN- UND
WANDLUNGSFÄHIGKEIT

STARKE ARBEITGEBERIN



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Über 700 Mitarbeitende sind bei der TKB tätig. Als Arbeitgeberin will die Bank auch künftig attraktiv sein und den veränderten Bedürfnissen heutiger Generationen gerecht werden. Eine moderne Führungskultur, die Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben oder die Möglichkeit, mitzugestalten und sich einzubringen, sind wichtige Elemente in der HR-Strategie der Bank.

Die TKB will eine attraktive Arbeitgeberin sein. Denn es sind die Mitarbeitenden, die den Erfolg der Bank ausmachen. In der Kundenberatung, in der IT und in weiteren Spezialistenfunktionen bleibt es aber weiterhin anspruchsvoll, Vakanzen zu besetzen. Bei Rekrutierungen achtet die Bank darauf, dass die neuen Kolleginnen und Kollegen nicht nur vom Fachwissen, sondern auch vom Wertegefüge her zur Bank passen. Punkten kann sie dabei mit überschaubaren Strukturen, der Unternehmenskultur und flachen Hierarchien. Mitarbeitende können auf allen Stufen unternehmerisch handeln und sich einbringen. Dass die TKB seit Anfang 2020 keine Ränge wie Vize-direktor oder Mitglied des Kaders mehr führt, kommt bei Bewerberinnen und Bewerbern gut an, ebenso die seit Jahren etablierte Du-Kultur. Das austarierte Leistungspaket mit zeitgemässen Sozialleistungen und die fortschrittlichen Anstellungsbedingungen finden ebenfalls Anklang.



Mehr Freiraum dank Home-Office

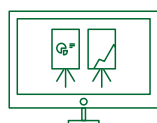
Die Anstellungsbedingungen der Bank wurden im Berichtsjahr mit einer flexibleren Regelung rund um die Arbeit zu Hause oder unterwegs (Home-Office) erweitert. Neu kann – dort, wo von der Funktion her möglich und in individueller Absprache mit der vorgesetzten Stelle – das Home-Office-Pensum gegenüber früher deutlich ausgeweitet werden, sofern die betrieblichen Bedürfnisse abgedeckt sind. Diese fortschrittliche Regelung beruht auf den bisherigen positiven Erfahrungen aus der Pandemie, als ein grosser Teil der Mitarbeitenden teils mehrere Wochen lang zu Hause arbeitete. Hilfreich war dabei, dass die Bank Anfang 2020 eine neue Telefonielösung eingeführt hat, die unter anderem nützliche

Funktionen für die Durchführung von Konferenzen beinhaltet. Zudem erhielt im Berichtsjahr das Gros der Mitarbeitenden neue Notebooks, die das mobile Arbeiten innerhalb und ausserhalb der Bank ebenfalls vereinfachen.



Pandemie als Herausforderung

Die Corona-Pandemie hat im Berichtsjahr Bewährtes und Gewohntes auf den Kopf gestellt. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit waren gefragt, ebenso Geduld, Durchhaltewillen, Kreativität und Disziplin. Bei der TKB koordiniert eine im Februar 2020 einberufene Arbeitsgruppe mit erfahrenen Mitgliedern des Krisenstabes die zahlreichen Massnahmen rund um die Pandemie – von der Verteilung von Desinfektionsmitteln und Masken über die Installation von Plexiglasscheiben am Schalter und in Besprechungszimmern bis hin zum Postversand von Bargeld an Kundinnen und Kunden. Teams, welche für die Aufrechterhaltung des Bankbetriebs essenzielle Dienstleistungen erbringen, arbeiten seit März 2020 an zwei verschiedenen Standorten (Operation Split). Wichtig ist der Bank, dass die Mitarbeitenden ihre persönlichen Anliegen und Fragen – nicht nur rund um die Pandemie, sondern ganz generell – im persönlichen Dialog mit den Spezialisten der Personalabteilung klären können. Darüber hinaus bietet die Bank auch die Möglichkeit, psychologische Beratung durch externe Fachleute in Anspruch zu nehmen. Beim vielschichtigen Pandemie-Thema zeigte sich besonders, wie wichtig die kontinuierliche und transparente Kommunikation ist. Zentrale Plattform hierfür ist das Intranet, wo eine umfassende Informationsseite rund um die Pandemie eingerichtet wurde und wo zeitnah aktuelle Informationen publiziert sind. Die Führungskräfte werden ergänzend direkt informiert. Zudem wendet sich der GL-Vorsitzende regelmässig per E-Mail an alle Mitarbeitenden. Glücklicherweise bewegte sich die Zahl der an Covid erkrankten Mitarbeitenden bei der TKB im Berichtsjahr auf einem sehr tiefen Niveau.

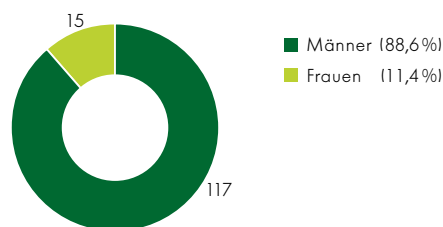


Aus- und Weiterbildung vermehrt online

Die Corona-Pandemie hatte auch Einfluss auf die zahlreichen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der Bank. Vieles musste auf elektronischem Wege durchgeführt werden und es galt, innert Kürze immer wieder neue Lösungen zu finden. Zwar wendet die Bank schon seit vielen Jahren elektronische Formate wie Webinare an, doch eignen sich diese nicht für jedes Thema gleichermaßen. So musste die Bank einen grossen Teil des geplanten Impulsprogrammes für Mitarbeitende zum Thema «Agilität im Bankalltag» verschieben. Ergänzt wird dieses Programm durch einen internen Blog, der regelmässig über neue Trends aus der Arbeitswelt informiert und neue Ideen vermittelt für die zeitgemässe Gestaltung der Zusammenarbeit. Im Berichtsjahr standen Schulungen zu verschiedenen Regulatorien auf dem Programm, unter anderem im Bereich Geldwäscherei oder Sicherheit. Auch für angehende Kundenberaterinnen und -berater gab es Weiterbildungsmöglichkeiten, ebenso fanden rund ums Thema Sicherheit Schulungen statt. Die optimale Nutzung von Kollaborationstools war ebenfalls Teil

Frauenanteil in Führungspositionen

Stand Ende 2020



der Ausbildungsaktivitäten 2020. Am jährlichen Workshop für die Mitglieder der zweiten Führungsebene drehte sich alles um Kundenorientierung. An zwei Halbtagen setzten sich die Führungskräfte mit den Facetten dieses Themas auseinander und entwickelten zahlreiche Massnahmen für den Bankalltag.



Fokus auf Chancengleichheit

Der Themenkreis «Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben» ist ein zentraler Teil der HR-Strategie, die im Berichtsjahr aktualisiert wurde. Die Bank möchte mehr Frauen für Führungspositionen gewinnen und Rahmenbedingungen schaffen, damit Mütter nach der Familienpause mit einem Pensum von mindestens 60 Prozent wieder einsteigen. Neben einer internen Sensibilisierungskampagne gibt es im Intranet eine Informationsplattform, die über die Rahmenbedingungen der möglichen Arbeitsmodelle – darunter ist ab 2021 auch Job-Sharing – transparent informiert und Beispiele aufzeigt. Ferner gab die TKB 2020 eine Lohnvergleichsanalyse in Auftrag – wiederum bei einem zertifizierten Institut der Uni St. Gallen. Diese bescheinigt, dass es keine nennenswerten Unterschiede gibt bei den Vergütungen für Männer und Frauen und dass die TKB weiterhin das Label «We pay fair» für sich in Anspruch nehmen kann. Wichtig ist der Bank ganz generell eine vorausschauende Personalplanung, um den Veränderungen in der Bank-



Engagement als Arbeitgeberin – Beispiele aus dem Jahr 2020

- 14 Bankfachleute konnten ihre dreijährige Lehre erfolgreich beenden
- 1 Koch und 1 Informatiker haben ihre Berufsausbildung abgeschlossen
- 87 neue Mitarbeitende sind zur TKB gestossen
- 920 Ausbildungstage wurden durchgeführt
- 2500 Arbeitsstunden wurden rund um die Bewältigung der Pandemie geleistet
- 41-jährig sind die TKB-Mitarbeitenden im Schnitt
- 50-jährig wird die Mitarbeiter-Zeitschrift «Münz», die viermal jährlich erscheint



branche und in der Arbeitswelt gerecht zu werden. Mit Mitarbeitenden, die von Veränderungen betroffen sind, prüft die Bank Möglichkeiten für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung, um deren Arbeitsmarktfähigkeit langfristig zu erhalten.



16 Berufsleute ausgebildet

Corona-bedingt konnten im Berichtsjahr im kaufmännischen Bereich weder schriftliche noch mündliche Lehrabschlussprüfungen stattfinden. Dies hatten die nationalen Gremien im Frühling 2020 entschieden. Damit die angehenden Bankfachleute ihre Ausbildung dennoch mit dem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis abschliessen konnten, wurde ihre Qualifikation auf Basis der betrieblichen Erfahrungsnoten (Arbeits- und Lernsituationen und überbetriebliche Kompetenznachweise) erhoben. 14 Bankfachlernende konnten im vergangenen Sommer ihre Ausbildung erfolgreich beenden. Allen hat die TKB wiederum mindestens eine befristete Stelle angeboten, damit die jungen Fachkräfte nach der Lehre erste Berufserfahrungen sammeln können. Auch ein Koch und ein Informatiker konnten 2020 ihre Lehre bei der TKB mit Erfolg abschliessen.



Beratungsqualität sicherstellen

Um eine konstant hohe Beratungsqualität zu gewährleisten, sind die Beraterinnen und Berater nach dem ISO-Standard 17024 zertifiziert. 170 Beraterinnen und Berater verfügen über das Zertifikat. Um es zu erlangen, gilt es eine schriftliche Prüfung zu absolvieren und einen Praxistest zu bestehen. Das Personenzertifikat wird vom Schweizerischen Verband SAQ (Swiss Association for Quality) jeweils für drei Jahre ausgestellt und muss danach erneuert werden. Im Berichtsjahr haben die Beraterinnen und Berater aus dem Privat- und dem Geschäftskundenbereich erfolgreich die Rezertifizierung erlangt.



Moderne Führungsleitsätze

Ein modernes Funktionsstufenmodell ohne Ränge, eine Du-Kultur, überschaubare Strukturen und Möglichkeiten, sich aktiv einzubringen: Der TKB ist eine zeitgemässe Führungskultur wichtig. Dazu gehören Chancengleichheit und eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, unter anderem durch flexible Arbeitsformen. Das Vergütungssystem der Bank wurde im Berichtsjahr überprüft und auf das neue Funktionsstufenmodell adaptiert. Auch bei den Salären legt die Bank Wert auf Berechenbarkeit und Kontinuität. Die variable Lohnkomponente bewegt sich in einem überschaubaren Rahmen und Basis für deren Ausrichtung bildet der Geschäftserfolg, an den alle Mitarbeitenden einen Beitrag leisten. Das Führungsverständnis der Bank fassen die folgenden sechs Leitsätze zusammen, die sich die Bank vor drei Jahren gegeben hat:

- 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

Weitere Informationen über das Engagement der TKB als Arbeitgeberin finden sich im Nachhaltigkeitsbericht, der alle zwei Jahre publiziert wird (www.tkb.ch/nachhaltigkeit). Die neueste Ausgabe für die Jahre 2018/2019 ist im Berichtsjahr erschienen.



Zahlen zu Mitarbeitenden und Ausbildung

Anzahl Mitarbeitende	2020	2019	2018
Mitarbeitende Personen (inkl. Lernende/Praktikanten)	791	770	764
davon Führungskräfte ¹ (bis 2019 Kader, Direktion, Geschäftsleitung)	132	330	334
davon Lernende	48	48	50
davon Praktikanten	1	2	1
Personaleinheiten (Vollzeitäquivalent) ²	679	658	655
Ausbildung			
Durchgeführte Seminare	47	46	48
Ausbildungstage	911	1324	1440
Ausbildungstage pro Mitarbeiter	1.14	1.70	1.86
Ausbildungskosten in Mio. Franken (inkl. Lehrlinge)	1.33	1.44	1.27
– in % des Personalaufwandes	1.24	1.37	1.22
– pro Mitarbeiter in Franken	1669	1849	1662
Lehrabschlüsse	16	17	17
Eidg. anerkannter Abschluss (FA, Diplom)	19	27	29
Mitarbeiter in Vorbereitung auf einen eidg. anerkannten Abschluss	44	48	44
Beschäftigungsgrad			
Vollzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/Praktikanten)	476	461	468
– Anzahl Frauen innerhalb Vollzeitbeschäftigten	126	123	120
– in Prozent	26.5	26.7	25.6
Teilzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/Praktikanten)	266	259	245
– Anzahl Frauen innerhalb Teilzeitbeschäftigten	205	201	191
– in Prozent	77.1	77.6	78
– Anzahl Führungskräfte ¹ innerhalb Teilzeitbeschäftigten	14	58	47
– in Prozent	5.2	22.4	19.2
Elternschaft			
Elternschaft bei Mitarbeiterinnen	12	11	11
Elternschaft bei Mitarbeitern	15	18	9
Rückkehrate nach Mutterschaftsurlaub (Nur Frauen, in Prozent) ³	83	91	82

¹ Die Zahl zu 2020 kann nicht mit den Vorjahren verglichen werden. Bis 2019 erfolgte die Auswertung auf dem Bestand aller Kader- und Direktionsmitglieder. Nachdem die TKB seit 2020 keine Ränge mehr führt, werden für die Auswertung Mitarbeitende berücksichtigt, die eine Führungsfunktion ausüben.

² Exkl. Mitarbeitende im Stundenlohn, inkl. Lernende und Praktikanten (zu 50 Prozent gerechnet)

³ Prozentsatz der Mitarbeiterinnen, die nach Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehrten