

David Strebel

David Strebel ist seit 1. Juli 2015 Mitglied der Geschäftsleitung der TKB. Er leitet den Geschäftsbereich Marktleistungen. Vor seinem Eintritt in die TKB war David Strebel rund 30 Jahre lang bei den beiden Schweizer Grossbanken tätig. Zuletzt arbeitete der gelernte Bankkaufmann in verschiedenen Funktionen bei der Credit Suisse in Zürich. Er war verantwortlich für den Beratungsprozess, Anlagestrategien, IT-Applikationen und Innovationen im globalen Private Banking und führte unter anderem eine Einheit mit rund 100 Spezialistinnen und Spezialisten. Zuvor baute er erfolgreich ein Kompetenzzentrum im Bereich Portfolio-Analyse auf. In seinen knapp 20 UBS-Jahren nahm er schwergewichtig Aufgaben im Portfolio Management und in der Anlageberatung wahr. David Strebel absolvierte eine Banklehre beim Schweizerischen Bankverein und bildete sich anschliessend zum Betriebsökonom weiter. Das fachliche und führungsmässige Rüstzeug holte er sich in diversen Weiterbildungen, unter anderem absolvierte er die Ausbildung zum Certified International Wealth Manager CIWM.

Mandate: Vorsorgestiftung Sparen 3 der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Präsident); Stiftung Pensionskasse der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Stiftungsrat); Stiftung Personalvorsorge der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Stiftungsrat)

Hanspeter Hutter

Hanspeter Hutter ist seit 1. Januar 2020 Mitglied der Geschäftsleitung. Er führt den neu geschaffenen Bereich Finance & Risk und übt die Funktion des CFO und des CRO aus. Zuvor leitete er seit 2011 die in der Banksteuerung angesiedelte Abteilung Finance & Risk. Hanspeter Hutter hat bei der UBS in St. Gallen eine Banklehre absolviert und im Anschluss Erfahrung in der Kundenberatung und im Führungssupport gesammelt. Danach übte er in der Region Zürich verschiedene Funktionen aus; unter anderem leitete er ein Integrations-team bei der Fusion UBS/Bankverein und führte verschiedene national und international tätige Controlling-Einheiten im Private Banking und im Bereich Global Products & Services der Bank. Von 2009 bis 2011 war Hanspeter Hutter Leiter Finance/Controlling und Stellvertretender CFO von UBS Schweiz. Der Betriebsökonom verfügt unter anderem über einen Executive Master of

Finance und einen Executive MBA in digitaler Transformation.

Mandate: Keine

Marcel Stauch

Marcel Stauch ist seit 1. April 2020 Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter des Geschäftsbereichs Services. Vor seinem Wechsel zur TKB führte er in der Geschäftsleitung der Glarner Kantonalbank den Bereich «Digitalisierung und Kreditfabrik». Zuvor war er am gleichen Ort als Leiter Kreditabwicklung und danach als Leiter Services tätig. Marcel Stauch hat eine Banklehre absolviert. Danach war er 15 Jahre lang bei der Zürcher Kantonalbank tätig, wo er verschiedene Projekte betreut und geleitet hat. Marcel Stauch ist eidg. dipl. Bankfachmann und hat einen Executive Master in Banking absolviert.

Mandate: Keine

Managementverträge

Bei der TKB bestehen keine Managementverträge mit Dritten.

Vergütungen (5)

Inhalt und Festsetzungsverfahren der Vergütungen

Allgemeine Informationen

Bei der Lohnpolitik legt die TKB Wert auf Kontinuität und Gleichbehandlung. Massgeblich für den Grundlohn ist die Funktion, welche die Bank aufgrund eines einheitlichen Kriterienrasters bewertet. Neben der Funktionsbewertung beeinflussen Alter bzw. Erfahrung, Kompetenz sowie die Entwicklungen im Arbeitsmarkt das fixe Jahressalär, das in 13 Monatsraten ausbezahlt wird. Das Lohnsystem ist so ausgestaltet, dass eine Diskriminierung der Geschlechter ausgeschlossen ist. Dies bestätigt der TKB das unabhängige Schweizer Beratungsunternehmen Confer. Auch eine im Berichtsjahr durchgeführte Überprüfung der Forschungsstelle für internationales Management der Uni St. Gallen bescheinigt der TKB, dass die Löhne der Bank dem in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» entsprechen.

Die variable Jahresvergütung ist eine Art Erfolgsbeteiligung und eine freiwillige Leistung der Bank (Gratifikation) – sie basiert auf dem Geschäftserfolg. Der Bankrat legt auf Antrag des Personalausschusses die Gesamtsumme für die variable Jahresvergütung jedes Jahr neu fest. Dabei berücksichtigt er neben dem Geschäftserfolg weitere Kriterien wie z. B. das wirtschaftliche Umfeld. Das Funktionsstufenmodell der Bank gibt für die variable Vergütung einen Richtwert pro Funktion vor. Die konkrete Summe pro Mitarbeiter, pro Mitarbeiterin legen die Führungskräfte in Absprache mit der Personalabteilung fest, wobei die individuelle Leistung berücksichtigt wird. Die Auszahlung der variablen Jahresvergütung erfolgt jeweils Ende April des Folgejahres. Eine variable Vergütung erhalten nur Mitarbeitende in einem ungekündigten Anstellungsverhältnis.

Bankrat

Das Vergütungsreglement für den Bankrat wird seit 2017 durch die Thurgauer Regierung genehmigt, welche gemäss TKB-Gesetz die politische Oberaufsicht über die TKB ausübt. Das Reglement wurde letztmals per Mitte 2017 angepasst. Die Aktualisierung erfolgte zum einen vor dem Hintergrund des neuen Finma-Rundschreibens «Corporate Governance Banken», das seit Mitte 2017 gilt und das gegenüber früher teilweise umfangreichere Aufgaben und Kompetenzen für Mitglieder des Bankrates festlegt. Den Anpassungsvorschlag für die Vergütungen hat der Bankrat nach Ermessen erstellt. Dabei hat er Vergleiche mit den Vergütungen für Verwaltungsräte anderer Bankinstitute sowie die Einschätzung eines externen Experten hinzugezogen.

Die Mitglieder des Bankrates werden für ihre Leistungen mit einer Pauschale entschädigt. Diese berücksichtigt den Aufwand für die Vorbereitung und Präsenz an den Bankratssitzungen, den Aufwand für die Tätigkeit in Ausschüssen und weitere im Zusammenhang mit der Funktion anfallende Arbeiten. Für die Teilnahme an ausserordentlichen Ausschuss-Sitzungen im Zusammenhang mit Projekten erhalten die betroffenen Mitglieder pro Sitzung eine separate Zusatzpauschale ausgerichtet. Die Mitglieder des Bankrates erhalten keine Sitzungsgelder und auch keine variable Vergütung.

Abgesehen von vereinzelt Ermässigungen wie Courtage-Rabatt, Erlass der Depotgebühr oder kostenloses Schrankfach geniessen die Mitglieder

des Bankrates keine Vorzugskonditionen auf Bankprodukten oder -dienstleistungen.

Die Mitglieder des Bankrates haben die Möglichkeit, der Pensionskasse der Thurgauer Kantonalbank beizutreten. Derzeit macht kein Mitglied von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Geschäftsleitung

Der Bankrat hat das Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung im Jahr 2015 angepasst und per Anfang 2016 in Kraft gesetzt. Das nachfolgend beschriebene Vergütungsmodell gilt für die Periode 2016 bis 2020, wobei es 2018 einer Überprüfung unterzogen wurde. Das Vergütungsmodell wurde von einer vom Bankrat eingesetzten Arbeitsgruppe entwickelt. Es berücksichtigt die regulatorischen Vorgaben (Finma-Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten) und orientiert sich an etablierten Standards wie der Schweizer Richtlinie für Corporate Governance sowie dem Code of Best Practice für Corporate Governance oder dem ASCO Think White Paper zu Vergütungsmodellen. Der Bankrat macht zudem zum Thema Vergütung regelmässig Vergleiche mit anderen Kantonalbanken sowie weiteren in Bezug auf Grösse, Mitarbeiterzahl, Geschäftsmodell oder Ertrag vergleichbaren Banken.

Zusammensetzung der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder besteht aus einem fixen Jahreslöh und einer variablen Vergütung. Die variable Vergütung teilt sich in eine variable Jahresvergütung, deren Höhe vom Geschäftsverlauf und von der Zielerreichung abhängig ist, und in eine variable Strategievergütung, welche die Erreichung der strategischen Ziele berücksichtigt. Das Total der variablen Vergütungen (variable Jahresvergütung plus variable Strategievergütung) beträgt maximal 80 Prozent der fixen Jahresvergütung.

Im Berichtsjahr betrug die variable Vergütung (Summe der variablen Jahresvergütung und der variablen Strategievergütung) je nach GL-Mitglied maximal 40 Prozent der gesamten Jahresvergütung.

Fixe Jahresvergütung

Die Höhe der fixen Jahresvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder hängt vom jeweiligen Kompetenz- und Verantwortungsbereich des Geschäftsleitungsmitglieds, der Erfahrung sowie von den Entwicklungen im Arbeitsmarkt, insbesondere in

der Finanzbranche, ab. Der Bankrat hat die Basislöhne für die Periode 2016 bis 2020 für jedes Mitglied der Geschäftsleitung festgelegt und auch das allfällige Erhöhungspotenzial definiert. Die Auszahlung der fixen Vergütung erfolgt bar in 13 Monatsraten.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung setzt sich aus einer variablen Jahresvergütung und aus einer variablen Strategievergütung zusammen. Die Voraussetzungen für die Auszahlung der variablen Entschädigungen richten sich nach dem Personalreglement der Bank.

Die variable Jahresvergütung für die Geschäftsleitung richtet sich nach dem Geschäftsverlauf der Bank und der erbrachten individuellen Leistung des jeweiligen GL-Mitglieds. Basis bildet der bereinigte Geschäftserfolg der Bank. Dieser unterscheidet sich in folgenden Punkten vom publizierten Geschäftserfolg in der Jahresrechnung:

- Bei den Abschreibungen auf dem Anlagevermögen gilt der Durchschnitt der letzten 5 Jahre
- Beim Aufwand für Wertberichtigungen, Rückstellungen und Verluste gilt der Durchschnitt der letzten 5 Jahre

Der Bankrat legt zur Berechnung eines Maximalbetrags für die variablen Jahresvergütungen einen prozentualen Anteil des bereinigten Geschäftserfolgs fest. Dieser sogenannte Fundingfaktor betrug von 2016 bis 2018 1 Prozent. Für 2019 belief er sich auf 0,8 Prozent. Für 2020 betrug er 0,96 Prozent, weil die Zahl der Geschäftsleitungsmitglieder im Berichtsjahr von 5 auf 6 erhöht worden ist. Bei aussergewöhnlichen Vorkommnissen (z. B. Reputationsschaden oder wirtschaftliche Verwerfungen) kann der Bankrat den Fundingfaktor nach eigenem Ermessen den Verhältnissen anpassen.

Fällt der bereinigte Geschäftserfolg in der laufenden Strategieperiode unter 70 Mio. Franken, wird für das betreffende Jahr keine variable Jahresvergütung ausbezahlt.

Für die Verteilung und Auszahlung der variablen Jahresvergütungen ist zum einen ein fixer Verteilungsschlüssel in Prozenten massgeblich. Dabei wird je ein prozentualer Anteil für Mitglieder der Geschäftsleitung und für den Vorsitzenden der Geschäftsleitung festgelegt. Der jährlich festzulegende Ausschüttungsfaktor basiert zum andern auf der individuellen Leistungsbeurteilung anhand des für alle Mitarbeitenden anwendbaren

Leistungs- und Entwicklungsdialogs der Thurgauer Kantonalbank. Der Zielkatalog umfasst alle Dimensionen, die für eine ausgewogene und nachhaltige Bankführung massgebend sind (quantitative und qualitative Kriterien). Die Beurteilung der Leistungen der Geschäftsleitungsmitglieder durch den Bankpräsidenten resp. Vorsitzenden der Geschäftsleitung werden dem Personalausschuss zur Kenntnis gebracht, der nach entsprechender Würdigung und Berücksichtigung des inneren Wertehahmens (u. a. Differenzierung, Beitrag zum Ganzen, Berücksichtigung aussergewöhnlicher Leistungen und Wahrnehmung von Stellvertretungsfunktionen) Antrag zur Ausrichtung der variablen Jahresvergütung an den Bankrat stellt. Der Bankrat legt den Ausschüttungsfaktor nach eigenem Ermessen fest.

Die variable Jahresvergütung pro Geschäftsleitungsmitglied berechnet sich wie folgt:
Bereinigter Geschäftserfolg \times Fundingfaktor \times fixierter Verteilungsschlüssel \times Ausschüttungsfaktor

Die Auszahlung der variablen Jahresvergütung erfolgt jeweils im Februar des Folgejahres in bar.

Den Geschäftsleitungsmitgliedern wird zusätzlich zur variablen Jahresvergütung eine variable Strategievergütung ausgerichtet, die sich an der Erreichung der strategischen Ziele resp. der zu deren Erreichung notwendigen Massnahmen orientiert. Die für die Beurteilung massgebenden Massnahmen und Zielgrössen orientieren sich an der TKB-Strategie 2016–2020 und der jährlich vom Bankrat zu verabschiedenden Umsetzungsplanung.

Die Beurteilung der strategischen Zielerreichung erfolgt jährlich auf Antrag des Strategieausschusses durch den Bankrat. Er bestimmt in eigenem Ermessen aufgrund dieser Beurteilung einen in der Regel für alle Geschäftsleitungsmitglieder einheitlichen und damit die Teamleistung betonenden Betrag, der jährlich ausbezahlt wird.

Zur Finanzierung der variablen Strategievergütung beansprucht der Bankrat einen über die gesamte Strategieperiode fixen jährlichen Maximalbetrag. Der nicht beanspruchte Anteil fällt an die Bank zurück. Fällt der bereinigte Geschäftserfolg unter 70 Mio. Franken, wird für das betreffende Jahr keine variable Strategievergütung ausbezahlt. Bei ausserordentlichen Vorkommnissen kann der Bankrat in eigenem Ermessen vom dargestellten Prozedere abweichen resp. die Auszahlung aussetzen oder verändern.

Die Auszahlung der variablen Strategievergütung erfolgt jeweils im Februar des Folgejahres in bar.

Einhaltung der Eigentümerstrategie

Der Bankrat hat das vorstehend beschriebene Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung in seiner Zuständigkeit erlassen und dem Regierungsrat zur Kenntnis gebracht. Sämtliche regulatorischen Vorgaben sowie die in der vom Thurgauer Grossen Rat verabschiedeten Eigentümerstrategie festgehaltenen Transparenzvorgaben wurden eingehalten.

Vergütungen an Organmitglieder

Die Angaben dazu sind auf den Seiten 98–99 im Finanzteil dieses TKB-Geschäftsberichts aufgeführt (Offenlegung von Vergütungen, Krediten und Beteiligungen von börsenkotierten Gesellschaften gemäss Art. 663b^{bis} und Art. 663c des Schweizerischen Obligationenrechts sowie gemäss Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften [VegüV]).

Interne und externe Revision (8)

Interne Revision

Die Interne Revision ist das von der Geschäftsleitung unabhängige interne Revisionsorgan der TKB. Sie koordiniert ihre Tätigkeit eng mit der externen Revisionsstelle.

Wahl und Organisation der Internen Revision

Das sechsköpfige Team der Internen Revision untersteht dem Bankrat und nimmt die ihm von diesem Gremium übertragenen Prüf- und Überwachungsaufgaben wahr. Die unmittelbare Aufsicht über die Interne Revision obliegt dem Risiko- und Prüfausschuss. Der Leiter Interne Revision wird vom Bankrat gewählt. Seit Mitte 2014 übt René Gertsch, diplomierter Wirtschaftsprüfer, diese Funktion aus. Die Organisation, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Internen Revision sind in einem Reglement festgehalten. Die Grundsätze dieses Reglements korrespondieren mit den vom IIA (Institute of Internal Auditors) festgelegten Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision. Als Mitglied des Schweizerischen Verbandes für Interne Revision (SVIR) ist die Interne Revision der TKB zur Einhaltung der IIA-Standards verpflichtet. Die vollumfängliche Einhaltung aller Elemente der relevanten Berufs-

standards gemäss International Professional Practices Framework (IPPF) wurde letztmals im November 2017 durch das Schweizer Revisionsunternehmen BDO AG bestätigt.

Arbeitsweise der Internen Revision

Basierend auf einer Risikoanalyse erstellt der Leiter Interne Revision eine Mehrjahresplanung, welche die Periodizität der Revisionen aufgrund der Risikoeinschätzung festhält und jährlich überprüft und angepasst wird. Bei der Planung werden das gesetzliche und das wirtschaftliche Umfeld sowie die Geschäftsentwicklung und Risikolage der Bank mitberücksichtigt. Aufgrund des Mehrjahresplans und unter Berücksichtigung der Wesentlichkeit und der unternehmerischen Anliegen der Bank wird in Absprache mit der externen Revisionsstelle die jährliche Prüfungsplanung erstellt. Diese wird im Risiko- und Prüfausschuss behandelt und vom Bankrat verabschiedet. Das Ergebnis jeder Prüfung wird in einem Revisionsbericht festgehalten, der die wesentlichen Feststellungen und Empfehlungen sowie Stellungnahmen und Massnahmen der geprüften Stelle umfasst. Die Revisionsberichte gehen an den Präsidenten des Bankrates, an die Mitglieder des Risiko- und Prüfausschusses, an die Geschäftsleitung sowie die Verantwortlichen der geprüften Stelle. Die externe Revisionsstelle erhält die Revisionsberichte der Internen Revision ebenfalls laufend zugestellt. Die Interne Revision überwacht die Erledigung der Empfehlungen aus den einzelnen Prüfungen mit einem sogenannten «Tracking Tool». Über die Umsetzung werden die Geschäftsleitung und der Risiko- und Prüfausschuss periodisch informiert. Zudem verfasst die Interne Revision jährlich einen Tätigkeitsbericht, der vom Risiko- und Prüfausschuss verabschiedet und dem Bankrat zur Kenntnis gebracht wird. Der Leiter Interne Revision nimmt an den Sitzungen des Risiko- und Prüfausschusses teil.

Externe Revisionsstelle

Der Thurgauer Grosse Rat beauftragt eine Revisionsgesellschaft als Revisionsstelle im Sinne von Art. 17a des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank. Diese prüft in enger Zusammenarbeit mit der Internen Revision, ob die Jahresrechnung sowie der Antrag über die Verwendung des Bilanzgewinns den gesetzlichen und reglementarischen Vorschriften entsprechen.