

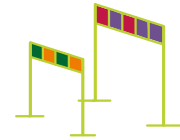
*Gute Unternehmens-Kultur*



FLACHE HIERARCHIEN



LOHN-  
GLEICHHEIT



*Agiles Handeln*



*Laufende Entwicklung*



LERN- UND  
WANDLUNGSFÄHIGKEIT

**STARKE ARBEITGEBERIN**



## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**Verlässlichkeit und Kontinuität sind der Bank auch in ihrer Rolle als Arbeitgeberin wichtig. Das stete Bestreben, sich auf neue Anforderungen der Arbeitswelt einzustellen und den Mitarbeitenden Verantwortung zu übertragen, wird geschätzt.**

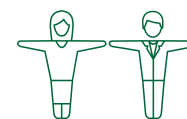
Die TKB ist eine beliebte Arbeitgeberin. Dies zeigen die periodisch durchgeführten Umfragen bei Mitarbeitenden. Die jüngste fand im Berichtsjahr statt (vgl. separaten Text in diesem Kapitel). Auch auf dem Online-Portal «Kununu» erhält die Bank immer wieder gute Bewertungen. Mitarbeitende schätzen es, sich einbringen und etwas bewegen zu können. Der kollegiale Umgang in flachen Hierarchien und die Du-Kultur finden Anklang, ebenso die vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten. Die attraktiven Anstellungsbedingungen sind ein weiterer Pluspunkt. Diese bieten Freiraum, sich gemeinnützig zu engagieren. Dennoch sieht sich auch die TKB bei der Besetzung von Stellen seit einigen Jahren verstärkt mit dem Fachkräftemangel konfrontiert. So ist der Arbeitsmarkt im IT-Bereich stark ausgedünnt und erfahrene Beraterinnen und Berater sind ebenfalls nicht einfach zu finden.

### Modernes Führungsverständnis

Ein modernes Funktionsstufenmodell ohne Ränge, eine Du-Kultur, überschaubare Strukturen sowie vielfältige Möglichkeiten, sich aktiv einzubringen: Der TKB ist eine zeitgemässe Führungskultur wichtig. Dazu gehören Chancengleichheit und eine hohe Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Das Vergütungssystem der Bank ist geschlechtsneutral ausgestaltet und die Bank führt regelmässig Lohnvergleichsanalysen durch. Die variable Lohnkomponente bewegt sich in einem überschaubaren Rahmen und Basis dafür ist der Geschäftserfolg, an den alle Mitarbeitenden einen Beitrag leisten können.

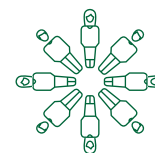
Das Führungsverständnis der Bank fassen die folgenden sechs Leitsätze zusammen:

- 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



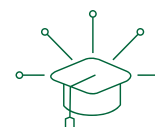
### Balance von Berufs- und Privatleben

Den Beruf mit dem Familienleben oder privaten Interessen in Einklang zu bringen, gewinnt in der heutigen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung. So ist bei der TKB die Zahl der Teilzeitarbeitenden stetig gestiegen in den letzten Jahren, insbesondere auch bei den Männern. Die TKB begegnet diesem Anspruch unter anderem mit einem sehr flexiblen Home-Office-Angebot oder der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten – auch in einer Führungsposition. Auch Jobsharing ist möglich bei der TKB. Seit Ende 2021 gibt es bei der Bank dazu eine Online-Plattform, auf der sich Interessierte vernetzen können.



### Arbeit an der Führungskultur

Neue Arbeitsmodelle, gesellschaftliche Trends und das sich immer rascher ändernde Umfeld beeinflussen die Anforderungen an die Führungskräfte. Die TKB begleitet diesen Wandel mit gezielter Aus- und Weiterbildung. Im Berichtsjahr war unter anderem der zweitägige Workshop für die Angehörigen der zweiten Führungsebene dem Umgang mit diesen Entwicklungen gewidmet. Und auch in den weiteren Führungsausbildungen der Bank stehen verstärkt soziale Kompetenzen im Zentrum. Die Identifikation und Entwicklung von Talenten gewichtet die TKB ebenfalls hoch, und es gibt eine systematische Nachfolgeplanung für Schlüsselfunktionen.



### Vielfältige Weiterbildungen

Die Förderung von Aus- und Weiterbildung hat bei der TKB eine lange Tradition. Im Zuge der Pandemie und auch aus Nachhaltigkeitsüberlegungen setzt die Bank immer mehr auf die Kombination von Online- und Präsenzs Schulungen. Auch das

Selbstlernen in Form von Webinaren ist etabliert. Das Themenspektrum war 2021 erneut breit. Einen Schwerpunkt bildete das umfassende Schulungsprogramm rund um den Einsatz des neuen Beratungstools «Omnium». 200 Beraterinnen und Berater machten sich dafür fit. 24 Beraterinnen und Berater aus dem Gewerbekundenbereich holten sich im Bereich Strategie frisches Wissen, damit sie sich mit Kunden hierzu auf Augenhöhe austauschen können. 18 Kundenberaterinnen und -berater aus dem Privat- und Geschäftskundenbereich bereiteten sich auf die Zertifizierung nach dem ISO-Standard 17024 vor. Zudem gab es Schulungen rund um Regularien, beispielsweise im Bereich Geldwäscherei. 60 interne Autoren machten sich mit dem neuen Content-Management-System vertraut, mit dem Website-Inhalte bewirtschaftet werden. Auch im Bereich Gesundheit und Sicherheit fanden Aktivitäten statt. 140 Mitarbeitende absolvierten einen Erste-Hilfe-Kurs. Und der Krisenstab setzte sich an seiner jährlichen Übung mit Cyberkriminalität auseinander.



### Nachwuchsförderung seit 150 Jahren

Seit 150 Jahren bildet die TKB Lernende aus. Im Berichtsjahr konnten 14 junge Bankfachleute ihre kaufmännische Grundbildung erfolgreich abschliessen. Allen hat die TKB wiederum min-

#### Engagement als Arbeitgeberin – Beispiele aus dem Jahr 2021

- 900 Stunden gemeinnütziges Engagement haben TKB-Mitarbeitende geleistet
- Die Vorgaben in Sachen Bekleidung sind einfacher und lockerer geworden
- 959 Ausbildungstage fanden statt
- 14 Bankfachleute haben ihre dreijährige Lehre erfolgreich beendet
- Der Anteil der männlichen Teilzeitarbeitenden ist auf 26 Prozent gestiegen
- 260 übrig gebliebene Menus hat das Mitarbeiter-Restaurant im Rahmen der Aktion «Too good to go» abgegeben

destens eine befristete Stelle angeboten, damit die jungen Fachkräfte nach der Lehre erste Berufserfahrungen sammeln können. Auch ein Informatiker und ein Koch konnten ihre Lehrzeit in der IT-Abteilung respektive im Mitarbeiter-Restaurant der Bank erfolgreich beenden. Das bereits vor mehreren Jahren lancierte Berufseinstiegsangebot für Mittelschulabsolventen hat sich bewährt. Drei junge Leute haben sich im Berichtsjahr für diesen anderthalbjährigen Einstieg ins Bankfach entschlossen. Zudem bietet die Bank im Firmenkundenbereich neu ein Praktikum für Hochschulabgänger an.



### Ideen einbringen

Die Mitarbeitenden mit zeitgemässen Arbeitsmitteln auszustatten, ist der Bank wichtig. Das Gros der Mitarbeitenden nutzt einen Laptop, mit dem sie auch unterwegs oder im Home-Office Zugriff auf die Banksysteme haben. In der Bank arbeiten die Mitarbeitenden an höhenverstellbaren Pulten. Jeder Arbeitsplatz ist mit zwei Bildschirmen bestückt und verfügt seit dem letzten Sommer über eine Kamera für Videokonferenzen. Neben dem schon seit Längerem im Einsatz stehenden Verbesserungsvorschlagssystem Kaizen hat die TKB mit «24'n'Go» ein neues Gefäss für das Einbringen von Optimierungsvorschlägen rund um den Arbeitsalltag geschaffen. Weil hier auch Vorschläge rund um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eingebracht werden können, wurde im Gegenzug das bankinterne Frauennetzwerk aufgelöst.

Weitere Informationen über das Engagement der TKB als Arbeitgeberin finden sich im Nachhaltigkeitsbericht, der alle zwei Jahre online publiziert wird. Die neueste Ausgabe für die Jahre 2020/2021 erscheint Mitte 2022 ([www.tkb.ch/nachhaltigkeit](http://www.tkb.ch/nachhaltigkeit)).



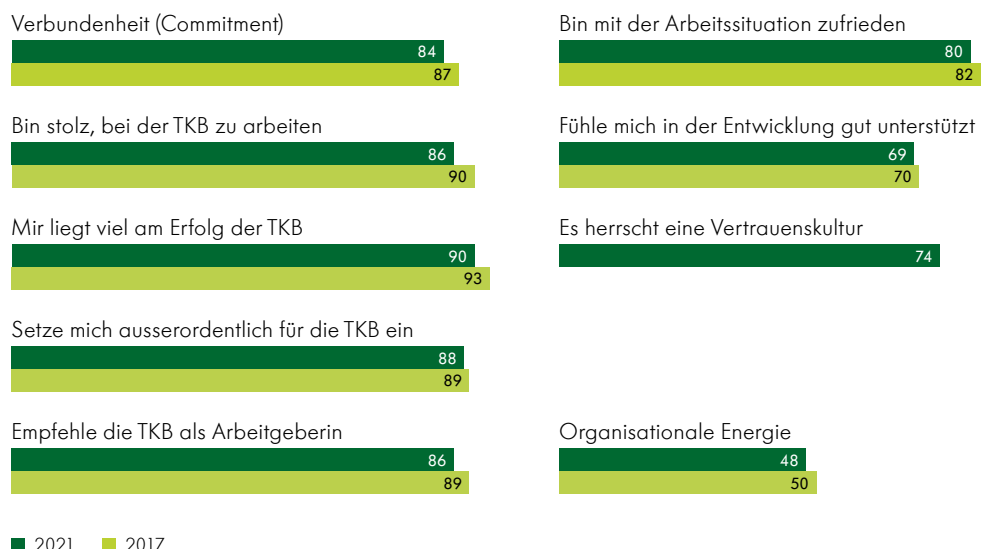
## Gute Noten für die TKB

**Die TKB ist eine attraktive Arbeitgeberin, mit der sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eng verbunden fühlen. Das zeigen die Resultate der Mitarbeiter-Umfrage vom Sommer 2021. Die Rücklaufquote beträgt hohe 85 Prozent.**

Die Umfrage führte die TKB mit dem Beratungsunternehmen Energy factory durch, das der Universität St. Gallen nahesteht und die Bank bei der Weiterentwicklung der Führungskultur begleitet. Von Mitte Juni bis Anfang Juli konnten sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter online und anonym zu sechs Themenkreisen äussern. Insgesamt resultierten überall sehr gute Werte, die auch mit vergleichbaren Unternehmen aus der Schweiz und Europa mithalten können – oder diese da und dort gar übertreffen. Im Mittelpunkt der Befragung standen die Verbundenheit («Commitment») und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Mit einem Gesamtwert von 84 auf einer Hunderterskala schneidet die Bank hier sehr gut ab. Zum zweiten Mal erhoben wurde die Ausprägung der «organisationalen Energie». Diese

zeigt auf, wie hoch die Leistungs- und Wandlungsfähigkeit eines Unternehmens ist: Unternehmen mit einer starken organisationalen Energie gelingt es besser als anderen, mit dem gesellschaftlichen Wandel Schritt zu halten und sich Veränderungen erfolgreich anzupassen. Mit einem Wert von 48 zeichnet sich die TKB durch ein hohes Mass organisationaler Energie aus. Die besten Unternehmen bringen es im Schnitt auf einen Wert von 56. Erstmals Thema in der Umfrage waren die Strukturen und die Kultur, die das Arbeiten prägen. Hier attestieren die Mitarbeitenden der Bank eine ausgeprägte Vertrauenskultur, die Freiraum für eigene Ideen lässt. Sie schätzen es, ihre Arbeit individuell zu gestalten und digitale Hilfsmittel zu nutzen. Auch wenn die TKB stolz sein darf auf die sehr gute Einstufung durch ihre Mitarbeitenden, gibt es dennoch einzelne Handlungsfelder. Diese lassen sich nicht pauschal nennen, sondern fallen je nach Geschäftsbereich oder Abteilung unterschiedlich aus. Die Führungskräfte entwickeln in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung passende Massnahmen.

### Mitarbeiterumfrage 2021 – ausgewählte Werte im Überblick



Die Resultate der neusten Mitarbeiter-Umfrage sind im grünen Bereich. Die Balken zeigen die Gesamtwertung zu ausgewählten Fragen auf einer Skala von 1 bis 100. Werte über 75 sind – auch im Vergleich mit anderen Unternehmen – sehr gut. Ob die Mitarbeitenden eine Kultur des Vertrauens erleben, wurde 2021 zum ersten Mal gefragt, darum gibt es keinen Vergleichswert aus dem Jahr 2017. Bei der «organisationalen Energie» beträgt der Wert bei den besten Unternehmen 56.



## Zahlen zu Mitarbeitenden und Ausbildung

<b>Anzahl Mitarbeitende</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Mitarbeitende Personen (inkl. Lernende/Praktikanten)	800	791
davon Führungskräfte	131	132
davon Lernende	47	48
davon Praktikanten	4	1
Personaleinheiten (Vollzeitäquivalent) <sup>1</sup>	684	679
<b>Frauenanteil in Führungspositionen</b>		
Anzahl weiblicher Führungskräfte in Prozent	14.5	11.4
<b>Ausbildung</b>		
Durchgeführte Seminare	34	47
Ausbildungstage	959	911
Ausbildungstage pro Mitarbeiter(in)	1.20	1.14
Ausbildungskosten in Mio. Franken (inkl. Lernende)	1.02	1.33
– in Prozent des Personalaufwandes	0.92	1.24
– pro Mitarbeiter(in) in Franken	1272	1669
Lehrabschlüsse	16	16
Eidg. anerkannter Abschluss (FA, Diplom)	33	19
Mitarbeitende in Vorbereitung auf einen eidg. anerkannten Abschluss	49	44
<b>Beschäftigungsgrad</b>		
Vollzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/Praktikanten)	474	476
– Anzahl Frauen innerhalb Vollzeitbeschäftigten (exkl. Lernende/Praktikanten)	131	126
– in Prozent	27.6	26.5
Teilzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/Praktikanten)	275	266
– Anzahl Frauen innerhalb Teilzeitbeschäftigten	202	205
– in Prozent	73.5	77.1
– Anzahl Führungskräfte innerhalb Teilzeitbeschäftigten	17	14
– in Prozent	6.2	5.2
<b>Elternschaft</b>		
Elternschaft bei Mitarbeiterinnen	10	12
Elternschaft bei Mitarbeitern	9	15
Rückkehrtrate nach Mutterschaftsurlaub (nur Frauen, in Prozent) <sup>2</sup>	80	83

<sup>1</sup> Exkl. Mitarbeitende im Stundenlohn, inkl. Lernende und Praktikanten (zu 50 Prozent gerechnet)

<sup>2</sup> Prozentsatz der Mitarbeiterinnen, die nach Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehrten