

Hanspeter Hutter

Hanspeter Hutter ist seit 1. Januar 2020 Mitglied der Geschäftsleitung. Er führt den 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 Integrationsteam 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: CAS Kaleidos FH in Banking Operations bei der Kaleidos Fachhochschule, Zürich (Beirat)

Tobias Hilpert

Tobias Hilpert ist seit 1. Juli 2021 Mitglied der Geschäftsleitung der TKB. Er leitet den Geschäftsbereich Marktleistungen, in dem die Bank ihre vertriebsunterstützenden Einheiten bündelt. Tobias Hilpert stiess 2013 als Stabsleiter im Segmentsmanagement zur TKB, Mitte 2015 übernahm er die Führung des Segmentsmanagements und ab 2018 leitete er das Segments- und Produktmanagement. Vor seinem Eintritt in die TKB war er in der Versicherungsbranche sowie in verschiedenen Führungsfunktionen bei der Zürcher Kantonalbank und bei Raiffeisen Schweiz tätig – zuletzt als Leiter Beratung und Vertrieb im Bereich Anlagekunden/Vermögensberatung bei Raiffeisen Schweiz in St. Gallen. Tobias Hilpert hat unter anderem einen Executive Master of Banking am IFZ der HSLU sowie das SKU Executive Management Program an der Uni St. Gallen HSG absolviert.

Mandate: Vorsorgestiftung Sparen 3 der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Präsident); Swisscanto Freizügigkeitsstiftung, Basel (Stiftungsrat)

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. Dazu führt die TKB regelmässig Lohnvergleichsanalysen durch. Die jüngste fand im Jahr 2020 durch das Competence Center for Diversity and Inclusion der Uni St. Gallen statt. Das Analyseergebnis zeigt auf, dass sich die Lohnungleichheit bei der TKB

mit 3,3 Prozent unterhalb der vom Bund gesetzten Toleranzschwelle von 5 Prozent bewegt. Die TKB hat darum von der Analysestelle das Label «We pay fair» erhalten. Die Durchführung der Lohngleichheitsanalyse wurde durch die sozialpartnerschaftliche Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankbranche (SF-LoBa) bestätigt.

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

Das Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung liegt in der Zuständigkeit des Bankrates. Die jüngste Fassung wurde durch eine Arbeitsgruppe des Bankrates entwickelt und ist seit 2021 in Kraft. Es basiert auf dem Vergütungsmodell für die Bankmitarbeitenden. Auf die Ausrichtung einer separaten variablen Strategievergütung wird verzichtet. Zudem wurde die Höhe der maximal möglichen variablen Vergütung reduziert – zugunsten einer Stärkung der beruflichen Vorsorge.

Das nachfolgend beschriebene Vergütungsmodell wird periodisch überprüft. Es berücksichtigt die regulatorischen Vorgaben (Finma-Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten) und orientiert sich an etablierten Standards wie der Schweizer Richtlinie für Corporate Governance, dem Code of Best Practice für Corporate Governance oder dem ASCO Think White Paper. 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 entspricht einer vom Geschäftserfolg abhängigen Erfolgskomponente, welche die individuelle Leistung berücksichtigt. Die variable Vergütung kann maximal 65 Prozent der fixen Jahresvergütung betragen (beim früheren Vergütungsmodell waren es bis zu 80 Prozent). Im Berichtsjahr betrug die variable Jahresvergütung je nach GL-Mitglied zwischen 24 und 31 Prozent der fixen 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 legt auf Antrag des Personalausschusses das Basissalar pro Geschäftsleitungsmitglied fest, inklusive des Erhöhungspotenzials. Die Auszahlung des Fixgehalts erfolgt bar in 13 Monatsraten.

Variable Jahresvergütung

Der Bankrat kann im freien Ermessen eine variable Jahresvergütung an die Geschäftsleitungsmitglieder ausrichten. Deren Höhe hängt vom bereinigten Geschäftserfolg ab. Dieser unterscheidet sich wie folgt vom publizierten Geschäftserfolg in der Jahresrechnung:

- Berücksichtigung der Veränderung von Wertberichtigungen, Rückstellungen und Verlusten sowie von Abweichungen der Erfahrungswerte
- Berücksichtigung von Sondereffekten

Je nach Höhe des Geschäftserfolgs ist im Modell ein Maximalwert für die variable Vergütung definiert. Fällt der bereinigte Geschäftserfolg unter 75 Mio. Franken (Floor), wird für das jeweilige Jahr keine variable Jahresvergütung geöffnet. Ab einem bereinigten Geschäftserfolg von 265 Millionen (Cap) bleibt der Maximalwert unverändert.

Bei der Festlegung der variablen Vergütung pro GL-Mitglied wird die individuelle Leistung berücksichtigt, die anhand des für alle Mitarbeitenden anwendbaren Leistungs- und Entwicklungsdialogs erhoben wird. Berücksichtigt werden alle Dimensionen, die für eine ausgewogene und nachhaltige Bankführung massgeblich sind (quantitative und qualitative Kriterien). Einbezogen wird auch der Erreichungsgrad der strategischen Ziele, der vom Strategieausschuss zuhanden des Bankrates erhoben wird. Der Personalausschuss stellt Antrag an den Bankrat. Dieser entscheidet in freiem Ermessen über die Ausrichtung einer variablen Vergütung sowie über die Höhe der variablen Vergütung pro GL-Mitglied. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt jeweils in bar im Februar des Folgejahres.

GL-Mitglieder, die ihr Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung gekündigt haben oder die wiederholt gegen Richtlinien, namentlich Compliance-Weisungen, verstossen haben, haben keinen Anspruch auf eine variable Vergütung.

Einhaltung der Eigentümerstrategie

Der Bankrat hat das 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 102–103 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 Berufsstandards gemäss International Professional Practices Framework (IPPF) wurde letztmals im November 2017 durch das Schweizer Revisionsunternehmen BDO AG bestätigt.