

*Gute Unternehmens-Kultur*



FLACHE HIERARCHIEN



LOHN-  
GLEICHHEIT



*Unterstützung  
für Mitarbeitende*



*Laufende Entwicklung*



LERN- UND  
WANDLUNGSFÄHIGKEIT

**STARKE ARBEITGEBERIN**



## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

**Der wichtigste Erfolgsfaktor der Bank sind die Mitarbeitenden. Für die TKB ist diese Aussage keine Floskel. Eine gute Unternehmenskultur ist der Bank wichtig, und sie bietet den Mitarbeitenden ein attraktives und vielseitiges Leistungspaket. Diese schätzen die flachen Hierarchien, das Teamdenken und die Möglichkeit, etwas bewegen zu können.**

Über 800 Mitarbeitende zählt die TKB. Diese stellen vor und hinter den Kulissen den Bankbetrieb sicher, geben der Bank ein Gesicht, strahlen Kompetenz und Freundlichkeit aus. Die TKB will als Arbeitgeberin attraktiv und engagiert bleiben. Mitarbeiter- und weitere Umfragen zeigen, dass die Bank sehr gut positioniert ist.



### Flexibles Arbeiten gewinnt an Bedeutung

Die Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeitmodellen hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Wo die Funktion es zulässt, nutzen viele Mitarbeitende das Angebot, unterwegs oder zu Hause zu arbeiten. Dies eröffnet Flexibilität im Alltag. Auch Teilzeitarbeit bleibt gefragt: Über ein Drittel aller Bankmitarbeitenden nutzt diese Möglichkeit, die auch Führungskräften offensteht. Noch nicht sehr verbreitet in der Bank ist Jobsharing; also das Auftei-

len eines Pensums auf zwei Personen. Die Bank stellt im Intranet eine Plattform zur Verfügung, wo Jobsharing-Interessierte sich melden und vernetzen können. Derzeit gibt es fünf «Paare», die im Jobsharing-Modell arbeiten. Zwei sind im Begleitmagazin zu diesem Geschäftsbericht porträtiert.



### Neue Anlaufstelle für Mitarbeitende

Seit Mitte 2022 arbeitet die TKB mit dem Schweizer Unternehmen Movis zusammen, das Sozialberatung für über 500 Firmen verschiedener Branchen anbietet. Movis ist rund um die Uhr Anlaufstelle für Mitarbeitende, die persönliche oder berufliche Probleme haben, diese aber vorerst nicht der vorgesetzten Stelle oder der Personalabteilung unterbreiten möchten. Die Beratung ist kostenlos und die Vertraulichkeit gewährleistet. Im Berichtsjahr haben vereinzelt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Beratung von Movis in Anspruch genommen. Schon seit fünf Jahren etabliert ist bei der TKB eine externe Fachstelle, bei der Mitarbeitende Weisungsverstösse melden könnten. Diese Meldestelle ist bei einer unabhängigen Anwaltskanzlei angesiedelt.



### Engagement als Arbeitgeberin – Beispiele aus dem Jahr 2022

- Nachhaltigkeit: Die TKB lancierte ein Ausbildungsprogramm und eine Info-Woche.
- 17 Weiterbildungskurse für insgesamt 120 Führungskräfte fanden statt.
- 14 Bankfachleute konnten ihre dreijährige Lehre erfolgreich beenden.
- 1 Koch hat im TKB-Mitarbeiterrestaurant seine Ausbildung abgeschlossen.
- 22 Mitarbeitende sind Vater oder Mutter geworden.
- 2144 Ausbildungstage fanden statt.
- Der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene ist auf 11 % gestiegen.

### Programm für Quereinsteiger in der IT

Den Fachkräftemangel spürt auch die TKB immer mehr. Unter anderem ist es im IT-Bereich schwierig, Mitarbeitende zu finden. Die TKB hat daher eine Schulung entwickelt für Quereinsteiger. Diese absolvieren ein individuell abgestimmtes Programm, das Bankfach- und IT-Wissen sowie spezifische Kenntnisse über die bei der TKB eingesetzten Softwarelösungen vermittelt. Drei Personen – darunter zwei Externe – haben sich auf das Angebot hin beworben und das mehrjährige Programm Anfang 2023 gestartet. Auch im Bereich Kundenberatung bietet die TKB Möglichkeiten für Quereinsteigerinnen und -einsteiger an.



### Führungskultur als Erfolgsfaktor

Führungskräfte der Bank spielen bei der Begleitung und Entwicklung von Mitarbeitenden eine zentrale Rolle. Die Bank investiert deshalb seit vielen Jahren gezielt in die Weiterbildung der Führungskräfte, denn im heutigen Umfeld wird Führung immer vielfältiger und anspruchsvoller. Eine neue Facette ist beispielsweise das «Führen aus Distanz» von Mitarbeitenden, die einen Teil ihrer Arbeit ausserhalb des Büros verrichten. Anfang 2022 hat die TKB ihre interne Führungsweiterbildung neu gestaltet. Aus sechs verschiedenen Themen können sich alle Führungskräfte der Bank mindestens zwei Angebote pro Jahr aussuchen und je eine tägige oder halbtägige Schulung absolvieren. Auch Personen mit einer Fachführung steht dieses Angebot offen. Im Rahmen der individuellen Entwicklung können Führungskräfte auch externe Angebote nutzen. Die zweite Führungsebene der TKB setzte sich 2022 an einem zweitägigen Workshop mit strategischen Führungsthemen auseinander.

sche Lehre bei der TKB. Im Sommer 2022 haben 14 Drittlernende die dreijährige Grundbildung als Bankkaufmann oder -frau erfolgreich abgeschlossen. Allen Absolventen hat die TKB wiederum die Möglichkeit eröffnet, mindestens ein Jahr lang erste Berufserfahrung zu sammeln. In die Ausbildung von Lernenden sind bankintern über 40 Mitarbeitende involviert. Diese Praxisausbilderinnen und -ausbilder konnten sich auch 2022 an einem Workshop austauschen und weiterbilden. Um ihr Angebot in der Lehrlingsausbildung nach aussen sichtbar zu machen, hat die TKB 2022 als Ausstellerin an der Berufsmesse Weinfelden teilgenommen. Für die professionelle Umsetzung der sogenannten «KV-Reform 2023» – diese bringt zahlreiche Veränderungen in der kaufmännischen Grundbildung mit sich – hat die TKB im Berichtsjahr Arbeiten geleistet. Neben der klassischen KV-Lehre bietet die Bank seit 2014 auch einen Berufseinstieg für Mittelschulabsolventen an. Drei Personen absolvieren derzeit dieses anderthalbjährige Ausbildungsprogramm, das von der Bankiervereinigung zertifiziert ist.



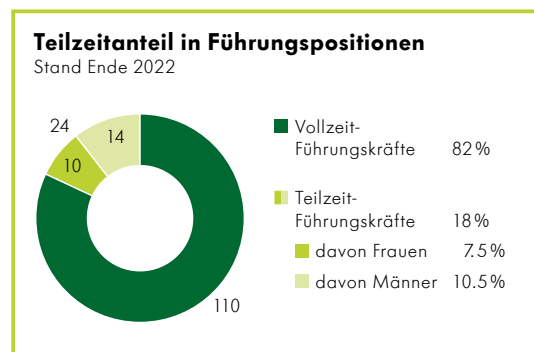
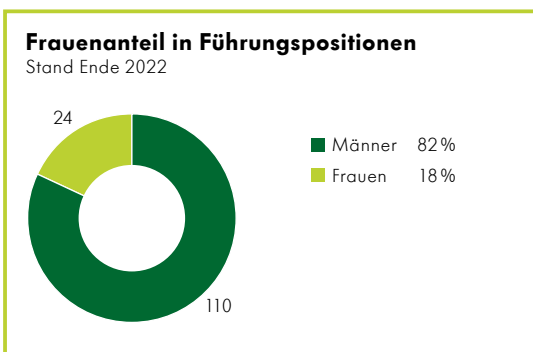
### KV-Lehre im Wandel

Seit der Gründungszeit bildet die TKB Lernende aus. Damit kann die Bank auch den eigenen Nachwuchsbedarf teilweise sicherstellen. Über vierzig junge Leute absolvieren derzeit eine kaufmänni-



### Nachhaltigkeit als Weiterbildungsfokus

Weiterbildung ist ein permanentes Thema im TKB-Team. Zum einen gilt es fachlich fit zu bleiben, um die Funktion optimal ausüben zu können. Zum anderen müssen Mitarbeitende auch mit den zahlreichen Neuerungen im regulatorischen Bereich Schritt halten können. Im Berichtsjahr waren dies unter anderem Themen zu Geld-





wäscherei, Marktverhalten oder zum Automatischen Informationsaustausch. Einen thematischen Schwerpunkt bildete im vergangenen Jahr der Themenkreis Nachhaltigkeit, in den die Bank insgesamt 1900 Ausbildungstage investiert. In Zusammenarbeit mit der Zürcher Hoch-

schule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) hat die TKB ein mehrstufiges Schulungskonzept entwickelt, das alle Mitarbeitenden abdeckt – vom Lernenden bis zum Bankratsmitglied. Mit dieser Offensive nimmt die TKB in der Schweizer Bankenlandschaft eine Vorreiterrolle ein. Einen weiteren Schulungsfokus bildeten 2022 die neuen Module im Beratungstool Omnium.

### Wegweiser für Führung und Verhalten

Ein modernes Funktionsstufenmodell ohne Ränge, ein respektvoller Umgang, Lohngleichheit oder die Möglichkeit, auf allen Stufen etwas zu bewegen: Der TKB ist eine zeitgemässe Führungs- und Wertekultur wichtig. Im Zuge der Erarbeitung der jüngsten Geschäftsstrategie haben Bankrat und Geschäftsleitung ergänzend zu den schon länger bestehenden Führungsleitsätzen der Bank Unternehmenswerte formuliert. Diese dienen als Orientierung für das Verhalten im Alltag und für den Austausch mit internen und externen Anspruchsgruppen. Die Unternehmenswerte sollen während der aktuellen Strategieperiode im Mitarbeiterkreis verankert werden. In Arbeit ist zudem ein Ethikkodex.

### Sechs Unternehmenswerte

- Bodenständig: Seit 1871 ist die TKB die Bank für den und im Thurgau. Mit klaren Werten. Verwurzelt und verbunden.
- Solid: Wir denken langfristig, handeln verantwortungsbewusst und tragen unserer Stabilität Sorge.
- Kundenorientiert: Wir verstehen die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden und begleiten sie verlässlich und partnerschaftlich.
- Agil: Wir handeln rasch und proaktiv, sind beweglich und nutzen Chancen.
- Unkompliziert: Wir sind lösungsorientiert, kommunizieren verständlich und halten die Wege kurz.
- Empathisch: Wir zeigen Einfühlungsvermögen und Respekt und begegnen unserem Gegenüber auf Augenhöhe.

### Sechs 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



### Das Selbstlernen fördern

Präsenzunterricht wird in der heutigen Weiterbildungslandschaft seltener. Die Digitalisierung bietet neue Möglichkeiten, die auch die TKB nutzt. Webinare oder Schulungsvideos sowie eine Online-Lernplattform sind bei der Bank schon seit Langem an der Tagesordnung. Mit dem kostenlosen Zugang zur Online-Bibliothek «Bookboon» hat die TKB im Berichtsjahr einen zusätzlichen Fundus geschaffen für das Selbststudium. Das Angebot von Bookboon steht ausschliesslich Unternehmen offen und kann auf die spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten werden. TKB-Mitarbeitende können über 3500 Medien nutzen, darunter E-Books, Online-Kurse, Video- und Podcasts. Der Themenfächer ist breit und wird laufend ergänzt.



### Viele Pluspunkte für Mitarbeitende

Die Information der Mitarbeitenden ist der TKB wichtig. So führt sie jährlich einen Informationsanlass durch. Zentrales Instrument für die tägliche interne Kommunikation und Hort aller relevanten Arbeitsmittel und -informationen ist das Intranet. Dort sind auch die Instrumente für das Verbesserungsmanagement verfügbar, das allen Mitarbeitenden offensteht. Eine Idee aus dem Mitarbeiterkreis hat die Bank im Betriebszentrum in Weinfelden umgesetzt und dort 2022 einen sogenannten «Open Space»-Bereich mit 16 Arbeitsplätzen und Begegnungszonen geschaffen. Neu eintretende Kolleginnen und Kollegen werden an einem Info-Halbtage mit den relevanten Informa-



tionen zur Bank, deren Strategie, Werten und Kultur vertraut gemacht. Im Berichtsjahr wurden die Prozesse für die Eingliederung von neuen Kolleginnen und Kollegen vereinfacht. Mitarbeitende auf dem Platz Weinfelden können sich zu günstigen Preisen im Mitarbeiter-Restaurant verpflegen, das die Bank seit über 30 Jahren führt. Im September veranstaltete die Bank eine Informationswoche zu Nachhaltigkeitsthemen. Über 300 Mitarbeitende haben eine oder mehrere Aktivitäten besucht. 80 Mitarbeitende haben die Möglichkeit genutzt, ein gemeinnütziges Engagement zu leisten. Die TKB stellt hierfür seit dem Jubiläumsjahr 2021 die Zeit und ein vielfältiges Angebot zur Verfügung. Für Mitarbeitende und Angehörige gibt die Bank seit über 50 Jahren eine Mitarbeiter-Zeitschrift heraus, die den Teamgeist fördert und Hintergrund bietet zu strategischen Entwicklungen der Bank. Im Berichtsjahr lud die Bank ihre Mitarbeitenden zu einem gesellschaftlichen Abend ein. Und Pensionierte schätzen den jährlichen Ausflug.

Weitere Informationen über das Engagement der TKB als Arbeitgeberin finden sich im Nachhaltigkeitsbericht der TKB ([www.tkb.ch/nachhaltigkeit](http://www.tkb.ch/nachhaltigkeit)).