

# NACHHALTIG MEHRWERT SCHAFFEN



## *Nachhaltigkeitsbericht 2014*

*Diese Datei enthält den vollständigen Nachhaltigkeitsbericht 2014 der TKB, wie er auf der Webseite der Bank veröffentlicht worden ist. Der Bericht orientiert sich an den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI). Eine Zusammenfassung der verschiedenen Aktivitäten enthält zudem der «Kurzbericht Nachhaltigkeit 2014», der ebenfalls auf der Webseite einsehbar ist.*



**Thurgauer  
Kantonalbank**

# Gemeinsam für mehr Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist schon seit vielen Jahren ein Thema für die TKB. Lokale Verankerung und langfristige Beziehungen sind uns wichtig – und wir sind uns unserer unternehmerischen Verantwortung bewusst. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie hilft uns, das vielschichtige Thema noch ganzheitlicher zu betrachten und festzustellen, wo wir uns verbessern können. Dabei setzen wir auf ein umfassendes Nachhaltigkeitsverständnis: Wir wollen nicht nur ökologisch verträglich, sondern auch wirtschaftlich und sozial verantwortlich handeln.

Dies ist geprägt durch das Engagement aller. So haben 80 Mitarbeitende auf freiwilliger Basis Ideen entwickelt, um die Nachhaltigkeitsbilanz zu verbessern. Das hat uns gefreut. Und so soll Nachhaltigkeit bei der TKB weiterhin gelebt werden: indem alle sich einbringen und am gleichen Strick ziehen.

Wir sind überzeugt, dass Nachhaltigkeit in der Finanzbranche eine wichtige Rolle spielt. Kundinnen und Kunden und weitere Anspruchsgruppen beschäftigen sich vermehrt mit dem Thema. Dieser Tatsache tragen wir Rechnung – unter anderem mit einem Nachhaltigkeitsbericht. Der ausführliche Nachhaltigkeitsbericht mit detaillierten Informationen ist auf der TKB-Webseite einsehbar. Vielen Dank für Ihr Interesse.

Geschäftsleitung der TKB



Heinz Huber Thomas Koller Rolf Brunner Remo Lobsiger David Strebel

## Kurzbericht Nachhaltigkeit 2014 – Inhaltsverzeichnis

---

### **Nachhaltigkeitsstrategie**

Vier definierte Stossrichtungen

---

### **Strategieprozess**

Analyse der Nachhaltigkeitsleistung

---

### **Wesentliche Themen**

für die Bank und ihre Anspruchsgruppen

---

### **Die TKB und ihre Anspruchsgruppen**

Kontakte pflegen

---

### **Themen und relevante Akteure**

Gemeinsam zu mehr Nachhaltigkeit

---

Stossrichtung «Nachhaltigkeit für Kunden»

---

Stossrichtung «Mitarbeitende fördern und fordern»

---

Stossrichtung «Engagiert für Gesellschaft und Region»

---

Stossrichtung «Sorgsam gegenüber der Umwelt»

---

Anhang

---

# NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

## VIER DEFINIERTE STOSSRICHTUNGEN

Als Grundlage für die Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die TKB ihre Aktivitäten hinsichtlich ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Konsequenzen analysiert. Gleichzeitig hat sie eine Beurteilung der Themen nach Relevanz für ihre Anspruchsgruppen und für die Bank als Unternehmen vorgenommen. Diese eingehende Auseinandersetzung mit der eigenen Nachhaltigkeitsleistung hilft der TKB, das Thema systematisch anzugehen und Lücken zu schliessen. Ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten bündelt die TKB in vier strategischen Stossrichtungen.

### Die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB

Positionierung und Differenzierung durch ein nachhaltiges Geschäftsmodell			
Die vier Stossrichtungen der Nachhaltigkeitsstrategie:			
Nachhaltigkeit für Kunden	Mitarbeitende fördern und fordern	Engagiert für Gesellschaft und Region	Sorgsam gegenüber der Umwelt
Umfassendes Nachhaltigkeitsverständnis: Ökonomie, Ökologie, Soziales			
Unternehmenswerte als Basis: ehrlich, engagiert, exzellent			

In vier Stossrichtungen bündelt die TKB ihre Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit. Das Fundament bilden die Unternehmenswerte und das Nachhaltigkeitsverständnis der Bank.

# STRATEGIEPROZESS

## ANALYSE DER NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

### **Analyse der eigenen Leistung**

[G4-18] In Einklang mit ihrem Leistungsauftrag setzt sich die TKB in sozialer Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung im Kanton ein. Sie engagiert sich ausserdem seit Jahrzehnten für das gesellschaftliche und sportliche Leben im Thurgau. Anders gesagt: Die TKB hat Nachhaltigkeit gelebt, lange bevor der Begriff modern geworden ist. Zu Beginn des Strategieprozesses hat die TKB ihre Nachhaltigkeitsleistung analysiert. Diese Analyse hat gezeigt, dass die TKB auf ihr Engagement in vielen Bereichen stolz sein darf. Sie zeigt aber auch, wo die TKB noch nachhaltiger werden kann, so etwa beim Umweltmanagement und in der Anlageberatung.

### **Berücksichtigung der externen Sichtweise**

[G4-26, G4-18, G4-24] Bei der Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB mit der externen Sicht auf Nachhaltigkeitsthemen auseinandergesetzt. In diese Umfeldanalyse eingeflossen sind Nachhaltigkeitsstudien, internationale Rahmenwerke, Medienberichte und Beispiele aus der Finanzindustrie. Daraus ist eine umfangreiche Themenliste entstanden, die Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Unternehmensbereiche diskutiert haben. Ihre Sicht eingebracht haben etwa die Abteilungen Logistik, Unternehmensentwicklung, Kommunikation, Personal und Produktmanagement. Sie haben festgehalten, welche Themen aus ihrer Sicht besonders wichtig sind für die Anspruchsgruppen der Bank. Die Erkenntnisse aus der Umfeldanalyse und die Erfahrungen, welche die verschiedenen Abteilungen mit externen Partnern machen, haben eine Einschätzung der Relevanz für externe Anspruchsgruppen ermöglicht. Diese ist in die Priorisierung eingeflossen.

### **Priorisierung der Nachhaltigkeitsthemen**

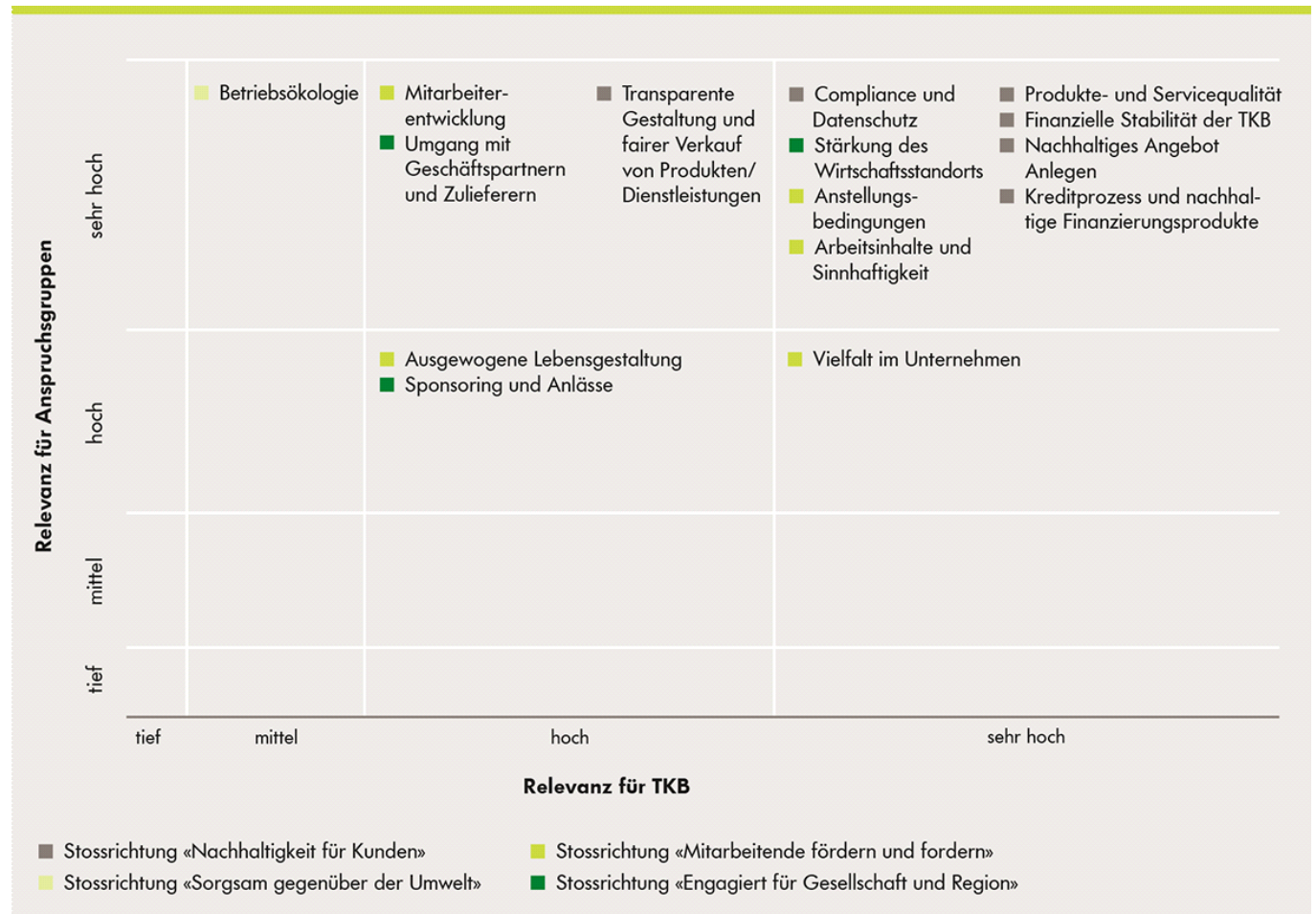
[G4-19] Das Ergebnis der Priorisierung ist die Wesentlichkeitsmatrix mit 15 Themen, die als besonders wichtig eingestuft werden. Diese Themen bilden die Grundpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie und ihrer vier Stossrichtungen. Im Zentrum stehen dabei jene Themen, bei denen das Handeln der TKB die grössten Auswirkungen hat und die auch den Anspruchsgruppen der Bank besonders wichtig sind. Die Geschäftsleitung hat die Strategie im Sommer 2012 verabschiedet. Im Berichtsjahr hat die TKB zu jeder Stossrichtung Massnahmenpläne definiert, die zeigen, wie die Strategie umgesetzt werden soll. Weitere Informationen dazu finden sich in den jeweiligen Themenkapiteln.

### **Nachhaltigkeitsbericht**

Der Aufbau einer Nachhaltigkeitsberichterstattung ist Bestandteil der TKB-Nachhaltigkeitsstrategie. Einerseits will die TKB darlegen, wie sie mit unternehmerischen, ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen umgeht. Andererseits hilft die Erstellung des Berichts der Bank bei der Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung. Denn das Auswerten der Daten für den Bericht zeigt, welche Massnahmen greifen und wo es Lücken zu schliessen gilt. Deshalb steht der Nachhaltigkeitsbericht nicht am Ende des Strategieprozesses: Er ist vielmehr Teil eines Kreislaufes.

# WESENTLICHE THEMEN FÜR DIE BANK UND IHRE ANSPRUCHSGRUPPEN

Die TKB hat sich bei der Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie vom Prinzip der Wesentlichkeit leiten lassen. Ein Thema ist dann wesentlich, wenn es den Erfolg der TKB massgeblich beeinflussen kann und gleichzeitig wichtig ist für ihre Anspruchsgruppen. Die Wesentlichkeitsmatrix bildet ab, welche Themen für die Bank und für ihre verschiedenen Anspruchsgruppen besonders wichtig sind. Diese 15 Themen stehen im Fokus der Nachhaltigkeitsstrategie.



# DIE TKB UND IHRE ANSPRUCHSGRUPPEN

## KONTAKTE PFLEGEN

Die TKB pflegt eine aktive, auf Kontinuität und Offenheit ausgerichtete Informationspolitik. Besonders wichtig ist der Bank der persönliche Kontakt zu ihren Kundinnen und Kunden. Auch dem Austausch mit ihren Eigentümern und weiteren Anspruchsgruppen misst die Bank grosse Bedeutung zu. Denn im Dialog lernt die TKB, was ihre Gesprächspartner beschäftigt und wo sie sich verbessern kann. So trägt der kontinuierliche Austausch langfristig zum Geschäftserfolg bei. Zu den Anspruchsgruppen der TKB zählen Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Inhaberinnen und Inhaber von Partizipationsscheinen, der Kanton Thurgau, Politik und Aufsichtsbehörden, Wirtschaftsverbände, Medien, Partnerorganisationen und Branchenpartner sowie Lieferanten, Sponsoring- und Geschäftspartner.

### **Den Dialog pflegen**

Besonders wichtig ist der Dialog mit denjenigen Anspruchsgruppen, die von den Aktivitäten der TKB am stärksten betroffen sind oder die ihrerseits einen massgeblichen Einfluss auf relevante Nachhaltigkeitsthemen haben. Dies sind namentlich Kunden, Mitarbeitende, Eigentümer und Aufsichtsbehörden. Den Austausch mit diesen Anspruchsgruppen pflegt die TKB besonders. Aber auch mit Partnerorganisationen oder den auf Nachhaltigkeit spezialisierten Organisationen Swiss Sustainable Finance und Öbu (Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften) steht die TKB in regem Austausch.

### **Kontakt zu Kundinnen und Kunden schafft Nähe**

Die TKB steht über verschiedene Kanäle im Dialog mit ihren Kundinnen und Kunden. An erster Stelle steht der persönliche Kontakt mit den Beraterinnen und Beratern. Auch die von der Bank organisierten Anlässe stellen eine beliebte Plattform für den Austausch dar. Gefragt sind auch die weiteren Kanäle wie Service Center, E-Banking oder Online-Schalter. Die TKB ist ausserdem in den Sozialen Medien aktiv, wo sie den Dialog mit interessierten Personen pflegt. Eine zusätzliche Gelegenheit für persönliche Gespräche bietet die Partizipanten-Versammlung. Die Bankleitung informiert dort die Inhaberinnen und Inhaber von Partizipationsscheinen über ihre Geschäftstätigkeit. Auch informiert die TKB regelmässig via Medien über relevante Ereignisse.

### **Mitarbeitende gestalten die TKB mit**

Die TKB setzt auf einen unkomplizierten Austausch über Hierarchiestufen hinweg. Sie legt ausserdem Wert darauf, dass Verbesserungen von den Mitarbeitenden vorgeschlagen, entwickelt und umgesetzt werden. Dies kann im Rahmen des bankweiten Vorschlagswesens oder abteilungsintern mittels der Kaizen-Methode geschehen. Auch bei der Konkretisierung der Nachhaltigkeitsstrategie spielen die Mitarbeitenden eine aktive Rolle: Von November 2014 bis Januar 2015 haben interessierte Mitarbeitende an Nachhaltigkeits-Workshops Ideen für mehr Nachhaltigkeit im Alltag erarbeitet. Im Intranet können die Mitarbeitenden diese Ideen kommentieren und weitere Vorschläge einreichen.

Alle drei Jahre führt die TKB eine Umfrage durch, welche die Zufriedenheit und das Commitment der Mitarbeitenden erhebt. Eine zusätzliche Umfrage fand im Berichtsjahr statt: Rund 70 Prozent der Mitarbeitenden haben sich in einer Online-Umfrage zu den Anstellungsbedingungen geäussert. Weitere Informationen zum Engagement der Bank für ihre Mitarbeitenden enthalten der Abschnitt zur Stossrichtung «Mitarbeitende fördern und fordern» und der Geschäftsbericht der Bank.

### **Eigentümer und Kanton**

Der Kanton Thurgau ist Mehrheitseigentümer der TKB; die Kompetenzen der politischen Oberaufsicht sind zwischen Regierungsrat und dem Thurgauer Grosse Rat aufgeteilt. Der Grosse Rat wählt die Mitglieder und den Präsidenten des Bankrates und verabschiedet jährlich den TKB-Geschäftsbericht. Die Vorberatung des Berichts durch eine grossrätliche Kommission stellt eine wichtige Möglichkeit für die Pflege des Dialogs dar. Zwischen Bankrat, Geschäftsleitung und der Kantonsregierung finden zudem jährliche Treffen statt, an denen der allgemeine Geschäftsgang und die weitere Strategie besprochen werden.

# THEMEN UND RELEVANTE AKTEURE

## GEMEINSAM ZU MEHR NACHHALTIGKEIT

Viele Themen, welche die TKB im Nachhaltigkeitsbereich als wichtig erachtet, liegen in ihrem eigenen Einflussbereich. Das heisst: Wie nachhaltig gehandelt wird, bestimmt die Bank selbst. Es gibt jedoch auch Themen, die auch von externen Anspruchsgruppen beeinflusst werden. In diesen Bereichen hängt die Nachhaltigkeitsleistung der TKB davon ab, mit wem sie zusammenarbeitet und wie die Zusammenarbeit ausgestaltet ist. Anders gesagt: Nicht immer hat die TKB ihre Nachhaltigkeitsleistung selbst in der Hand. Die nachfolgende Aufstellung zeigt, welche Akteure die von der TKB als wesentlich definierten Themen beeinflussen.



**Themen und relevante Akteure**

Stossrichtung	[G4-19] Thema	Beschreibung	Ansatzpunkte für Nachhaltigkeitsleistung (GRI-Aspektgrenzen)	
			[G4-20] Innerhalb der TKB: Die TKB beeinflusst oder kontrolliert das Thema direkt: Wie nachhaltig gehandelt wird, hängt unmittelbar von der TKB ab.	[G4-21] Ausserhalb der TKB: Externe Anspruchsgruppen beeinflussen das Thema. Die Nachhaltigkeitsleistung der TKB hängt daher von diesen Anspruchsgruppen und der Zusammenarbeit mit ihnen ab.
Nachhaltigkeit für Kunden	Produkte- und Servicequalität	Breites Produktportfolio, hohe Kundenorientierung, hochwertiger Kundenservice	x	—
	Finanzielle Stabilität der TKB	Gesunde Eigenmittelausstattung	x	Kanton und eidgen. Finanzmarktaufsicht geben Mindestanforderungen für Eigenmittelausstattung vor.
	Nachhaltiges Angebot Anlegen	Integration sozialer und/oder ökologischer Überlegungen in die Investitionsentscheidungen	x	Die TKB entwickelt keine eigenen Finanzinstrumente. Um das Angebot an nachhaltigen Anlagen zu erweitern, ist deshalb die Zusammenarbeit mit Drittanbietern notwendig. Anlageentscheide werden von Kundinnen und Kunden getroffen
	Kreditprozess und nachhaltige Finanzierungsprodukte	Berücksichtigung ökologischer Kriterien im Kreditprüfungsprozess; Angebot von nachhaltigen Finanzierungslösungen	x	—
	Transparente Gestaltung und fairer Verkauf von Produkten und Dienstleistungen	Faire Beratung und Verkauf passender Produkte, Transparenz, Anlegerschutz	x	—
	Compliance und Datenschutz	Einhaltung der Gesetze und Verhinderung der Beihilfe zu Steuerhinterziehung, Verhinderung von Geldwäsche und Korruption, Datenschutz	x	Das Netz der Regulatorien im Finanzbereich wird immer dichter: Die fristgerechte Umsetzung der verschiedenen Regelwerke fordert die TKB.
Mitarbeitende fördern und fordern	Anstellungsbedingungen	Vergütungssystem, soziale Leistungen, Teilzeitarbeit, Arbeitssicherheit, Begleitung im Krankheitsfall, etc.	x	—
	Arbeitsinhalte und Sinnhaftigkeit	Nicht-finanzielle Aspekte bei der Arbeit, Unternehmenskultur. Mitarbeitende können sich einbringen und etwas bewegen.	x	—
	Mitarbeiterentwicklung	Angebot an Ausbildungsplätzen, Unterstützung der Weiterbildung, Kompetenzentwicklung, Ausbildung in sozialen und ökologischen Themen, Talentförderung	x	—
	Ausgewogene Lebensgestaltung	Förderung der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen	x	—
	Vielfalt im Unternehmen	Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, faire Entlohnung	x	—
Engagiert für Gesellschaft und Region	Stärkung des Wirtschaftsstandorts	Erfüllung des Leistungsauftrags; Wertschöpfung und Wertverteilung, Auftragsvergabe im Kanton, Förderung lokaler Wirtschaft	x	Die TKB ist teilweise auch abhängig von stark spezialisierten Leistungen, die nicht durch Zulieferer im Kanton angeboten werden.
	Umgang mit Geschäftspartnern und Zulieferern	Fairer Umgang mit Geschäftspartnern und Zulieferern; Berücksichtigung lokaler Geschäftspartner	x	Nach Möglichkeit berücksichtigt die TKB lokale Lieferanten. Bei der Förderung von Nachhaltigkeit ist sie auf die Mitarbeit ihrer Zulieferer angewiesen.
	Sponsoring und Anlässe	Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei Sponsorings und Anlässen	x	Die unterstützten Organisationen, Vereine und Organisatoren können einen Beitrag leisten, indem sie Nachhaltigkeitsaspekte bei der Durchführung von Anlässen berücksichtigen. Ab 2015 fliessen Nachhaltigkeitskriterien in die Beurteilung von Sponsoring-Aktivitäten ein.
Sorgsam gegenüber der Umwelt	Betriebsökologie	Schonender Umgang mit Ressourcen, Einführung und Etablierung Umweltmanagementsystem	x	Die TKB bezieht verschiedene Produkte und Dienstleistungen von externen Partnern. So hat sie beispielsweise den Betrieb der Rechenzentren an die Swisscom vergeben. Auch das Verhalten ihrer Kundinnen und Kunden kann die Nachhaltigkeitsleistung der TKB beeinflussen. Eine zentrale Rolle spielt zudem das Verhalten der Mitarbeitenden.

# STOSSRICHTUNG «NACHHALTIGKEIT FÜR KUNDEN»

Das Kapitel enthält Angaben zu folgenden relevanten Themen:

- Nachhaltiges Angebot Anlagen
- Nachhaltiges Kreditgeschäft
- Produkt- und Servicequalität
- Fairer Verkauf von Produkten
- Finanzielle Stabilität
- Compliance und Datenschutz

# NACHHALTIGKEIT FÜR KUNDEN

## LANGFRISTIGE BEZIEHUNGEN PFLEGEN

Die TKB will ihre Kundinnen und Kunden in allen Lebensphasen begleiten: Dauerhafte, auf Vertrauen basierende Kundenbeziehungen gehören zu ihrem nachhaltigen Geschäftsmodell. Das Nachhaltigkeitsverständnis der Bank umfasst deshalb eine hohe Produkte- und Servicequalität sowie eine transparente und auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ausgerichtete Beratung. Ebenso trägt die auf Stabilität bedachte Geschäftspolitik der TKB dazu bei, langfristig Vertrauen zu schaffen.

Als Finanzdienstleisterin kann die TKB nachhaltiges Handeln auch bei ihren Kundinnen und Kunden fördern. Sie tut dies in einzelnen Bereichen bereits heute: So bietet die TKB beispielsweise einen Vorzugszins für Wohnbauten im energiesparenden Minergie-Standard an. Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie will die TKB Nachhaltigkeitskriterien noch stärker in ihr Produkte- und Beratungsangebot integrieren.



### **Strategische Ziele «Nachhaltigkeit für Kunden»**

- Wir beraten unsere Kunden kompetent und ganzheitlich und suchen die für sie bestmögliche Lösung – dank unabhängiger Beratung frei von Interessenkonflikten.
- Wir engagieren uns langfristig für unsere Kunden und begleiten sie in allen ihren Lebensphasen.
- Wir beraten unsere Kunden bei der Auswahl nachhaltiger Anlageprodukte.
- Wir entwickeln nachhaltige Produkte und Dienstleistungen und eignen uns entsprechende Kompetenzen an.

# NACHHALTIGES ANGEBOT ANLEGEN VERANTWORTUNGSVOLL INVESTIEREN

Als Finanzdienstleisterin kann die TKB in der Anlageberatung Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen. Rund 15 Milliarden Franken Kundengelder haben ihre Kundinnen und Kunden ihr anvertraut. Bei Investitionsentscheiden kann die TKB mit einem nachhaltigen Angebot und passenden Empfehlungen unterstützen.

## Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB im Bereich des nachhaltigen Anlegens folgende strategischen Ziele gesetzt:

- Wir beraten unsere Kunden bei der Auswahl nachhaltiger Anlageprodukte.
- Wir erhöhen den Anteil von Anlagen, die einer Positivauswahl unterzogen worden sind, gemessen am Gesamtbestand der Anlagegelder.

## Einsatz für nachhaltige Anlagen

[G4-DMA] Die TKB will ihren Kundinnen und Kunden Optionen für nachhaltige Investitionsentscheidungen bieten. Schon heute bietet sie nachhaltige Anlagefonds von Drittanbietern an. In Zukunft wird die TKB auf ihren Empfehlungslisten für Anlagekunden besonders nachhaltige Anlagen als solche kennzeichnen. Anlegerinnen und Anleger sollen mit Informationen über die Nachhaltigkeit der empfohlenen Anlageinstrumente bedient werden und dadurch fundierter entscheiden können. Vermögensverwaltungskunden können seit einiger Zeit auf Wunsch die Anlageklasse Agrar-Rohstoffe ausschliessen.

Auf nationaler Ebene beteiligt sich die TKB als Gründungsmitglied des Vereins Swiss Sustainable Finance an der Diskussion von Nachhaltigkeitsthemen im Finanzbereich. Der Verein fördert die Entwicklung von nachhaltigen Bank- und Finanzprodukten und bietet eine Diskussionsplattform.

## Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-FS11] Per Ende 2014 liegen keine Daten zu nachhaltigen Anlageprodukten vor. Sobald nachhaltige Geldanlagen auf den Empfehlungslisten gekennzeichnet sind, soll der Anteil nachhaltiger Anlagen am gesamten Anlageportfolio regelmässig erhoben werden.

# NACHHALTIGES KREDITGESCHÄFT

## ANGEBOT UND PROZESSE

Die Vergabe von Hypotheken und Krediten an Privat- und Geschäftskunden ist der wichtigste Pfeiler des TKB-Geschäftsmodells. Die TKB kann in diesem Geschäftsbereich zu mehr Nachhaltigkeit beitragen, indem sie Umweltaspekte in die Kreditprüfung einbezieht, Produkte anbietet, die nachhaltiges Verhalten belohnen, und indem sie Projekte mit einem Nachhaltigkeitsnachweis mit Vorzugskonditionen fördert. Nicht nur Kundinnen und Kunden profitieren: Auch Öffentlichkeit und Eigentümer haben ein Interesse an der Realisierung von nachhaltigen Projekten im Kanton.

### Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB im Bereich nachhaltiges Finanzieren folgendes strategisches Ziel gesetzt:

- Wir entwickeln nachhaltige Produkte und Dienstleistungen und eignen uns entsprechende Kompetenzen an.

### Wie die TKB Nachhaltigkeit im Kreditprozess bei ihren Finanzierungsprodukten fördert

[G4-DMA] Die TKB fördert Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe auf zwei Ebenen: durch die Integration von ökologischen Kriterien in die Kreditprüfung und durch Finanzierungsprodukte, die nachhaltiges Verhalten fördern und mit Vorzugskonditionen belohnen.

Jedes Kreditgeschäft wird bei der TKB eingehend geprüft, auch hinsichtlich ökologischer Risiken wie beispielsweise Altlasten auf Grundstücken. Auf pauschale Ausschlusskriterien, die beispielsweise ganze Branchen von der Kreditvergabe ausschliessen, verzichtet die TKB. Vielmehr erfolgt eine individuelle Beurteilung von Geschäften mit möglichen ökologischen Risiken.

Die TKB bietet Finanzierungsprodukte an, die dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung tragen. Seit längerem etabliert ist die Minergie-Hypothek. Diese bietet einen Vorzugszinssatz für ökologische Neu- und Umbauten, wenn ein Minergie-Zertifikat oder ein GEAK-Energieausweis mit einem Mindeststandard (je nach Alter des Gebäudes) vorliegt, oder bei der Finanzierung von Solaranlagen. Seit Sommer 2013 ergänzen der Green-Power-Kredit für Investitionen in erneuerbare Energien und die KMU-Energiespar-Hypothek die Produktpalette. Letztere richtet sich an Firmen- und Gewerbekunden, die in die Optimierung des Energieverbrauchs ihrer Liegenschaften investieren. Auf allen diesen Produkten geniessen Kunden Vorzugskonditionen. Einen Zinsvorteil bietet auch der Förderkredit für Jungunternehmen, der sich an Firmengründer in der Start- und Wachstumsphase richtet. Der TKB-Jungunternehmerdesk unterstützt Unternehmer und Unternehmerinnen bei der Verwirklichung einer neuen Geschäftsidee und im Bereich Nachfolgeregelung. Die Erstberatungen sind kostenlos und auch für Nichtkunden zugänglich.

### Kennzahlen und Leistungsnachweis

[FS8] Das Volumen der Minergie-Hypotheken hat im Jahr 2014 gesamthaft und anteilmässig zugenommen. Der Green-Power-Kredit sowie die KMU-Energiespar-Hypothek wurden erst 2013 lanciert. Damit sich diese Finanzierungsprodukte weiter etablieren können, wird 2015 geprüft, wie Mitarbeitende und Kunden besser über die bestehenden Produkte informiert werden können.

Anteil nachhaltiger Finanzierungsprodukte am gesamten Bestand der Ausleihungen:

Kundenausleihungen	2014		2013	
	Total TCHF	Total in %	Total TCHF	Total in %
Nachhaltige Finanzierungsprodukte	72'258	0,42 %	59'762	0,36 %
Total Kundenausleihungen	17'251'516	100 %	16'840'487	100 %

# FAIRER VERKAUF VON PRODUKTEN GANZHEITLICH UND TRANSPARENT BERATEN

Zu einer professionellen Beratung gehört, dass die Kundinnen und Kunden die für sie passenden Produkte erhalten und über deren Risiken umfassend informiert werden. Dem Anlegerschutz misst die TKB grosse Bedeutung bei. Die TKB setzt zudem auf Unabhängigkeit: Weil sie keine eigenen Finanzinstrumente vertreibt, kann sie ihre Kundinnen und Kunden frei von Interessenkonflikten beraten.

## **Ziele**

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB mit Blick auf den transparenten und fairen Verkauf von Produkten und Dienstleistungen folgendes strategisches Ziel gesetzt:

- Wir beraten unsere Kunden kompetent und ganzheitlich und suchen die für sie bestmögliche Lösung – dank unabhängiger Beratung frei von Interessenkonflikten.

## **Wie die TKB die transparente Gestaltung und den fairen Verkauf von Produkten sicherstellt**

[G4-DMA, vormals FS1.5] Eine Reihe von gesetzlichen Vorgaben stellen Fairness und Transparenz bei der Gestaltung und beim Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen sicher. TKB misst diesen Vorgaben höchste Bedeutung bei. Ein umfassendes Weisungswesen gewährleistet, dass die Beraterinnen und Berater die bestehenden Gesetze und Regularien einhalten. Regelmässige Schulungen stellen sicher, dass die Mitarbeitenden mit den gesetzlichen Vorgaben vertraut sind und gleichzeitig bestmöglich auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden eingehen. So erarbeiten Berater und Kunde beispielsweise gemeinsam ein Anlegerprofil, bevor ein Investitionsentscheid getroffen wird. Dabei wird abgeklärt, welches Risiko ein Kunde eingehen will und kann: Gemeinsam werden Risikobereitschaft und Risikofähigkeit beurteilt.

# FINANZIELLE STABILITÄT GESUNDE SUBSTANZ ERHALTEN

Die Thurgauer Kantonalbank will durch eine langfristig positive Gewinnentwicklung und finanzielle Stabilität überzeugen – dies ist Teil ihrer Vision und ihres Selbstverständnisses. Eine komfortable Kapitalausstattung schafft langfristig Vertrauen bei allen Anspruchsgruppen.

## Ziele

Gemäss der Eigentümerstrategie des Kantons Thurgau hält die TKB ihre Kapitalquote bei mindestens 16 Prozent. Dies übertrifft die Anforderungen der eidgenössischen Finanzmarktaufsicht Finma und stellt sicher, dass die TKB nachhaltig über eine gesunde Substanz verfügt.

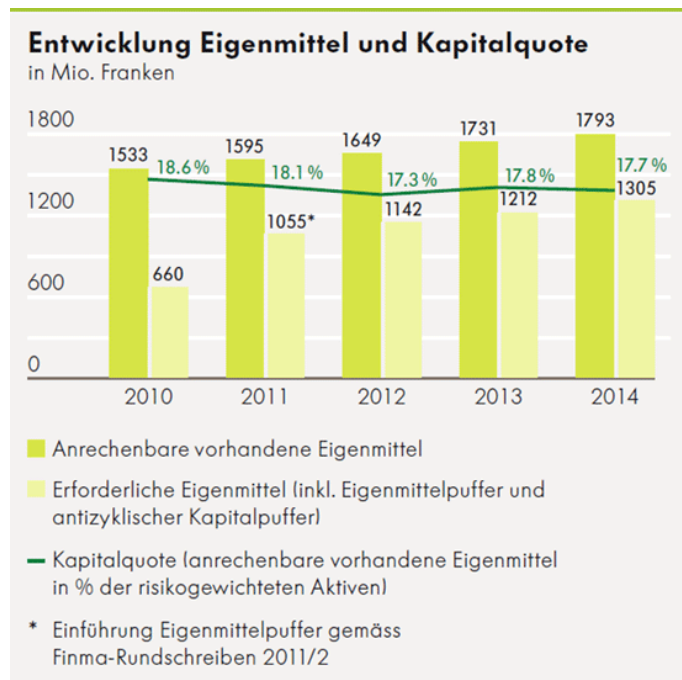
## Was die TKB tut, um ihre finanzielle Stabilität zu erhalten

[G4-DMA] Der Kanton Thurgau legt in der Eigentümerstrategie die übergeordneten Leitplanken für die Unternehmensstrategie der Bank fest. Darin gibt der Kanton auch die Kapitalquote von 16 Prozent vor. Diese gewährleistet, dass die TKB über eine gesunde Substanz verfügt. Das solide Geschäftsmodell der TKB und eine konservative Risikopolitik tragen zu einer stabilen Ertragslage bei. Die TKB verzichtet auf Investment Banking und Eigenhandel. Das Auslandgeschäft spielt eine untergeordnete Rolle.

Die Risikopolitik der TKB ist auf Kontinuität ausgelegt. Der Bankrat wird regelmässig über die Risikosituation der Bank informiert und verabschiedet und überprüft die Risikopolitik. In der Geschäftsleitung sind für alle Risikokategorien Verantwortliche definiert, welche für die Identifikation, Messung, Bewertung, Steuerung und Überwachung zuständig sind.

## Kennzahlen und Leistungsnachweis

Die TKB übertrifft die Vorgaben der Finanzmarktaufsicht und des Kantons zur Kapitalquote deutlich.



Eine Übersicht über die wirtschaftliche Leistung der TKB gibt der Indikator EC1.

# PRODUKTE- UND SERVICEQUALITÄT KUNDENZUFRIEDENHEIT LANGFRISTIG SICHERN

Es sind 180'000 Kundinnen und Kunden, die im Zentrum des täglichen Handelns der TKB stehen. Um langfristige, erfolgreiche Beziehungen zu ihren Kunden aufzubauen, setzt die TKB auf eine hohe Beratungs- und Servicequalität. Kunden profitieren von einem breiten Produkteangebot und einer individuellen Beratung. Mit spezifischen Angeboten trägt die TKB der Tatsache Rechnung, dass sich die Bedürfnisse ihrer Kunden im Laufe des Lebens verändern – damit die Kundinnen und Kunden genau das erhalten, was sie brauchen. Besonders wichtig ist der TKB die Nähe zu ihren Kunden. Diese zeigt sich nicht zuletzt im dichten Bankstellennetz der TKB: Im Kanton ist die Bank mit 29 Geschäftsstellen sowie über 70 Bancomaten an 53 Standorten präsent.

## Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB im Bereich Produkte- und Servicequalität folgendes strategisches Ziel gesetzt:

- Wir engagieren uns langfristig für unsere Kunden und begleiten sie in allen ihren Lebensphasen.

## Ganzheitliche Beratung

[G4-DMA] Die Verkaufskultur der Bank stellt die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ins Zentrum: Sie ganzheitlich zu beraten, ist seit vielen Jahren die Devise der TKB. 2012 hat sie einen neuen Beratungsprozess entwickelt, der die systematische und kompetente Beratung aller Kunden sicherstellen soll. Verschiedene Hilfsmittel tragen dazu bei: So verfügen die Mitarbeitenden beispielsweise seit 2014 über ein Nachschlagewerk für mehr Exzellenz im Hypothekengeschäft. In sogenannten «Sales Coachings» begleiten die Vorgesetzten ihre Mitarbeitenden und fördern damit wiedererkennbare Beratungserlebnisse.

Beratungsprozess und Hilfsmittel unterstützen die TKB-Mitarbeitenden bei der Umsetzung der Leistungsversprechen, welche die TKB 2012 für jedes Kundensegment definiert hat. Für die Weiterentwicklung der Beratungsqualität und die Verbesserung der Kundenzufriedenheit liefern Umfragen wichtige Hinweise. Durch die Teilnahme an der Kundenzufriedenheits- und Imageumfrage des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) erfährt die TKB, wie Kundinnen und Kunden die Bank bewerten. Rückmeldungen von Kundinnen und Kunden erfassen die Mitarbeitenden im internen Kundenreaktionsmanagement, das wie die Ergebnisse der Kundenumfragen regelmässig ausgewertet wird. In einem internen Blog können Beraterinnen und Berater zudem über besonders erfreuliche Begegnungen und über innovative Ideen im Kontakt mit Kunden berichten: Sie teilen gute Ideen ebenso wie die Komplimente zufriedener Ansprechpartner.

## Kennzahlen und Leistungsnachweis

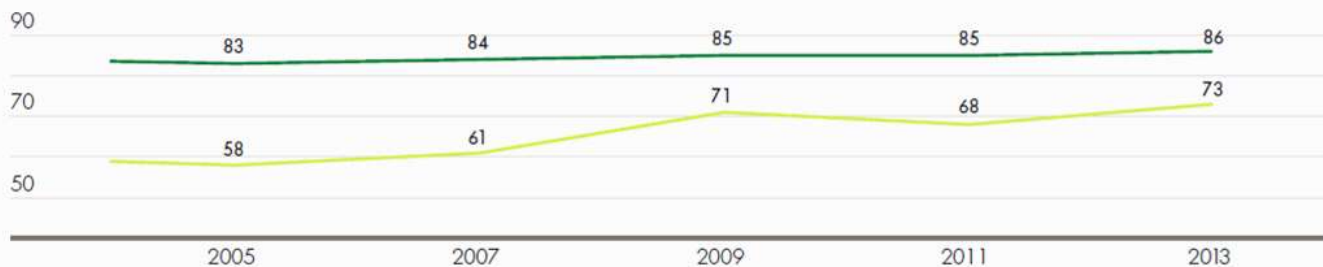
[G4-PR5] Die Ergebnisse der regelmässigen Marktforschungsaktivitäten unterstreichen die starke Stellung, welche die TKB in ihrem Marktgebiet seit vielen Jahren hat. Die Erhebungen werden vom Verband Schweizer Kantonalbanken (VSKB) koordiniert. Um die Ergebnisse vergleichbar zu machen, werden die Umfrageteilnehmenden auch zu anderen Bankinstituten befragt.

Im Berichtsjahr sind die Ergebnisse der im Zweijahresturnus durchgeführten Marktumfrage bei Privaten publiziert worden. Diese zeigen, dass gut die Hälfte der befragten Personen TKB-Kunden sind. 9 von 10 Kunden empfehlen die TKB zudem gerne weiter und für 7 von 10 Kunden ist die TKB Hauptbank. Mit einem Wert von 86 auf einer Skala von 1 bis 100 ist ihre Zufriedenheit sehr hoch.

Gute Noten gibt es auch in der jährlichen Image-Umfrage, die der TKB unter anderem den höchsten Bekanntheitsgrad im Kanton sowie hohe Werte in Bezug auf Vertrauenswürdigkeit und Kompetenz attestiert. Hier konnte die TKB ihr Image gegenüber 2012 bei 8 der 12 erhobenen Aspekte verbessern.



## Kundenzufriedenheit und Weiterempfehlung: Gute Werte für die TKB



- Zufriedenheit der Hauptbankkunden auf einer Skala von 0 bis 100, wobei 100 «vollkommen zufrieden» bedeutet
- Bereitschaft der Hauptbankkunden, die TKB weiterzuempfehlen (in Prozent)

Sowohl im Bereich Zufriedenheit als auch in der Weiterempfehlung weist die TKB hohe Werte aus – auch im Vergleich mit anderen Banken. Das zeigen die Resultate der periodischen Kundenumfragen des Verbands Schweizer Kantonalbanken.

# COMPLIANCE UND DATENSCHUTZ VERTRAULICHKEIT GEWÄHRLEISTEN

Die TKB setzt auf langfristige Kundenbeziehungen, die auf den Unternehmenswerten «ehrlich», «engagiert» und «exzellent» beruhen. Die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften, Regulatorien und geltenden Branchenstandards ist dafür Grundvoraussetzung. Compliance – also das Einhalten dieser Vorschriften – entspricht den Grundwerten der TKB und stellt die einwandfreie Geschäftsführung sicher. Kundinnen und Kunden können darauf vertrauen, dass die TKB mit Daten sorgfältig umgeht und das Bankkundengeheimnis wahrt. Das Netz der Regulierungen im Finanzbereich ist in den letzten Jahren dichter geworden: Die TKB bewegt sich diesbezüglich in einem sehr herausfordernden Umfeld.

## **Wie die TKB Compliance und Datenschutz sicherstellt**

[G4-DMA] Die TKB setzt sich dafür ein, die teilweise komplexen Regelwerke zeitgerecht umzusetzen und alle Vorgaben einzuhalten. Dabei steht die Bank auch vor technischen Herausforderungen, denn es gilt die Vorschriften in allen Banksystemen abzubilden. Die Compliance-Einheit der TKB unterstützt die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden mit Beratung, Information, Ausbildung und Überwachung. Sie untersucht ausserdem Verletzungen der Compliance, nimmt jährlich eine Einschätzung des Compliance-Risikos vor und erstattet regelmässig Bericht an Geschäftsleitung und Bankrat.

Die TKB ist der Wahrung der Vertraulichkeit und dem Schutz der Kundendaten verpflichtet. Der betriebliche Datenschutzverantwortliche ist für die Sensibilisierung der Mitarbeitenden besorgt und für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich. Die Stelle ist fachlich der Compliance-Einheit unterstellt.

## **Massnahmen**

Die Mitarbeitenden werden laufend zu Themen rund um Compliance und Datenschutz geschult. Im Jahr 2014 sind die Mitarbeitenden im Vertrieb umfassend zu Fatca (Foreign Account Tax Compliance Act der US-amerikanischen Steuerbehörde) geschult worden. 2015 wird die Schulung der Mitarbeitenden zum neuen Geldwäschereigesetz und zu den Standesregeln zur Sorgfaltspflicht der Banken einen wichtigen Teil der Umsetzungsarbeiten darstellen.

## **Kennzahlen und Leistungsnachweis**

263 Ausbildungstage wurden im Berichtsjahr in den Bereichen Compliance und Datenschutz absolviert.

# STOSSRICHTUNG «MITARBEITENDE FÖRDERN UND FORDERN»

Das Kapitel enthält Angaben zu folgenden relevanten Themen:

- Arbeitsinhalte und Sinnhaftigkeit
- Anstellungsbedingungen
- Ausgewogene Lebensgestaltung
- Mitarbeiterentwicklung
- Vielfalt

# MITARBEITENDE FÖRDERN UND FORDERN MITEINANDER MEHR BEWIRKEN

Die TKB ist eine verantwortungsbewusste Arbeitgeberin, die ihren über 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Stellen und zeitgemässe Anstellungsbedingungen bietet. Ihre überschaubaren Strukturen machen die Zusammenarbeit unkompliziert und eröffnen Freiräume, um unternehmerisch zu denken und zu handeln.

Der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden misst die TKB hohe Bedeutung zu, denn die zunehmende Komplexität des Bankgeschäfts und die vielfältigen Regularien verlangen nach Spezialistenwissen. Gut ausgebildete Mitarbeitende sind ein Erfolgsfaktor in einem anspruchsvollen Marktumfeld. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojekts sensibilisiert die TKB ihre Mitarbeitenden auch für Nachhaltigkeitsthemen.



## **Strategische Ziele «Mitarbeitende fördern und fordern»**

- Wir fördern ein attraktives und sinnstiftendes Arbeitsumfeld und streben eine hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der TKB an.
- Wir investieren in die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden und fördern Talente gezielt.
- Wir engagieren uns für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und fördern die Chancengleichheit.
- Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit und setzen Anreize für ein entsprechendes Verhalten.

# ARBEITSINHALTE UND SINNHAFTHAFTIGKEIT

## FREIRÄUME SCHAFFEN UND NUTZEN

Miteinander mehr bewirken zu können, das verspricht die TKB ihren Mitarbeitenden. Die Bank fördert ein sinnstiftendes Arbeitsumfeld, indem sie ihren Mitarbeitenden Raum und Möglichkeiten bietet, sich einzubringen und die Unternehmenskultur mitzugestalten. Sie fördert unternehmerisches Denken, wovon die Bank ebenso profitiert wie ihre Kundinnen und Kunden. Verbesserungen sollen von den Mitarbeitenden angestossen und umgesetzt werden.

### **Ziele**

Die Förderung eines attraktiven und sinnstiftenden Arbeitsumfelds hat die TKB im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie als strategisches Ziel definiert.

### **Mitdenken und Mitwirken**

[G4-DMA] Die TKB will ihren Mitarbeitenden ein sinnstiftendes Umfeld bieten. Deshalb legt sie Wert darauf, dass Verbesserungen von den Mitarbeitenden entwickelt und umgesetzt werden. Den Rahmen geben Kaizen – eine Methode für kontinuierliche Verbesserung im unmittelbaren Arbeitsumfeld – und das Vorschlagswesen vor. Dank der überschaubaren Strukturen der Bank ist die Zusammenarbeit unkompliziert und Verbesserungen lassen sich rasch umsetzen. Ein internes Frauennetzwerk gibt Mitarbeiterinnen ausserdem die Gelegenheit zum informellen Gedankenaustausch. Auch Nachhaltigkeitsideen werden gemeinsam entwickelt, so etwa an den Nachhaltigkeitsworkshops im Winter 2014/2015. Rund 80 Mitarbeitende haben daran teilgenommen.

Dass Mitdenken und Mitwirken der Bank wichtig sind, spiegelt sich auch im Kompetenzmodell. Dieses unterstützt seit Januar 2014 Mitarbeitende und Vorgesetzte bei den jährlichen Entwicklungsgesprächen. In den Gesprächen wird beispielsweise die Bereitschaft, Veränderungen aktiv zu gestalten und sich für eine erfolgreiche Zukunft zu engagieren, thematisiert. Die Kompetenzgespräche zeigen unter anderem auf, wie sich die Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer unternehmerischen Verantwortung noch entwickeln können.

### **Kennzahlen und Leistungsnachweis**

Das im Rahmen der Mitarbeiterumfrage erhobene «Mitarbeiter-Commitment» ist Gradmesser für dieses Nachhaltigkeitsthema. Commitment beschreibt das Ausmass der Identifikation der Mitarbeitenden, ihres Interesses und des Sich-verbunden-Fühlens mit der TKB. Das Commitment ist abhängig von Unternehmenskultur, Arbeitsinhalt und weiteren nicht finanziellen Anreizen. Der Indikator wird alle 3 Jahre mittels Mitarbeiterumfrage erhoben. Mit einem Wert von 81 auf einer Skala von 1 bis 100 durfte die TKB bereits 2012 sehr zufrieden sein. Ausserhalb der Berichtsperiode, nämlich im Frühling 2015, hat die TKB erneut eine Umfrage bei allen Mitarbeitenden durchgeführt: Das Commitment liegt beim erfreulichen Wert von 83. Im Vergleich zum Benchmark anderer Finanzdienstleister schneidet die TKB sowohl 2012 wie auch 2015 in der Mitarbeiterumfrage sehr gut ab.

# ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN ALS ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN ÜBERZEUGEN

Um langfristig erfolgreich zu bleiben, ist die TKB auf motivierte und gut ausgebildete Mitarbeitende angewiesen. Zeitliche und örtliche Flexibilität haben für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Bedeutung gewonnen, lebenslanges Lernen ist zum Normalfall geworden. Diesen veränderten Bedürfnissen begegnet die TKB mit zeitgemässen Anstellungsbedingungen: Die Mitarbeitenden profitieren von attraktiven Leistungen, passender Infrastruktur und einem grosszügigen Aus- und Weiterbildungsangebot. In der Salärfindung kann und will die TKB mit den Angeboten ihrer Mitbewerber aus den grossen städtischen Ballungszentren nicht immer mithalten – umso mehr zählen Entwicklungsperspektiven, Flexibilität und immaterielle Werte.

## **Für langfristige und nachhaltige Beziehungen**

[G4-DMA] Die TKB bietet Anstellungsbedingungen, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ebenso Rechnung tragen wie betrieblichen Anforderungen und gesetzlichen Vorgaben. Denn auch im Personalbereich setzt die TKB auf langfristige und nachhaltige Beziehungen. Sie unterstützt und begleitet ihre Mitarbeitenden im Arbeitsalltag, bei Aus- und Weiterbildungen ebenso wie im Krankheitsfall oder in persönlichen Notsituationen. Die TKB gewährt 16 Wochen Mutterschaftsurlaub; unbezahlte Verlängerungen werden nach Möglichkeit gewährt. Vätern steht ein Vaterschaftsurlaub von einer Woche zu. Ausserdem erhalten Familien finanzielle Unterstützung in Form einer monatlichen Familienzulage.

Die TKB führt regelmässig – aktuell alle drei Jahre – eine Mitarbeiterumfrage durch. So fühlt sie ihren Mitarbeitenden den Puls und stellt sicher, dass Handlungsfelder erkannt und Stärken genutzt werden. Mit austretenden Mitarbeitenden führt die TKB ein Gespräch, um Verbesserungspotenzial zu identifizieren. Im Berichtsjahr hat die TKB zudem eine Umfrage zu den allgemeinen Anstellungsbedingungen durchgeführt; 68 Prozent der Mitarbeitenden haben teilgenommen. Generell werden die Rahmenbedingungen, welche die TKB bietet, sehr positiv beurteilt. Punktuell angesprochenes Verbesserungspotenzial und weitere, allgemeine Rückmeldungen der Mitarbeitenden fliessen 2015 in die Überarbeitung der Anstellungsbedingungen ein. Ausgewählte Kennzahlen wie Fluktuation oder Krankheitstage vergleicht die TKB jährlich mit den Kennzahlen anderen Kantonalbanken.

## **Kennzahlen und Leistungsnachweis**

[G4-LA1] Fluktuation: Die TKB erhebt die Gesamtzahl neu eingestellter Mitarbeitenden sowie die Personalfuktuation. Seit 2014 wird die Fluktuation zusätzlich nach Altersgruppe und Geschlecht ausgewiesen und analysiert. Im Berichtsjahr liegt die Fluktuation leicht über den Vorjahren; im langjährigen Vergleich jedoch im normalen Bereich. Sie bewegt sich – auch im Vergleich zu anderen Unternehmen und Banken – auf tiefem Niveau.

[Krankheitstage] Als weiteren Indikator erhebt die TKB die durchschnittlichen Krankheitstage pro Person. Den Wert von 4,7 Tagen im Berichtsjahr erachtet die Bank im Vergleich zu Vorjahren und im Vergleich zu anderen Unternehmen als gut.

# AUSGEWOGENE LEBENSGESTALTUNG

## DIE BALANCE HALTEN

Eine ausgewogene Lebensgestaltung, Zeit für private Interessen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Anliegen, die an Bedeutung gewinnen. Mitarbeitende wünschen sich flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, gewisse Arbeiten zuhause oder unterwegs zu erledigen. Diesen Bedürfnissen will die TKB Rechnung tragen, wenn unternehmerisch möglich. Denn fehlender Ausgleich kann in sinkender Motivation oder schlimmstenfalls in Burnout-Erkrankungen münden. Die TKB erachtet eine ausgewogene Lebensgestaltung als Voraussetzung für Motivation und Leistungsbereitschaft. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich gemäss ihren individuellen Lebensplänen bei der TKB einbringen und entwickeln können.

### Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB folgendes strategisches Ziel gesetzt:

- Wir fördern ein attraktives und sinnstiftendes Arbeitsumfeld und streben eine hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der TKB an.
- Wir engagieren uns für die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben und fördern die Chancengleichheit.

### Beruf und Privatleben vereinen

[G4-DMA] Fehlender Ausgleich kann zu sinkender Motivation, zu Stress oder gar zu Burnout-Erkrankungen führen. Unzufriedene und kranke Mitarbeitende belasten nicht nur die TKB, sondern auch deren Familien und Umfeld. Um dem entgegenzuwirken, setzt die TKB auf zeitgemässe Anstellungsbedingungen und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit. Die Anstellungsbedingungen geben – basierend auf den gesetzlichen Vorgaben – den Rahmen für die individuellen Arbeitsverhältnisse vor. Ihre konsequente Umsetzung schafft Vertrauen. Die TKB ist offen dafür, Fachkräften die Beschäftigung in einem Teilzeitpensum zu ermöglichen – insbesondere auch bei der Familiengründung. 28 Prozent aller Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit, wobei die Frauen mit 84 Prozent den grössten Anteil ausmachen. Im Kader und in der Direktion beträgt der Anteil an Teilzeitpensum 9,7 Prozent.

### Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-LA3] Die TKB weist die Rückkehrquote von Mitarbeiterinnen nach der Mutterschaft und die Verbleibsrate am Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub aus. Mit einer Rückkehrquote von 90 Prozent im Berichtsjahr weist die TKB einen guten Wert aus: Das Wissen der Mitarbeiterinnen bleibt der TKB erhalten. Die Tatsache, dass – auch im langjährigen Vergleich – die Verbleibsquote nach dem Mutterschaftsurlaub bei 98% liegt, zeigt, dass die Bank tragfähige Lösungen ermöglicht.

# VIelfALT

## CHANCENGLEICHHEIT IM UNTERNEHMEN

Chancengleichheit ist für die TKB selbstverständlich. Denn die Bank und ihre Kunden profitieren gleichermaßen von gut ausgebildeten Fachkräften und einer tiefen Fluktuation. Deshalb ist es der TKB beispielsweise wichtig, dass das Wissen älterer Mitarbeitender möglichst lange in der Organisation bleibt und Mitarbeiterinnen die Bank nicht aufgrund ihrer Mutterschaft verlassen.

### **Faire Rahmenbedingungen**

[G4-DMA] Die allgemeinen Anstellungsbedingungen, vielfältige und individuell angepasste Weiterentwicklungsmöglichkeiten und ein einheitliches Lohnmodell sind Grundlage für die Chancengleichheit, der sich die TKB als eine der grössten Arbeitgeberinnen im Kanton verpflichtet fühlt. Fachkräften kann die TKB attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, auch wenn diese aufgrund von familiären oder anderen sozialen Verpflichtungen ein Teilzeitpensum bevorzugen. Das breite und auf individuelle Bedürfnisse angepasste Aus- und Weiterbildungskonzept ermöglicht Mitarbeitenden in verschiedenen Lebenssituationen die fachliche und persönliche Weiterbildung. Das einheitliche Lohnmodell stellt die geschlechtsneutrale Entlohnung sicher. Es berücksichtigt neben der Komplexität der Aufgaben und dem Verantwortungsbereich auch die Erfahrung der Mitarbeitenden.

### **Kennzahlen und Leistungsnachweis**

[G4-LA12] Die TKB weist den Prozentsatz der Mitarbeitenden nach Mitarbeiterkategorie (Mitarbeitende, Kader, Direktion, Geschäftsleitung), Geschlecht und Altersgruppen aus. Aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung verzichtet die Bank darauf, weitere Indikatoren für Vielfalt auszuweisen.



# MITARBEITERENTWICKLUNG

## DEN ERFOLG LANGFRISTIG SICHERN

Die TKB ist auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen: Die zunehmende Komplexität des Bankgeschäfts und die vielfältigen Regulatorien bedingen zunehmend Spezialistenwissen. Entsprechend kommt der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und dem Wissensmanagement ebenso hohe Bedeutung zu wie der Kompetenzentwicklung und der Talentförderung. So bleibt die TKB attraktiv für Nachwuchskräfte und kann sowohl Spezialisten- wie auch Führungsfunktionen aus den eigenen Reihen besetzen. Mitarbeitende profitieren von der Ausbildung: Sie können sich entwickeln und im Beruf neue Aufgaben und mehr Verantwortung übernehmen. Um die Nachhaltigkeitsstrategie zum Erfolg zu führen, wird zusätzlich das Thema Nachhaltigkeit in die Ausbildungsaktivitäten integriert.

### Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB folgendes strategisches Ziel gesetzt:

- Wir investieren in die Fähigkeiten der Mitarbeitenden und fördern Talente gezielt.

### Für Nachwuchs und Bildung

[G4-DMA] Die TKB unterstützt lebenslanges Lernen – und beginnt damit bei der Berufsausbildung. Die Bank bietet neben rund 50 kaufmännischen Lehrstellen auch eine Informatiklehre und eine Kochlehre im Personalrestaurant an. Sie ermöglicht ausserdem Praktika für Mittelschulabsolventen. Die Bank ist bestrebt, den Lehrgängern und Lehrgängerinnen mindestens ein befristetes Arbeitsverhältnis anzubieten. Sie unterstützt zudem den Thurgauer Lehrlingstag und die Berufsmesse. Aus- und Weiterbildungswünsche fördert die TKB wenn möglich – im Berichtsjahr haben sich 52 Mitarbeitende auf einen Fachausweis oder ein eidgenössisches Diplom vorbereitet. 2013 hat die TKB interne Förderpools für Nachwuchskräfte ins Leben gerufen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erweitern während zwei Jahren ihr Wissen in bereichsübergreifenden Projekten, nehmen an speziellen Ausbildungsveranstaltungen teil und profitieren vom Austausch mit Mentoren. Ebenfalls seit 2013 gestaltet das interne Frauennetzwerk der TKB ein Mentoring-Programm für Mitarbeiterinnen.

Neue Mitarbeitende erfahren an einem Einführungstag viel Wissenswertes über ihre neue Arbeitgeberin. Seit 2014 gehört auch eine Sequenz zur Nachhaltigkeitsstrategie dazu. Auch im Rahmen weiterer interner Seminare wird Nachhaltigkeit thematisiert.

### Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-LA9] Seit mehreren Jahren misst die TKB die durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr war die Zahl der Ausbildungstage weiterhin hoch, teilweise aufgrund der Schulungen für Compliance-Themen. Diese Ausbildungen sind wichtig einerseits, um den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden. Andererseits binden sie Ressourcen, die bei anderen Ausbildungsthemen wie Führung oder Kommunikation fehlen. Im Berichtsjahr sind zudem erstmals die Standardausbildungsmodule für die Mitglieder der internen Förderpools für Nachwuchskräfte durchgeführt worden.

**Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Zahlen im Überblick**

<b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Gesamtbestand)</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
Angebote Vollzeit-Stellen (Personaleinheiten) <sup>1</sup>	657	644	630	622	605
Anzahl Mitarbeitende (Personaleinheiten)					
– exkl. Lernende/Praktikanten	640	646	638	596	592
– inkl. Lernende/Praktikanten (zu 50 Prozent gerechnet)	667	674	668	629	625
Anzahl Mitarbeitende (Personen)					
Mitarbeitende (exkl. Lernende/Praktikanten)	769	777	771	731	725
Kadermitarbeitende (Kader, Direktion, Geschäftsleitung)	299	286	261	239	231
Lernende	47	50	55	63	63
Praktikanten	8	5	5	4	3
<b>Beschäftigungsgrad</b>					
Vollzeitbeschäftigte	501	507	503	468	474
Teilzeitbeschäftigte	213	215	208	196	185
Frauenanteil innerhalb der Teilzeitbeschäftigten	179	180	169	163	155
– in Prozent	84.0	83.7	81.3	83.2	83.8
Anzahl Teilzeitbeschäftigte in Kader/Direktion	29	25	19	17	14
– in Prozent	9.7	8.7	7.3	7.1	6.1
<b>Kennzahlen</b>					
Durchschnitts-Alter der Mitarbeitenden	39	39	39	39	39
– Frauen	38	37	37	37	37
– Männer	40	41	41	41	41
Durchschnittliches Dienstalalter	11	11	12	12	12
– Frauen	11	11	11	11	11
– Männer	12	12	12	13	13
Neu eingestellte Mitarbeitende	116	105	121	84	63
– Frauen	56	46	58	46	39
– Männer	60	59	63	38	24
– Mitarbeitende bis 30 Jahre	77	65	73	61	43
– Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	32	35	41	20	14
– Mitarbeitende über 50 Jahre	7	5	7	3	6
Fluktuation (bereinigt) in Prozent	6.2	4.8	4.8	5.8	7.6
– Frauen	8.8	4.3	6.0	6.9	10.3
– Männer	3.9	5.2	3.8	4.8	5.2
– Mitarbeitende bis 30 Jahre	16.5	7.5	10.8	16.1	17.2
– Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	4.3	5.7	3.8	3.4	6.9
– Mitarbeitende über 50 Jahre	0.6	0.5	1.7	2.3	0.6
Rückkehrquote nach Mutterschaftsurlaub (in Prozent) <sup>2</sup>	90	73	63	88	94
Verbleibsquote nach Mutterschaftsurlaub (in Prozent) <sup>3</sup>	100	100	100	93	100
Krankheitstage pro Mitarbeiter (bereinigt)	4.7	6.5	5.1	5.3	6.0
Mitarbeiter-Commitment <sup>4</sup>	nicht erhoben	nicht erhoben	4.1	nicht erhoben	nicht erhoben

<sup>1</sup> Sollbestand, exklusive Lernende/Praktikanten

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

<sup>3</sup> Anzahl Mitarbeiterinnen, die 12 Monate nach Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit noch bei der TKB beschäftigt sind

<sup>4</sup> Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen (Skala 1–5)

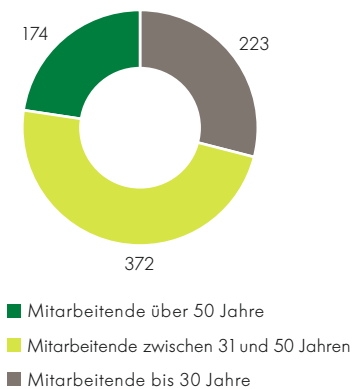
**Mitarbeitende nach Rang und Geschlecht**

	2014	2013	2012	2011	2010
Frauenanteil am gesamten Mitarbeiterbestand	354	366	359	347	340
– in Prozent	46.0	47.1	46.6	47.5	46.9
Mitarbeitende (nicht Mitglied des Kaders)	470	491	510	492	494
– davon Frauen	307	322	323	317	311
– in Prozent	61.8	65.0	63.3	64.4	62.0
Mitglieder Kader	209	220	199	182	175
– Frauen im Kader	43	43	35	28	27
– in Prozent	20.6	19.5	17.6	15.4	15.4
Mitglieder Direktion	85	61	57	52	52
– Frauen in der Direktion	4	1	1	2	2
– in Prozent	4.7	1.6	1.8	3.8	3.8
Mitglieder Geschäftsleitung	5	5	5	4	4
– Frauen in der Geschäftsleitung	0	0	0	0	0

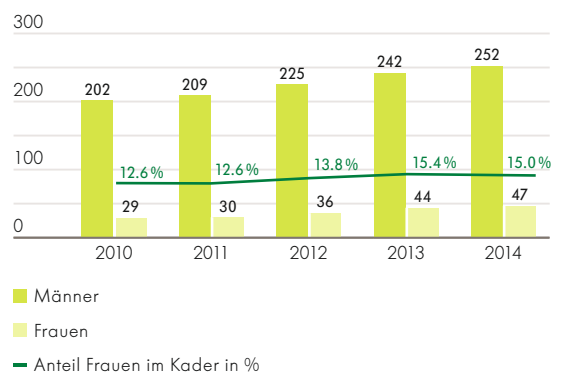
**Mitarbeitende nach Rang und Alter**

Mitarbeitende bis 30 Jahre (nicht Mitglied des Kaders)	207	211	215	206	202
Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren (nicht Mitglied des Kaders)	178	191	210	199	205
Mitarbeitende über 50 Jahre (nicht Mitglied des Kaders)	90	94	90	92	91
Mitglieder Kader bis 30 Jahre	16	16	11	7	6
Mitglieder Kader zwischen 31 und 50 Jahren	143	152	140	129	126
Mitglieder Kader über 50 Jahre	50	52	48	46	43
Mitglieder Direktion bis 30 Jahre	0	0	0	0	0
Mitglieder Direktion zwischen 31 und 50 Jahren	51	28	25	23	25
Mitglieder Direktion über 50 Jahre	34	33	32	29	27

**Mitarbeitende nach Altersstufen**



**Kadermitarbeitende nach Geschlecht \***



\* umfasst Mitglieder des Kaders, der Direktion und der Geschäftsleitung

**Aus- und Weiterbildung: Zahlen im Überblick**

	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2010</b>
Durchgeführte Seminare	56	59	62	78	55
Ausbildungstage	2249	2335	2350	1863	1731
– Frauen	952	943	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– Männer	1297	1391	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon Ausbildungstage in den Bereichen Compliance und Datenschutz	263	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
Ausbildungstage pro Mitarbeiter	3.1	3.5	3.3	2.8	2.6
– Frauen	2.9	3.1	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– Männer	3.3	3.8	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
Ausbildungskosten in Mio. Franken (inkl. Lernende)	1.76	2.08	1.91	1.79	2.04
– in Prozent des Personalaufwandes	1.8	2.1	2.0	2.0	2.3
– pro Mitarbeiter in Franken	2470	3093	2687	2707	3091
Lehrabschlüsse	20	18	22	21	20
Abschluss eines eidg. Diploms / Fachausweises	18	22	28	21	11
Mitarbeitende in Vorbereitung auf ein eidg. Diplom / einen eidg. Fachausweis	52	53	61	64	59
Interne Ausbilder	42	48	60	63	63

# STOSSRICHTUNG «ENGAGIERT FÜR GESELL- SCHAFT UND REGION»

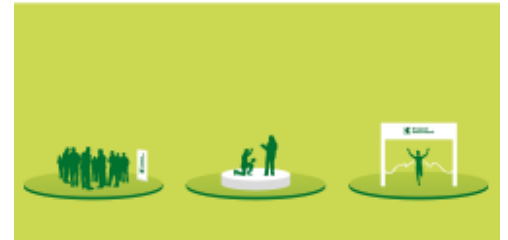
Das Kapitel enthält Angaben zu folgenden relevanten Themen:

- Stärkung des Wirtschaftsstandorts
- Umgang mit Geschäftspartnern und Zulieferern
- Sponsoring und Anlässe

# ENGAGIERT FÜR GESELLSCHAFT UND REGION MIT DEM THURGAU VERBUNDEN

Die TKB nimmt ihren gesetzlichen Leistungsauftrag zur Förderung einer starken Thurgauer Wirtschaft auf vielfältige Art und Weise und in sozialer Verantwortung wahr. Für ihre Anspruchsgruppen – Eigentümer, Kunden, Geschäftspartner und Thurgauer Bevölkerung – will sie nachhaltig Mehrwert schaffen.

Sie versteht sich als die Bank der Thurgauer Wirtschaft: Sie engagiert sich beispielsweise als Partnerin des Gewerbeverbandes und vergibt jährlich zahlreiche Aufträge an Lieferanten aus der Region. Sie setzt sich ausserdem ein für ein lebendiges kulturelles und sportliches Leben im Kanton – nicht zuletzt durch ihre umfangreichen Sponsoring-Engagements. In diesem Bereich will sich die TKB in Zukunft auch für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien stark machen.



## **Strategische Ziele «Gesellschaft und Region»**

- Wir setzen uns für eine prosperierende und nachhaltige Wirtschaft ein.
- Mit unserem Engagement bereichern wir die gesellschaftliche, sportliche und kulturelle Vielfalt im Kanton Thurgau und im angrenzenden Wirtschaftsgebiet.

## **Weiterführende Informationen**

Zahlreiche Beispiele für das nachhaltige und lokale Engagement der Bank finden sich im Kapitel «Leistungsauftrag und Nachhaltigkeit» im Geschäftsbericht der Bank. Es ist als weiterführende Information im Anhang dieses Nachhaltigkeitsberichts enthalten.

# STÄRKUNG DES WIRTSCHAFTSSTANDORTS FÜR EINEN STARKEN KANTON

Die Förderung der volkswirtschaftlichen Entwicklung im Kanton ist Teil des Leistungsauftrags der TKB. Als öffentlich-rechtliches Institut ist sie sich ihrer besonderen Verantwortung bewusst. Ihre Rolle als Bank der Thurgauer Wirtschaft liegt ihr dabei besonders am Herzen, pflegt doch ein bedeutender Anteil der lokalen Firmen und des ansässigen Gewerbes eine Kundenbeziehung zur TKB.

## Ziele

Im Einklang mit ihrem Leistungsauftrag hat sich die TKB im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgendes Ziel gesetzt:

- Wir setzen uns für eine prosperierende und nachhaltige Wirtschaft ein.

## Mehrwert für den Thurgau

[G4-DMA] Die TKB setzt sich auf vielfältige Weise für den Wirtschaftsraum ein, in dem sie seit über 140 Jahren verankert ist. Die TKB liefert jährlich einen Teil ihres Gewinns an den Kanton ab, zahlt Steuern und vergütet die Staatsgarantie. 2014 betrug die Gewinnablieferung an den Kanton 38 Millionen Franken, die Gewinnausschüttung an die anteilsberechtigten Gemeinden 3 Millionen Franken.

Die TKB versteht sich als Bank der Thurgauer Wirtschaft – insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe, die den Kanton prägen. 2012 hat die TKB eine Gewerkekundeneinheit geschaffen, die an 15 Standorten im Kanton präsent ist. Grössere Unternehmen werden von den vier regionalen Firmenkundeneinheiten der Bank betreut. Ein Jungunternehmer-Desk bietet ausserdem spezielle Beratungen für Unternehmensgründungen und Nachfolgeregelungen an.

Weiter engagiert sich die TKB für Wirtschaftsprojekte und ist Partnerin des Thurgauer Gewerbeverbands und des Verbandes der Thurgauer Landwirtschaft. Sie unterstützt die Prämierung unternehmerischer Leistung – beispielsweise als Sponsorin des Tourismuspreises, des «Start Awards» für Jungunternehmer oder des Motivationspreises «Thurgauer Apfel» – und organisiert Anlässe für Exponenten aus Wirtschaft und Politik. Um ihr Engagement für nachhaltiges Wachstum zu bekräftigen, wirkt die TKB beim Energiepreis des Kantons als Sponsorin mit. Der Nachhaltigkeitsverantwortliche der Bank ist Mitglied in der Jury.

## Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-EC1] Eine Übersicht über die wirtschaftliche Leistung der TKB und ihre Abgaben an den Kanton gibt die folgende Aufstellung:

# GESCHÄFTSPARTNER UND ZULIEFERER

## LOKALE BEZIEHUNGEN PFLEGEN

Die TKB setzt auf ein nachhaltiges Geschäftsmodell und auf kurze Wege. Deshalb berücksichtigt sie wenn möglich lokale Geschäftspartner und Zulieferer. Dies geschieht im Sinne ihres gesetzlich verankerten Leistungsauftrags zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung im Kanton.

### **Zuverlässige Partnerin für das lokale Gewerbe**

[G4-DMA] Die TKB berücksichtigt wenn möglich Lieferanten aus dem Thurgau oder den angrenzenden Kantonen. Die TKB versteht sich als zuverlässige und faire Geschäftspartnerin. Sie ist sich bewusst, dass zwischen ökonomischen, sozialen und ökologischen Zielen ein Spannungsfeld entstehen kann. Solche Zielkonflikte spricht sie offen an.

### **Ziele**

Im Einklang mit ihrem Leistungsauftrag hat sich die TKB im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgendes Ziel gesetzt:

- Wir setzen uns für eine prosperierende und nachhaltige Wirtschaft ein.

### **Kennzahlen und Leistungsnachweis**

[G4-EC9] Die TKB berücksichtigt fast ausschliesslich Schweizer Lieferanten. Über 97 Prozent der Zahlungen an Zulieferer entfielen 2014 auf Schweizer Unternehmen. Darunter befinden sich auch die Anbieter von hoch spezialisierten Dienstleistungen und Produkten wie die Avaloq-Gruppe, von der die TKB ihre Kernbankensoftware bezieht, oder Crealogix, welche die E-Banking-Software der TKB entwickelt hat. Wenn immer möglich berücksichtigt die TKB Thurgauer Unternehmen: Mehr als jeder fünfte Franken entfällt auf einen Geschäftspartner im Kanton.



# SPONSORING UND ANLÄSSE

## NACHHALTIGES ENGAGEMENT

Die TKB versteht die Förderung des kulturellen und sportlichen Lebens im Kanton als Teil ihres nachhaltigen Geschäftsmodells und ihres Leistungsauftrags: Die Thurgauerinnen und Thurgauer sollen vom Angebot an Sportvereinen, kulturellen Veranstaltungen und gesellschaftlichen Anlässen profitieren. Deshalb engagiert sich die TKB an über 100 Veranstaltungen im Kanton. Als eine der grössten Sponsorinnen im Kanton will sie ihre Partnerorganisationen dazu bewegen, nachhaltig zu handeln. Auch bei ihren eigenen Anlässen achtet sie auf Nachhaltigkeit. Die TKB schützt so ihre Reputation und kann gleichzeitig eine Vorbildfunktion einnehmen.

### **Mehr Nachhaltigkeit im Sponsoring**

[G4-DMA] Es ist der TKB ein Anliegen, dass ihre Sponsoring-Partner nachhaltig handeln. 2014 hat die TKB ihr Sponsoring-Konzept um Nachhaltigkeitskriterien ergänzt und Richtlinien für ihre eigenen Anlässe formuliert. Diese Leitplanken sind in der ersten Jahreshälfte 2015 von der Geschäftsleitung verabschiedet worden und fliessen nun in die jährlichen Gespräche mit den Sponsoring-Partnern ein. Die Gespräche führt die Marketing-Abteilung der TKB, die auch die verschiedenen Bank- und Kundenanlässe organisiert.

Veranstalter grösserer Anlässe sollen in Zukunft offenlegen, welche Massnahmen sie im Bereich Nachhaltigkeit getroffen haben. Eine solche Massnahme kann beispielsweise sein, dass lokale Lieferanten berücksichtigt oder die Veranstaltungsteilnehmer zur Benutzung des öffentlichen Verkehrs aufgefordert werden. In Zukunft wird die TKB neue Engagements standardmässig bezüglich Nachhaltigkeit überprüfen und entsprechende Kriterien in die Sponsoring-Verträge integrieren. Ausserdem hat sich die Bank zum Ziel gesetzt, bis Ende 2020 alle bestehenden Engagements auf Nachhaltigkeit zu durchleuchten und die Verträge zu ergänzen.

### **Ziele**

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB in der Stossrichtung «Engagiert für Gesellschaft und Region» folgendes Ziel gesetzt:

- Mit unserem Engagement bereichern wir die gesellschaftliche, sportliche und kulturelle Vielfalt im Kanton Thurgau und im angrenzenden Wirtschaftsgebiet.

### **Kennzahlen und Leistungsnachweis**

[G4-EC1] Die TKB gehört zu den grössten Sponsorinnen im Kanton. 2014 hat sie in ihre Sponsoring-Engagements über 1,5 Millionen Franken investiert. Weiter unterstützt die eigenständige TKB Jubiläums-Stiftung zahlreiche kulturelle Projekte mit regionalem Bezug. 2014 haben Vereine sowie Kunst- und Kulturinstitutionen im Kanton rund 450'000 Franken erhalten.

# Mehrwert für den Kanton

## Wirtschaftliche Leistung der TKB

GRI-Indikator EC1 (in 1000 Franken gerundet)

<b>Erzeugter wirtschaftlicher Wert</b>		<b>2014</b>
Betriebsertrag		304 895
Bruttogewinn		142 408
Jahresgewinn		112 135
<b>Verteilter wirtschaftlicher Wert</b>		<b>2014</b>
Sachaufwand		59 053
– davon Sponsoring		1 637
Personalaufwand		103 433
Dividende an PS-Inhaber (2,75 Franken pro Titel)		6 875
Ausschüttung an Kanton und Gemeinden		70 047
– davon Verzinsung Grundkapital		10 119
– davon Abgeltung Staatsgarantie		5 841
– davon Gewinnablieferung an den Kanton		38 006
– davon Ausschüttung an anteilsberechtigten Gemeinden		3 000
– davon Steuern		13 081
<b>Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert</b>		<b>2014</b>
Zuweisung an gesetzliche Reserven		47 800
Zuweisung an Reserven für allgemeine Bankrisiken		14 200

Weitere Informationen zu Jahresergebnis und Gewinnverwendung finden Sie in der Jahresrechnung der TKB.

## TKB Jubiläums-Stiftung

Die eigenständige TKB Jubiläums-Stiftung unterstützt zahlreiche kulturelle Projekte mit regionalem Bezug und fördert Vereine sowie Kunst- und Kulturinstitutionen im Kanton.

<b>Vergabungen und Gesuche</b>		<b>2014</b>
Vergabungen durch unabhängige Stiftung		rund 450 000 Franken
Anzahl bewilligte Gesuche		rund 180

# STOSSRICHTUNG «SORGSAM GEGENÜBER DER UMWELT»

Das Kapitel enthält Informationen rund ums Thema Betriebsökologie

# BETRIEBSÖKOLOGIE

## MESSEN UND OPTIMIEREN

Jedes Unternehmen belastet die Umwelt. Um ihren Ressourcenverbrauch zu optimieren, hat die TKB 2014 ein Umweltmanagementsystem eingeführt. Dieses misst den Energie-, Wasser- und Papierverbrauch, die CO<sub>2</sub>-Emissionen (Ausstoss an Treibhausgasen) sowie die Umweltauswirkungen aus Transporten. Dank des Umweltmanagementsystems kann die TKB gezielt Verbesserungsmassnahmen definieren. Denn was man messen kann, kann man auch verbessern. Ebenfalls will die Bank ihre Mitarbeitenden für ökologische Themen sensibilisieren.

### Strategische Ziele zur Betriebsökologie

- Wir reduzieren und optimieren unseren Verbrauch an ökologischen Ressourcen.
- Wir bewirtschaften und bauen unsere Gebäude nach hohen ökologischen Standards.
- Wir berücksichtigen beim Einkauf neben ökonomischen auch soziale und ökologische Kriterien und bevorzugen wenn immer möglich lokale Anbieter.
- Wir optimieren die Nutzungsdauer von Investitionsgütern, Sachmitteln und Verbrauchsmaterialien.

### Umweltauswirkungen reduzieren

[G4-DMA] 2014 hat die TKB ein Umweltmanagementsystem eingeführt. Damit misst sie den Verbrauch von Ressourcen, beispielsweise Papier, Wasser oder Energie. Gleichzeitig misst sie auch den Ausstoss von Schadstoffen, konkret des Treibhausgases CO<sub>2</sub>, sowohl für eigene Standorte als auch für wichtige Zulieferer.

Aufgrund der ersten Messung 2013 hat eine Projektgruppe das Potenzial für die Reduktion des Ressourcenverbrauchs ermittelt. Die Projektgruppe hat für die nächsten Jahre Massnahmen definiert, die den Papierverbrauch sowie den Energieverbrauch innerhalb der TKB – insbesondere die Heizenergie – reduzieren. Die TKB will ihre direkten Treibhausgas-Emissionen mittelfristig um ein Drittel reduzieren. Regelmässige Messungen zeigen, ob die getroffenen Massnahmen greifen oder ob Anpassungen nötig sind.

### Herausfordernde Datensammlung

Eine Herausforderung für das Umweltmanagementsystem stellt die Datenlage dar. Die TKB will die Daten so umfassend wie möglich erheben, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Dies gelingt jedoch nicht immer: Beispielsweise sind für Liegenschaften, in denen die TKB eingemietet ist, nicht immer alle Daten verfügbar. Dennoch hat die TKB 2014 hinsichtlich der Datenqualität viel erreicht.

### Alle können mithelfen

Ideen, wie die TKB Ressourcen einsparen kann, liefert nicht nur das Umweltmanagementsystem. Verbesserungen – auch zur Umwelleistung – sind in der gesamten Organisation ein Thema, beispielsweise im Rahmen von Kaizen. Kaizen ist eine Methode zur Umsetzung von kontinuierlichen Verbesserungen im eigenen Arbeitsumfeld. Auch an den drei Nachhaltigkeitsworkshops, die im Winter 2014/2015 stattgefunden haben, sind Ideen für einen achtsameren Umgang mit den ökologischen Ressourcen erarbeitet worden. Die Workshops haben gezeigt, dass die Umweltthemen bei den Mitarbeitenden hohe Priorität geniessen. Die Ideen für mehr Umweltschutz im Berufsalltag werden im Intranet veröffentlicht.

### Kennzahlen und Leistungsnachweis

Umweltkennzahlen	Einheit	2013	2014
<b>Papier</b>			
Papierverbrauch gesamt	kg	167905	176519
Anteil Recyclingpapier	%	0.2%	3.9%
Papierverbrauch pro Mitarbeiter	kg/PE	249	265
<b>Energie</b>			
<b>Energieverbrauch innerhalb der TKB</b>	<b>MWh</b>	<b>6969</b>	<b>6059</b>
Strom		3583	3429

# BETRIEBSÖKOLOGIE

## MESSEN UND OPTIMIEREN

Heizöl		1524	1194	
Erdgas		1737	1320	
Diesel	MWh	63	59	
Benzin		41	39	
Fernwärme		21	18	
<b>Energieverbrauch ausserhalb der TKB</b>		<b>MWh</b>	<b>3669</b>	<b>3357</b>
Energieverbrauch der externen Rechenzentren		559	559	
Energieverbrauch aus Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	MWh	3110	2798	
<b>Energieintensität</b>				
Energieintensität pro Energiebezugsfläche (Heizenergie, Strom)	MWh/m <sup>2</sup>	0.14	0.12	
Energieintensität pro Mitarbeiter	MWh/PE	15.8	14.1	
<b>Emissionen Treibhausgas (CO<sub>2</sub>)</b>				
<b>Direkte Emissionen durch</b>		<b>t CO<sub>2</sub>-e</b>	<b>893</b>	<b>697</b>
Heizöl		454	355	
Erdgas		396	301	
Diesel	t CO <sub>2</sub> -e	26	24	
Benzin		17	16	
<b>Indirekte Emissionen (durch Fernwärme und Strom)</b>		<b>t CO<sub>2</sub>-e</b>	<b>44</b>	<b>42</b>
Fernwärme		2	2	
Strom		42	40	
<b>Andere indirekte Emissionen</b>		<b>t CO<sub>2</sub>-e</b>	<b>1327</b>	<b>1327</b>
externe Rechenzentren		7	7	
Geschäftsfahrten und Pendelverkehr		1135	1123	
Papier	t CO <sub>2</sub> -e	184	195	
Wasser		1	1	

### Begriffe

t	Tonne
MWh	Damit die verbrauchte Energiemenge gemessen und verglichen werden kann, wird der Verbrauch pro Energieträger – beispielsweise das verbrauchte Heizöl in Litern – in Wattstunden (Kilowattstunden kWh bzw. Megawattstunden MWh) umgerechnet.
PE	Personaleinheit (Vollzeitäquivalente)
CO <sub>2</sub> -e	CO <sub>2</sub> -Äquivalente (Umrechnung sämtlicher Treibhausgase hinsichtlich ihrer Klimaschädlichkeit zu CO <sub>2</sub> -Äquivalenten)
Energieverbrauch innerhalb der TKB	Energie, welche direkt durch die TKB verbraucht wird (für Stromversorgung, Heizen, eigene Fahrzeuge).

# BETRIEBSÖKOLOGIE

## MESSEN UND OPTIMIEREN

Energieverbrauch ausserhalb der TKB	Energie, die durch Zulieferer, Dienstleister oder Kunden der TKB verbraucht wird. Die TKB erhebt hierfür den Energieverbrauch für extern betriebene Rechenzentren sowie für Geschäftsfahrten und Arbeitswege der Mitarbeitenden.
Fernwärme	Nicht vor Ort erzeugte, daher zugeleitete Wärme (z.B. aus Abwärme von Kehrrechtverbrennungsanlagen)
Direkte Emissionen	Emissionen aus Energiequellen, die direkt durch die TKB kontrolliert werden (Emissionen aus dem Verbrauch von Heizöl, Erdgas sowie aus dem Treibstoffverbrauch der TKB-Fahrzeugflotte)
Indirekte Emissionen	Emissionen, die bei der Erzeugung von Strom oder Fernwärme entstehen
Andere indirekte Emissionen	Emissionen, die durch Zulieferer, Dienstleister und Kunden der TKB verursacht werden (z.B. aus der Papierherstellung, Energieversorgung der externen Rechenzentren sowie Treibstoffverbrauch für Geschäfts- und Pendelverkehr etc.)
Energieintensität	Energieverbrauch pro Mitarbeitende oder pro m <sup>2</sup> Energiebezugsfläche
Energiebezugsfläche	Teil der Gebädefläche, welcher beheizt wird

# ENERGIEVERBRAUCH GEBÄUDE IM FOKUS

In Übereinstimmung mit den energiepolitischen Zielen des Kantons Thurgau will die TKB ihren Energieverbrauch reduzieren. Die TKB unterscheidet zwischen dem Energieverbrauch innerhalb der TKB (insbesondere Heizenergie und Strom) und jenem ausserhalb. Der Energieverbrauch ausserhalb der TKB umfasst den Verbrauch bei Zulieferern sowie Geschäftsfahrten und Pendelverkehr von Mitarbeitenden. Direkt beeinflussen kann die TKB den Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens. Hier sieht sie das Potenzial, mittelfristig rund 30 Prozent des Energieverbrauchs zu sparen.

## **Nachhaltigkeit bei TKB-Gebäuden**

Mehr als 60 Prozent des Energieverbrauchs fällt im Gebäudebereich an. Beim Umbau und Neubau von Bankliegenschaften werden die Weichen für die Reduktion des Energieverbrauchs gestellt. Hier trägt die TKB dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung: 2014 hat sie Richtlinien für ökologisches Bauen entwickelt. Die Richtlinien werden in den nächsten Jahren schrittweise umgesetzt. Bereits berücksichtigt worden sind die Kriterien beim Erweiterungsbau in Weinfelden.

2014 hat die Bank durch das Kompetenz-Zentrum Erneuerbare Energie-Systeme Thurgau (KEEST) Energieaudits in den Bankliegenschaften durchführen lassen. So hat sie ein besseres Bild vom Energiesparpotenzial ihrer Liegenschaften erhalten und verschiedene Sofortmassnahmen ergriffen: Sie hat beispielsweise in 13 Geschäftsstellen die Heizungsregler optimiert, Heizkörper ausgetauscht und an einem Standort die Kälteanlage ersetzt. Als Mitglied der Energie-Agentur der Wirtschaft profitiert die TKB zudem vom Wissens- und Erfahrungsaustausch zu Themen wie Energie und Ökologie.

## **Kennzahlen Energieverbrauch**

Pro Mitarbeiter hat die TKB 2014 14,1 Megawattstunden (MWh) Energie verbraucht [G4-EN5]. Darin inbegriffen sind Strom, Heiz- und Kühlenergie sowie jene Energie, die für den Betrieb der externen Rechenzentren und für die Geschäftsreisen und die Arbeitswege der Mitarbeitenden verbraucht wird. Letztere sind 2013 mittels Umfrage erhoben worden. 2014 zeigte, dass das Wetter eine grosse Rolle beim Energieverbrauch spielt. Mit einem sehr milden Winter und einem eher kühlen Sommer war schweizweit der Energieverbrauch für Heizen und Kühlen weitaus geringer als in anderen Jahren.

## **Reduktionsziel**

Bis 2020 soll der Energieverbrauch innerhalb der TKB – insbesondere Heizenergie und Strom – um 30 Prozent reduziert werden.

# TREIBHAUSGASEMISSIONEN

## WENIGER CO<sub>2</sub> AUSSTOSSEN

Beim Ausstoss von Treibhausgasen wird zwischen direkten und indirekten Emissionen unterschieden:

### **Direkte Emissionen**

Direkte Emissionen entstehen unmittelbar in der TKB. Beispiele dafür sind Emissionen aus Heizöl, Gas oder Treibstoff von TKB-Fahrzeugen. Im Jahr 2014 betragen die direkten Treibhausgasemission der TKB 697 Tonnen.

### **Indirekte Emissionen**

Aus dem Verbrauch von Fernwärme und Strom – den indirekten Emissionen – entstanden deutlich weniger Emissionen, nämlich 42 Tonnen CO<sub>2</sub>. Dieser Wert ist unter anderem auf den Einkauf von Energie aus erneuerbaren Quellen zurückzuführen. Seit 2012 bezieht die TKB ihre gesamte elektrische Energie in Form von «Thurgauer Naturstrom».

### **Andere indirekte Emissionen**

In diesem Wert enthalten sind Emissionen aus Wasserbereitstellung, Papierherstellung und Geschäftsfahrten. Als eine von wenigen Banken bezieht die TKB auch den Pendlerverkehr ihrer Mitarbeitenden sowie die Emissionen ihrer Dienstleister für externe Rechenzentren in die Berechnung der Treibhausgase mit ein. Diese Emissionen betragen im Jahr 2014 1327 Tonnen CO<sub>2</sub>.

### **Reduktionsziel**

Die TKB hat sich zum Ziel gesetzt, ihre direkten Emissionen bis zum Jahr 2020 um 33 Prozent zu reduzieren.



# PAPIERVERBRAUCH AUF ELEKTRONISCHE KANÄLE SETZEN

Im Alltag der TKB spielt das Papier eine wichtige Rolle – sei es im Austausch mit Kundinnen und Kunden oder bei der Wissenssicherung innerhalb der Bank. Dennoch ist es der TKB ein Anliegen, den Papierverbrauch zu reduzieren. So hat sie beispielsweise die Kundenkorrespondenz und -dossiers digitalisiert. Ebenfalls ist die Anzahl der Drucker reduziert worden. Weitere Massnahmen sind geplant. So soll durch die Optimierung von Druckeinstellungen der interne Papierverbrauch reduziert werden. Gleichzeitig werden Massnahmen geprüft, die Kundinnen und Kunden animieren, ihre Belege via E-Banking zu beziehen und auf Papierauszüge zu verzichten.

## **Kennzahlen zum Papierverbrauch**

Je nach Kommunikationsmassnahmen kann der Papierverbrauch von Jahr zu Jahr stark variieren. 2014 hat die TKB rund 177 Tonnen Papier verbraucht [G4-EN1]. Dies entspricht 35 Millionen A4-Seiten. Das gesamte Kassapapier wurde kürzlich auf Recyclingpapier umgestellt, dessen Anteil am Gesamtpapierverbrauch beträgt 3,9 Prozent. [G4-EN2].

## **Reduktionsziel**

Die TKB hat sich zum Ziel gesetzt, ihren gesamten Papierverbrauch mittelfristig um 15 Prozent zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, will die TKB vermehrt elektronische Kanäle in der Kommunikation nutzen.

# ANHANG

- Kapitel «Corporate Governance» aus dem Geschäftsbericht 2014
- Kapitel «Leistungsauftrag und Nachhaltigkeit» aus dem Geschäftsbericht 2014
- Eigentümerstrategie des Kantons Thurgau für die Thurgauer Kantonalbank (TKB)

# CORPORATE GOVERNANCE

## Professionelle Führungsstrukturen

**Klar geregelte Kompetenzen und Verantwortlichkeiten und ein transparentes Zusammenspiel zwischen Führung und Kontrolle auf allen Unternehmensebenen sind die Kernanliegen guter Corporate Governance, wie sie bei der TKB gelebt wird.**

Die Thurgauer Kantonalbank (TKB) zählt zu den bedeutendsten Unternehmen im Kanton. Ihre Verantwortung als öffentlich-rechtliches Bankinstitut mit Staatsgarantie nimmt die 1871 gegründete Universalbank umsichtig wahr. Bei ihrem Handeln berücksichtigt die TKB wo immer möglich die Interessen ihrer verschiedenen Anspruchsgruppen. Dem Kanton als Haupt-eigentümer kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Die politische Oberaufsicht obliegt dem Regierungsrat und dem Kantonsparlament. Die Aufteilung der Kompetenzen ist im TKB-Gesetz geregelt. Der Kanton übt das alleinige Stimmrecht über die TKB aus.

Die TKB veröffentlicht auf den folgenden Seiten umfassende Angaben zu ihrer Corporate Governance. Diese orientieren sich am Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance der Economiesuisse und an der Corporate Governance-Richtlinie der Schweizer Börse. Nicht erwähnte Punkte aus der Corporate Governance-Richtlinie sind für die TKB nicht zutreffend bzw. nicht relevant.

Die am 20. November 2013 in Kraft getretene «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) gelangt für die TKB als öffentlich-rechtliche Anstalt nicht zur Anwendung.

**Struktur und Eigner** (Punkt 1 der Corporate Governance-Richtlinie)

### Struktur

Die Thurgauer Kantonalbank ist eine selbständige Anstalt öffentlichen Rechts und stellt keinen Konzern dar. Struktur und Organisation der Bank sind im Organigramm auf den Seiten 142–145 ersichtlich.

Die TKB hält keine Beteiligungen an kotierten Gesellschaften und verzichtet auf die Erstellung einer Konzernrechnung (vgl. Seite 128). Wesentliche Beteiligungen sind im Anhang zur Jahresrechnung auf Seite 108 dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

### Eigner

Haupteigentümer der TKB ist der Kanton Thurgau mit einem Anteil von 87,5 Prozent des Gesellschaftskapitals. Das 2014 neu geschaffene Partizipationskapital beläuft sich auf 12,5 Prozent des Gesellschaftskapitals. Die stimmrechtslosen Partizipationsscheine sind an der Schweizer Börse SIX kotiert und befinden sich vollständig in Publikumsbesitz.

### Kreuzbeteiligungen

Die TKB hält keine Kreuzbeteiligungen.

## Kapitalstruktur (2)

### Grund- und Partizipationskapital

Das Gesellschaftskapital der Thurgauer Kantonalbank beträgt per 31.12.2014 400 Mio. Franken. Es setzt sich zusammen aus dem Grundkapital, das der Bank vom Kanton Thurgau zur Verfügung gestellt wird, und dem Partizipationskapital. Per Ende 2014 betragen das Grundkapital 350 Mio. Franken und das Partizipationskapital 50 Mio. Franken.

Gemäss Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank wird die Höhe des Grundkapitals durch den Thurgauer Grossen Rat festgesetzt. Die TKB entrichtet dem Kanton Thurgau für das Grundkapital eine marktkonforme Verzinsung.

### **Kapitalveränderungen**

Das Grundkapital der TKB betrug per Ende 2012 und 2013 unverändert 400 Mio. Franken. Im Zuge des Börsengangs der Thurgauer Kantonalbank hat der Kanton im März 2014 Partizipationskapital im Umfang von 50 Mio. Franken nominal geschaffen. In der Folge reduzierte sich das Grundkapital auf 350 Mio. Franken. Gemäss Beschluss des Grossen Rates dürfen bis zum Jahr 2023 weitere 30 Mio. Franken des Grundkapitals in Partizipationsschein-Kapital gewandelt werden. Das Partizipationskapital darf gemäss Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank die Hälfte des Grundkapitals nicht übersteigen.

### **Partizipationsscheine der TKB**

Das Partizipationsschein-Kapital besteht aus 2 500 000 Partizipationsscheinen (PS) mit einem Nominalwert von 20 Franken pro PS. Die Partizipationsscheine lauten auf den Inhaber und sind seit dem 7. April 2014 an der Schweizer Börse SIX kotiert (Valor 23 135 110, ISIN CH023 135 110 4). Gemäss TKB-Gesetz geben die Partizipationsscheine im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Anrecht auf eine Dividende, den Bezug neuer Partizipationsscheine gemäss jeweiligem Beschluss des Bankrates und einen verhältnismässigen Anteil am Ergebnis einer allfälligen Liquidation. Mit den Partizipationsscheinen sind keine Mitwirkungsrechte verbunden.

Die Dividende auf dem Partizipationskapital steht gemäss TKB-Gesetz im gleichen Verhältnis zum Nennwert der PS wie die Summe von Verzinsung des Grundkapitals und Gewinnablieferung an den Kanton zum Grundkapital.

Die Verzinsung des Grundkapitals sowie die Ausschüttung auf dem Partizipationskapital und an Kanton und Gemeinden erfolgen gemäss TKB-Gesetz unter der Voraussetzung, dass der Reservefonds nicht beansprucht werden musste.

Weitere Angaben zum Gesellschaftskapital und zu den eigenen Mitteln der TKB finden sich im Finanzteil in diesem Geschäftsbericht.

### **Beschränkung der Übertragbarkeit**

Paragraph 83 der Kantonsverfassung («Der Kanton unterhält eine Kantonalbank») bestimmt den Kanton Thurgau als Eigentümer der TKB.

### **Wandelanleihen und Optionen**

Es bestehen weder Wandelanleihen noch Optionsprogramme.

### **Organe der Thurgauer Kantonalbank**

Gemäss dem Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank verfügt die Bank über folgende Organe: den Bankrat, den Bankausschuss, die Geschäftsleitung, die externe Revisionsstelle und die Interne Revision.

### **Bankrat (Verwaltungsrat) (3)**

Die Aufgaben und Kompetenzen des Bankrates sind im Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank festgehalten und werden im Geschäfts- und Organisationsreglement und der Kompetenzordnung der Bank konkretisiert.

Der Bankrat ist verantwortlich für die Oberleitung der Bank. Er legt die strategische Ausrichtung, die Organisation, die Unternehmens- und Risikopolitik fest und übt die Oberaufsicht aus. Er erlässt das Geschäfts- und Organisationsreglement sowie weitere Spezialreglemente. Der Bankrat konstituiert sich – mit Ausnahme des Präsidiums – selbst. Er wählt die Mitglieder der vier Ausschüsse, die Mitglieder der Geschäftsleitung und den Leiter der Internen Revision.

Zu den Aufgaben des Bankrates gehören ferner die Genehmigung und Beurteilung der von der Geschäftsleitung festgelegten Risikopolitik, die Sicherstellung des Risiko-Managements, die Beschlussfassung über die jährlichen Budgets, den Geschäftsbericht sowie die Behandlung der Berichte der bankengesetzlichen Revisionsstelle und die Genehmigung des Prüfplans der Internen Revision. Der Präsident des Bankrates vertritt zusammen mit dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung die Bank nach aussen.

### **Mitglieder des Bankrates**

Der Bankrat der Thurgauer Kantonalbank besteht aus neun nichtexekutiven Mitgliedern (vgl. Übersicht auf den Seiten 66–67). Alle Mitglieder erfüllen die von der Eidg. Finanzmarktaufsicht vorgege-

benen Kriterien in Bezug auf die Unabhängigkeit. Kein Mitglied des Bankrates war in den vergangenen drei Jahren in operativen Organen der TKB tätig. Kein Mitglied des Bankrates steht mit der TKB in wesentlicher geschäftlicher Beziehung mit auftragsrechtlichem Charakter.

### Ausbildung, beruflicher Hintergrund sowie weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen der Mitglieder des Bankrates

Vgl. Übersicht auf den Seiten 66–67

### Mandate der Mitglieder des Bankrates (Stand 31. Dezember 2014)

**René Bock:** RB Immobilien Treuhand AG, Weinfelden (Präsident); Loma Holding AG, Weinfelden (Präsident); Technische Betriebe Weinfelden AG, Weinfelden (Präsident); Tobi Seeobst AG, Bischofszell (Präsident); agrolog.ch AG, Langenthal (Verwaltungsrat); Schreinerei Bock AG, Mörschwil (Verwaltungsrat); Charles Füglistler AG, Dietikon (Verwaltungsrat); Funk Insurance Brokers AG, Luzern (Verwaltungsrat); Schwyn-Holding AG, Sirnach (Verwaltungsrat); Swissspower Renewables AG, Zürich (Verwaltungsrat); Tennishalle Weinfelden AG (Verwaltungsrat)

**Robert Furer:** Thurmed AG, Frauenfeld, und Tochter Spital Thurgau AG, Frauenfeld (Präsident); Villa Griesebach Auktionen AG, Zürich (Präsident); Wohnpark Promenade AG, Frauenfeld (Präsident); Aktiengesellschaft Cellere, St. Gallen (Verwaltungsrat); Aigner AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat); EA Engineering + Software AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat); Hertex Agency AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat); Hotel Domicil AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat); Lion AG, Kreuzlingen (Verwaltungsrat); Genossenschaft Pressverein, Frauenfeld (Präsident); Genossenschaft Laudinella, St. Moritz (Verwaltungsrat); Thurgauische Bodman Stiftung, Gottlieben (Präsident); Stiftung zur Förderung junger Berufsleute, Frauenfeld (Präsident); Goethe Stiftung für Kunst und Wissenschaft, Zürich (Stiftungsrat); Stiftung Kartause Ittingen, Warth (Stiftungsrat und Ausschussmitglied); Stiftung Turmhof, Steckborn (Stiftungsrat)

**Christoph Tobler:** Thurgau Tourismus, Amriswil (Präsident); Spitex Verband Thurgau, Weinfelden (Präsident); Ostschweiz Tourismus, St. Gallen (Präsident); Genossenschaft Alterssiedlung Arbon (Präsident); Internationale Bodensee Tourismus GmbH, Konstanz (Präsident Aufsichtsrat); Fischer Ingenieure AG, Arbon (Verwaltungsrat); Denkmal Stiftung Thurgau, Frauenfeld (Stiftungsrat); Stiftung Mühle Schönenberg, Kradolf-Schönenberg (Stiftungsrat); Stiftung Pro Musikschule, Arbon (Stiftungsrat); Stiftung Think Tank Thurgau, Weinfelden (Stiftungsrat); Stiftung Seemuseum, Kreuzlingen (Stiftungsrat); Stiftung Pro Senectute Thurgau, Weinfelden (Stiftungsrat)

**Werner Dickenmann:** Stutz AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat)




**Franziska Frohofer:** Stiftung Personalvorsorge der Thurgauer Kantonalbank (Stiftungsrätin)







**Daniela Lutz Müller:** Verein Betula, Romanshorn (Vorstandsmitglied)

**Urs Saxer:** Bankenberatungszentrum bbz St. Gallen AG (Präsident); Swissscanto Sammelstiftung, Basel (Stiftungsrat und Mitglied des Strategieausschusses)

**Max Soller:** Stiftung Pensionskasse der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Präsident); Stiftung Personalvorsorge der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Präsident); EKT Energie AG, Arbon (Verwaltungsrat); Kabag Kabelfernsehen Berg AG, Berg (Verwaltungsrat)

**Axel Vietze:** Viebe Holding AG, Frauenfeld (Präsident); Telsonic Holding AG, Bronschhofen (Präsident); Telsonic AG, Bronschhofen (Präsident); Telsonic d.o.o., Serbien (Präsident); Telsonic Ultrasonic Equipment & Co Ltd, China (Präsident); Baumer Holding AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat); Baumer Electric AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat); Baumer Innotec AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat); Telsonic UK Ltd, Grossbritannien (Director); Baumer Beteiligungs GmbH, Deutschland (Geschäftsführer); Telsonic Ultrasonic Inc, USA (CEO); Telsonic Solutions Inc., USA (CEO); Roop Telsonic Ultrasonic Ltd., Mumbai, Indien (Representative)

<b>Mitglieder des Bankrats</b>	<b>René Bock</b> Bankpräsident	<b>Robert Fürer</b> Vizepräsident	<b>Dr. Christoph Tobler</b> Aktuar
			
<b>Jahrgang, Nationalität, Wohnort</b>	1958, Schweizer Weinfelden	1950, Schweizer Frauenfeld	1952, Schweizer Arbon
<b>Aktuelle berufliche Haupttätigkeit</b>	Unternehmer; Geschäftsführer René Bock Consulting GmbH (seit 2009), Weinfelden, und Comino Immobilien- und Beteiligungs GmbH, Weinfelden (seit 2002)	Rechtsanwalt, Führer Partner Advocaten, Frauenfeld (seit 1992)	Selbständiger Be- rater; Inhaber der Dr. Christoph Tobler Public Consulting, Arbon (seit 2006)
<b>Ausbildung</b>	lic. iur. HSG	lic. iur., Rechtsanwalt	Dr. oec. HSG
<b>Erfahrung, Berufspraxis</b>	Schweiz. Bank- gesellschaft, Zürich und Weinfelden (1985–1991); Leiter Spezialfinanzierungen und Kommerz Gesamtbank bei der TKB (1992–1995); Inhaber und Geschäftsführer der Thalmann Treuhand AG und der Thalmann Immobilien Treu- hand AG in Wein- felden (1996–2009)	Sekretär Finanz- departement Thurgau (1979–1981); Procu- rator Kartause Ittingen (1981–1992)	Assistent an der Uni St.Gallen HSG (1976–1980); Gemeindeammann Neukirch a.d. Thur (1980–1985); Stadtammann Arbon (1985–1999); Berater für öffentliche Unternehmen bei der BSG, St. Gallen (1999–2005)
<b>Erstmalige Wahl</b>	27.4.2005	17.12.1997	22.5.1996
<b>Funktion im Bankrat</b>	Mitglied seit 1.7. 2005 Präsident seit 13.8.2008	Mitglied seit 17.12.1997 Vizepräsident seit 1.1.2001	Mitglied seit 1.6.1996
<b>Mitglied/Funktion in Ausschüssen des Bankrats</b>	Präsident Bank- ausschuss; Mitglied Personalausschuss; Mitglied Strategie- ausschuss	Vizepräsident Bank- ausschuss; Mitglied Strategieausschuss	Aktuar Bankausschuss; Mitglied Personal- ausschuss
<b>Weitere Tätigkeiten/ Interessenbindungen</b>	Mandate: vgl. Seite 65	Mandate: vgl. Seite 65	Mandate: vgl. Seite 65

<b>Werner Dickenmann</b> Mitglied	<b>Franziska Frohofer</b> Mitglied	<b>Daniela Lutz Müller</b> Mitglied	<b>Dr. Urs Saxer</b> Mitglied	<b>Max Soller</b> Mitglied	<b>Dr. Axel Vietze</b> Mitglied
					
1952, Schweizer Frauenfeld	1961, Schweizerin Wil	1964, Schweizerin Frauenfeld	1955, Schweizer Mörschwil	1955, Schweizer Berg TG	1970, Schweizer Frauenfeld
Mitglied der Geschäftsleitung der Bauunternehmung Stutz AG, Hatswil; Qualitätsbeauftragter und Mitglied der Gruppenleitung der Stutz-Gruppe (seit 2004)	Selbständige Organisationsberaterin	Rechtsanwältin und Partnerin bei Lindtlaw Anwaltskanzlei, Kreuzlingen/Zürich (seit 2001)	Geschäftsführer Augarten Consult GmbH, Mörschwil (seit 2013); Strategieberater beim Bankberatungszentrum bbz St. Gallen AG	Gemeindeammann Berg TG (seit 2011)	Verwaltungsratspräsident (seit 2010) und Geschäftsführer (seit 2012) der Telsonic AG in Bronschhofen
dipl. Baumeister	Reallehrerin	lic. iur., Rechtsanwältin, M.B.L.-HSG	Dr. oec. HSG	lic. oec. HSG	Dr. oec. HSG
Projektleiter; Geschäftsführer der Christen & Stutz AG Frauenfeld (1993–2003); nebenamtlicher Stadtrat/Vizestadtdammann Frauenfeld (2001–2011)	Redaktorin Schweizer Radio DRS (1987–1991); Gleichstellungsbeauftragte Stadt Winterthur (1992–1995); Trainerin und Organisationsberaterin (1996–2001); selbständige Organisationsberaterin (2001–2014); Mitglied der Geschäftsleitung des Vereins tipiti (2007–2014)	Primarlehrerin (1983–1986), Gerichtsschreiberin (1995–2001), seit 1997 beratend und forensisch tätige Rechtsanwältin mit Spezialisierung Baurecht (Fachanwältin SAV), Wirtschaftsrecht und Vergaberecht	Assistententätigkeit an der Uni St. Gallen HSG (1979–1980); Dozent, Unternehmensberater und Direktor der Interessengemeinschaft der Kantonalbanken für Kaderausbildung, IGK (1979–1999); Geschäftsführender Partner bbz St. Gallen AG (1999–2013)	Konzernrevisor in der Basler Chemie (1982–1987); Finanzchef in der Baubranche (1988–1998 Vago AG, Wigoltingen; 1998–2008 Kibag, Zürich); selbständiger Berater (2009), Steuerrevisor (2010)	Unternehmensberater bei Accenture Zürich (1998–2002); Finanzchef bei Dätwyler AG Kabel + Systeme Altdorf (2006–2010); Divisionsleiter bei der Baumer Gruppe Frauenfeld (2006–2010)
28.5.2008	14.2.2001	30.5.2012	25.5.2011	13.8.2008	25.5.2011
Mitglied seit 1.6.2008	Mitglied seit 14.2.2001	Mitglied seit 1.6.2012	Mitglied seit 1.6.2011	Mitglied seit 13.8.2008	Mitglied seit 1.6.2011
Mitglied Strategieausschuss; Suppleant Bankausschuss	Präsidentin Personalausschuss; Suppleantin Bankausschuss	Mitglied Revisions- und Prüfungsausschuss	Präsident Strategieausschuss	Mitglied Revisions- und Prüfungsausschuss	Präsident Revisions- und Prüfungsausschuss
Mandate: vgl. Seite 65	Mandate: vgl. Seite 65	Mandate: vgl. Seite 65	Mandate: vgl. Seite 65	Mandate: vgl. Seite 65	Mandate: vgl. Seite 65



**Kreuzverflechtungen**

Die Mitglieder des Bankrates üben keine gegenseitige Einsitznahme in Verwaltungsräten von kotierten Gesellschaften aus.

**Wahl und Amtsdauer**

Die Mitglieder und der Präsident des Bankrates werden vom Grossen Rat jeweils einzeln für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt (laufende Amtsdauer: 2012 bis 2016), wobei die Wiederwahl ohne Amtszeitbeschränkung möglich ist. Bei Wechseln innerhalb der Amtszeit beendet das neu gewählte Mitglied die Amtszeit seines Vorgängers.

Die Evaluation geeigneter Kandidaten für den Bankrat obliegt dem Regierungsrat. Er unterbreitet dem Wahlgremium (Grosser Rat) die Vorschläge für die Mitglieder des Bankrates und für das Präsidium. Wählbar sind ausschliesslich die vom Regierungsrat vorgeschlagenen Personen. Für Mitglieder des Bankrates und der vier Ausschüsse bestehen Anforderungsprofile.

**Interne Organisation**

Der Bankrat trifft sich auf Einladung des Präsidenten mindestens sechsmal jährlich oder so oft es die Geschäfte erfordern. Die Verhandlungen werden protokolliert. Mitglieder des Bankrates, die an einem zu behandelnden Geschäft unmittelbar oder in erheblichem Masse mittelbar interessiert sind, treten in den Ausstand. Die Mitglieder der Geschäftsleitung wohnen den Bankratssitzungen in der Regel mit beratender Stimme bei. Im Berichtsjahr hielt der Bankrat 9 Sitzungen ab. Die Sitzungen dauern im Schnitt rund 4 Stunden. Die Präsenz der Mitglieder betrug an 6 Sitzungen 100 Prozent und an 3 Sitzungen 89 Prozent.

**Ausschüsse und Arbeitsweise**

Der Bankrat organisiert seine Aufgaben in vier Ausschüssen, dem Bankausschuss, dem Revisions- und Prüfungsausschuss, dem Strategieausschuss und dem Personalausschuss. Die Arbeit in den Ausschüssen wird durch den Präsidenten oder die Präsidentin des jeweiligen Ausschusses organisiert. Sie legen die Traktanden für die Sitzungen fest und berücksichtigen die Vorschläge der Ausschussmitglieder. Der Präsident oder die Präsidentin lädt zu den Sitzungen ein, leitet diese und sorgt für die Berichterstattung an den Bankrat. An den Sitzungen der Ausschüsse nimmt in der Regel der Vorsitzende der Geschäftsleitung teil. Nach Absprache können auch weitere Mitglieder der

Geschäftsleitung oder interne oder externe Spezialisten mit beratender Stimme beigezogen werden. Die Verhandlungen werden in einem Beschlussprotokoll festgehalten, das die Anträge und die gefassten Beschlüsse sowie die Minderheitsmeinungen dokumentiert. Zur gültigen Beschlussfassung ist in allen Ausschüssen des Bankrats die persönliche Anwesenheit der Mehrheit der Mitglieder erforderlich. Es besteht Stimmpflicht. Bei nicht einstimmigen Anträgen an den Bankrat wird auch die Meinung der Minderheit dargelegt.

**Bankausschuss**

Gemäss Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank verfügt die Bank über einen Bankausschuss. Seine Aufgaben und Kompetenzen sind im Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank festgehalten und werden im Geschäfts- und Organisationsreglement, in der Kompetenzordnung und in einem Reglement konkretisiert.

**Mitglieder des Bankausschusses**

Der Bankausschuss bildet sich aus den Reihen des Bankrates und setzt sich aus dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und dem Aktuar des Bankrates sowie zwei Ersatzleuten (Suppleanten) zusammen. Die Mitglieder müssen in der Regel über vertiefte betriebswirtschaftliche und juristische Kenntnisse verfügen, wenn möglich auch über Erfahrung im Bereich Finanzdienstleistungen. Per 31. Dezember 2014 waren folgende Mitglieder des Bankrates im Bankausschuss: René Bock (Präsident), Robert Fürer (Vizepräsident), Dr. Christoph Tobler (Aktuar), Werner Dickenmann (Suppleant) und Franziska Frohofer (Suppleantin).

**Wahl und Amtsdauer**

Die Wahl der Mitglieder in den Bankausschuss erfolgt einzeln durch den Bankrat jeweils für die Amtsdauer des Bankrates (laufende Amtsdauer: 2012 bis 2016). Eine Wiederwahl ist möglich. Bei Wechseln innerhalb der Amtszeit beendet das neu gewählte Mitglied die Amtszeit seines Vorgängers.

**Aufgaben und Kompetenzen**

Der Bankausschuss beaufsichtigt die Bank und überwacht die Geschäftsführung. Er nimmt Stellung zu Kreditvorlagen, die von der Kreditpolitik abweichen, und lässt sich regelmässig über den Geschäftsgang informieren. Er fasst über alle Geschäfte Beschluss, die nicht der Zuständigkeit eines anderen Ausschusses vorbehalten sind, behandelt den Bericht der Risikokontrolle und beurteilt die

Risikolage der Bank. Der Bankausschuss überprüft periodisch die Risikopolitik der Bank und schlägt dem Bankrat allfällige Änderungen vor. Zudem lässt er sich über die Handhabung der Risikopolitik durch die Geschäftsleitung informieren und überwacht deren Umsetzung. Der Bankausschuss bespricht das Budget und bereitet den Jahresabschluss sowie den Jahresbericht zuhanden des Bankrates vor. Er plant die Bankrats-Sitzungen und stellt die gegenseitige Information sicher. Zudem sorgt er für die Weiterbildung des Bankrates und der Ausschüsse. Dem Bankausschuss sind im Bedarfsfall sämtliche Akten und Informationen offenzulegen. Er kann Befragungen von Mitarbeitenden der Bank vorsehen.

#### Arbeitsweise

Der Bankpräsident organisiert die Arbeit des Ausschusses. Der Vorsitzende der Geschäftsleitung nimmt in der Regel an den Sitzungen teil; für Kreditgeschäfte wird der Leiter des Geschäftsbereichs Firmenkunden beigezogen. Bei Bedarf orientieren die Mitglieder der Geschäftsleitung über aktuelle Ereignisse aus ihren Geschäftsbereichen. Der Bankausschuss der TKB tagt regelmässig, so oft es die Geschäfte erfordern und auf Verlangen eines Ausschussmitglieds, in der Regel alle drei Wochen. Im Berichtsjahr hielt der Bankausschuss 16 Sitzungen ab. Diese dauerten im Schnitt rund 1,5 Stunden. Die Präsenz betrug an allen Sitzungen 100 Prozent. Zur Beschlussfassung ist Vollzähligkeit notwendig. Sind Mitglieder des Bankausschusses an einem zu behandelnden Geschäft unmittelbar oder in erheblichem Masse mittelbar interessiert, haben sie in den Ausstand zu treten.

#### Revisions- und Prüfungsausschuss (Audit Committee)

Dem Revisions- und Prüfungsausschuss obliegt die Überwachung und Beurteilung der externen und Internen Revision, der internen Kontrolle sowie der Integrität der Finanzabschlüsse. Seine Aufgaben sind in einem Reglement festgehalten. Die Tätigkeit des Revisions- und Prüfungsausschusses orientiert sich an den Best-Practice-Empfehlungen zur Corporate Governance.

#### Mitglieder des Revisions- und Prüfungsausschusses

Der Revisions- und Prüfungsausschuss besteht aus drei bis vier Mitgliedern des Bankrates. Die Mitglieder müssen in der Regel Kenntnisse im Bereich Finanz- und Rechnungswesen haben. Per 31. Dezember 2014 bildeten folgende Mitglieder den Revisions- und Prüfungsausschuss: Dr. Axel Vietze (Präsident), Daniela Lutz Müller und Max Soller.

#### Wahl und Amtsdauer

Der Revisions- und Prüfungsausschuss wurde als ständiger Ausschuss eingerichtet. Seine Mitglieder wurden bis zum Ende der ablaufenden Amtsdauer des Bankrates gewählt (laufende Amtsdauer: 2012 bis 2016). Eine Wiederwahl ist möglich. Bei Wechseln innerhalb der Amtszeit beendet das neu gewählte Mitglied die Amtszeit seines Vorgängers.

#### Aufgaben und Kompetenzen

a) Überwachung und Beurteilung der externen und Internen Revision  
Der Revisions- und Prüfungsausschuss beaufsichtigt und beurteilt den Umfang und die Qualität der Arbeit der externen und Internen Revision und koordiniert deren Zusammenwirken. Er behandelt periodisch die Risikobeurteilung der Bank durch die externe und Interne Revision sowie die daraus abgeleitete Prüfungsplanung. Der Ausschuss behandelt die Berichte der externen und Internen Revision und stellt dem Bankrat Antrag. Zudem überwacht der Revisions- und Prüfungsausschuss die Umsetzung der Empfehlungen der externen und Internen Revision und die Behebung von festgestellten Mängeln. Ferner stellt der Ausschuss dem Bankrat Antrag betreffend Nomination und Honorierung der externen Revision sowie betreffend des Budgets und der Ressourcen der Internen Revision.

b) Überwachung und Beurteilung der internen Kontrolle

Der Revisions- und Prüfungsausschuss beurteilt laufend die Zweckmässigkeit der inneren Organisation und die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems. Er überwacht die Integrität der Geschäftsprozesse und die Einhaltung der rechtlichen und reglementarischen Anforderungen anhand der vorhandenen Analysen und Berichte. Zudem behandelt der Revisions- und Prüfungsausschuss den Bericht der Compliance-Funktion und ordnet bei Bedarf Spezialprüfungen an.

c) Überwachung und Beurteilung der Integrität der Finanzabschlüsse

Der Revisions- und Prüfungsausschuss analysiert die Zwischen- und Jahresabschlüsse, beurteilt die Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze und stellt Antrag an den Bankrat.

Dem Ausschuss sind sämtliche Akten und Informationen offenzulegen. Er kann bei Bedarf Befragungen von Mitarbeitenden der Bank vorsehen.

#### Arbeitsweise

Der Revisions- und Prüfungsausschuss tagt, so oft es die Geschäfte erfordern und auf Verlangen eines Ausschussmitglieds, mindestens in Verbindung mit dem Jahresabschluss und den veröffentlichten Zwischenabschlüssen. Der Präsident organisiert die Arbeit des Ausschusses und pflegt einen engen Austausch mit dem Leiter Interne Revision. Dieser nimmt an den Sitzungen in der Regel mit beratender Stimme teil. Im Berichtsjahr hielt der Revisions- und Prüfungsausschuss 5 Sitzungen ab. Die Sitzungen dauerten im Schnitt rund 2 Stunden. Die Präsenz betrug an allen Sitzungen 100 Prozent.

#### Strategieausschuss

Der Strategieausschuss setzt sich vertieft mit der Bankstrategie sowie den strategischen Grundsätzen und Eckwerten auseinander. Bei der Erarbeitung und dem Festlegen der strategischen Ausrichtung basiert der Ausschuss auf den Vorarbeiten der Geschäftsleitung. Seine Aufgaben sind in einem Reglement festgehalten.

#### Mitglieder des Strategieausschusses

Der Strategieausschuss besteht aus drei bis vier Mitgliedern des Bankrates. Die Mitglieder müssen in der Regel Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der strategischen Entwicklung und Planung haben. Per 31. Dezember 2014 bildeten folgende Mitglieder den Strategieausschuss: Dr. Urs Saxer (Präsident), René Bock, Werner Dickenmann und Robert Fürer. Die Einsitznahme des Bankpräsidenten im Strategieausschuss hängt mit regulatorischen Auflagen zusammen.

#### Wahl und Amtsdauer

Der Strategieausschuss wurde als ständiger Ausschuss eingerichtet. Seine Mitglieder wurden bis zum Ende der ablaufenden Amtsdauer des Bankrates gewählt (laufende Amtsdauer: 2012 bis 2016). Eine Wiederwahl ist möglich. Bei Wechslen innerhalb der Amtszeit beendet

das neu gewählte Mitglied die Amtszeit seines Vorgängers.

#### Aufgaben und Kompetenzen

Der Strategieausschuss erarbeitet die Bankstrategie zuhanden des Bankrates, überwacht die strategischen Eckwerte, überprüft und formuliert die strategischen Grundsätze mit Antragstellung an den Bankrat. Der Ausschuss hinterfragt und diskutiert die im Verantwortungsbereich der Geschäftsleitung jährlich überarbeitete Mittelfristplanung. Zudem prüft und beurteilt der Strategieausschuss strategische Kooperationen und Beteiligungen, grosse Investitionen sowie Outsourcing-Projekte von strategischer Bedeutung mit Antragstellung an den Bankrat.

Dem Ausschuss sind die nötigen Detailunterlagen für die Erarbeitung und Überwachung der Strategie sowie die Prüfung der strategischen Projekte offenzulegen. Er kann bei Bedarf Befragungen der verantwortlichen Kader in diesem Bereich vorsehen.

#### Arbeitsweise

Der Strategieausschuss tagt, so oft es die Geschäfte erfordern und auf Verlangen eines Ausschussmitglieds, mindestens in Verbindung mit der Überarbeitung der Mittelfristplanung. Der Strategieausschuss hielt im Berichtsjahr 4 Sitzungen ab. Die Sitzungen dauerten im Schnitt rund 2 Stunden. Die Präsenz betrug an allen Sitzungen 100 Prozent.

#### Personalausschuss

Der Personalausschuss behandelt Personal-, Anstellungs- und Vergütungsfragen und beurteilt Angelegenheiten der Pensionskasse und der Personalvorsorgestiftung. Seine Aufgaben sind in einem Reglement festgehalten.

#### Mitglieder des Personalausschusses

Der Personalausschuss besteht aus drei bis vier Mitgliedern des Bankrates. Die Mitglieder müssen in der Regel Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der Personalorganisation und des Personalmanagements haben. Per 31. Dezember 2014 bildeten folgende Mitglieder den Personalausschuss: Franziska Frohofer (Präsidentin), René Bock und Dr. Christoph Tobler.

### Wahl und Amtsdauer

Der Personalausschuss wurde als ständiger Ausschuss eingerichtet. Seine Mitglieder wurden bis zum Ende der ablaufenden Amtsdauer des Bankrates gewählt (laufende Amtsdauer: 2012 bis 2016). Eine Wiederwahl ist möglich. Bei Wechslen innerhalb der Amtszeit beendet das neu gewählte Mitglied die Amtszeit seines Vorgängers.

### Aufgaben und Kompetenzen

Der Personalausschuss befasst sich mit den strategischen Fragen und generellen Leitlinien der Personalpolitik, beurteilt zuhanden des Bankrates materielle Änderungen der Allgemeinen Anstellungsbedingungen und beschliesst Anpassungen der Allgemeinen Anstellungsbedingungen, soweit diese auf Gesetzesänderungen oder Beschlüssen des Bankrates bzw. der Geschäftsleitung basieren oder der Präzisierung und Aktualisierung bestehender Anstellungsbedingungen dienen. Zudem legt der Ausschuss die Vorgehensweise für die Auswahl von Geschäftsleitungsmitgliedern fest und führt die Evaluation durch. Der Ausschuss lässt sich über die Mutationen im Bankkader orientieren. Ferner beurteilt der Personalausschuss die Statutenänderungen der Pensionskasse und der Personalvorsorgestiftung der Geschäftsleitung und stellt für die Wahl der Arbeitgebervertretung Antrag an den Bankrat. Dem Ausschuss sind sämtliche Akten und Informationen für die Geschäftsleitungsevaluation und zu den Salären sowie für den Nachvollzug von Personalentscheiden offenzulegen. Er kann bei Bedarf Befragungen der verantwortlichen Kader in diesem Bereich vorsehen.

### Arbeitsweise

Der Personalausschuss tagt, so oft es die Geschäfte erfordern und auf Verlangen eines Ausschussmitglieds, mindestens aber in Verbindung mit den jährlichen Vergütungs-Entscheiden. Der Leiter Personal steht der Präsidentin in Personalfragen zur Verfügung. Er nimmt zusammen mit dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung in der Regel auch an den Ausschusssitzungen teil. Der Personalausschuss hielt im Berichtsjahr 3 ordentliche Sitzungen ab. Die Präsenz betrug an diesen Sitzungen 100 Prozent, die durchschnittliche Sitzungsdauer 2,5 Stunden. Im Zusammenhang mit personellen Veränderungen in der Geschäftsleitung hielt der Ausschuss neben den ordentlichen Sitzungen 5 weitere ab.

### Kompetenzregelung

Die Kompetenzen des Bankrates, des Bankausschusses und der Geschäftsleitung sind im Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank geregelt und werden im Geschäfts- und Organisationsreglement konkretisiert. Weitere Details sind in der Kompetenzordnung der Bank und in entsprechenden Reglementen festgehalten.

### Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Geschäftsleitung

Die TKB verfügt über ein klar geregeltes, umfassendes und stufengerechtes Managementinformationssystem für jede Führungsstufe.

Der Bankausschuss wird laufend mit den Monats- resp. Quartalsberichten (Erfolgsrechnung, Bilanz, Ausserbilanz, Investitionen, Informationen zu Produktionszielen der Geschäftsbereiche) sowie mit dem umfassenden monatlichen Risk Reporting (Entwicklung und Limiteneinhaltung der Marktrisiken, Ausfallrisiken, Liquiditätsrisiken und operationelle Risiken) bedient. Zudem wird der Bankausschuss über sämtliche Kreditbeschlüsse des Kreditausschusses informiert.

Der Bankrat wird an jeder Sitzung mit Bilanz, Erfolgsrechnung, Budgetvergleich, Entwicklung grosser Risikopositionen sowie der Zusammenfassung des Risk Reports mit Begründung der wesentlichen Veränderungen, Abweichungen und getroffenen Massnahmen dokumentiert.

Im August erhält der Bankrat einen detaillierten Bericht zum Halbjahresabschluss. Am Jahresende beschliesst der Bankrat das Budget für das Folgejahr (Erfolgsrechnung, Bilanz, Investitionen, Produktionsziele und Jahresschwerpunkte).

Jährlich bespricht der Bankrat den ausführlichen Jahresabschlussbericht, welcher zusätzlich zu den Inhalten des Halbjahresberichts Langzeitvergleiche und weitere Informationen beinhaltet.

Der Präsident des Bankrates, der Bankausschuss und der Bankrat können im Rahmen ihrer Aufsichts- und Kontrollpflicht jederzeit von der Geschäftsleitung über deren Vorsitzenden mündliche und schriftliche Berichte und Auskünfte über sämtliche Fach- und Führungsbelange der Bank verlangen.

Weitere Angaben über die Informationspflicht der Geschäftsleitung gegenüber dem Bankrat sind im folgenden Abschnitt über die Geschäftsleitung dargelegt.

## Geschäftsleitung (4)

Gemäss Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank obliegt der Geschäftsleitung die operative Geschäftsführung der Bank. Das Aufgabenspektrum wird im Geschäfts- und Organisationsreglement, in der Kompetenzordnung der Bank und im Reglement über die Geschäftsleitung konkretisiert.

### Aufgaben und Kompetenzen der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung führt die Geschäfte der Bank. Sie ist im Rahmen der gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen sowie der Richtlinien der Eidg. Finanzmarktaufsicht und der Schweizerischen Bankiervereinigung für die kompetente, sichere, zukunftsgerichtete und erfolgsorientierte Führung der Bank verantwortlich. Sie stellt die personellen, sachlichen und finanziellen Mittel und die Organisation für die Umsetzung der durch den Bankrat verabschiedeten Unternehmensstrategien, für die Erreichung der Unternehmensziele sowie für die Überwachung und das Management der Risiken und für die Einrichtung der Compliance-Funktion sicher. Die Kreditkompetenzen nimmt im Auftrag der Geschäftsleitung der Kreditausschuss wahr.

Der Vorsitzende der Geschäftsleitung leitet und koordiniert die Tätigkeit der Geschäftsleitung und der Gesamtbanksteuerung. Vorbehaltlich der Kompetenzen des Bankrates und des Bankausschusses sind ihm die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung unterstellt. Der Vorsitzende hat bei Entscheiden ein Vetorecht. Macht er von diesem Gebrauch, ist der Bankausschuss darüber zu informieren.

Der Vorsitzende der Geschäftsleitung ist verantwortlich für die Erarbeitung und die Durchsetzung von Unternehmenspolitik, Strategien, Unternehmenszielen, Planung und Budgetierung sowie für die Ausführung der Beschlüsse von Bankausschuss, Bankrat und Geschäftsleitung. Er vertritt zusammen mit dem Bankpräsidenten die Bank nach aussen, koordiniert, regelt und überwacht die Unternehmenskommunikation der Gesamtbank.

Den Mitgliedern der Geschäftsleitung obliegt die Führungs-, Fach-, Produkte- und Prozessverantwortung in ihrem Geschäftsbereich. Insbesondere sind sie verantwortlich, dass die von der Geschäftsleitung budgetierten und mit dem Vorsitzenden individuell vereinbarten Ziele erreicht werden. Weiter setzen sie die strategischen Vorgaben um und vertreten ihren Bereich nach innen und aussen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind für die Planung und Umsetzung von Marktbearbeitungs-Massnahmen zuständig.

### Sitzungen der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung tritt in der Regel einmal wöchentlich zusammen unter der Leitung des Vorsitzenden, der die Traktanden festlegt. Die Geschäftsleitung kann zu den Sitzungen von Fall zu Fall weitere Mitarbeitende mit beratender Stimme beiziehen. Die behandelten Geschäfte und die Beschlüsse der Geschäftsleitung werden protokolliert. Die Geschäftsleitung ist beschlussfähig, wenn wenigstens drei Mitglieder anwesend sind; die Beschlüsse werden nach dem Mehrheitsprinzip gefasst. Es besteht Stimmpflicht, der Stichtscheid liegt beim Vorsitzenden. Ausnahmsweise können Beschlüsse auf dem Zirkularweg gefasst werden, in diesem Fall ist Einstimmigkeit erforderlich. Neben den wöchentlichen Sitzungen führt die Geschäftsleitung periodisch Workshops und Klausurtagungen durch.

### Informationspflicht der Geschäftsleitung

Der Vorsitzende der Geschäftsleitung und bei Abwesenheit sein Stellvertreter stellen sicher, dass der Präsident des Bankrates, der Bankausschuss und der Bankrat über den Geschäftsgang, die Erreichung der gesteckten Unternehmensziele, die Risikolage der Bank, besondere Probleme, Risiken, Ereignisse und Vorfälle sowie über die Geschäfte des Verbandes Schweiz. Kantonalbanken und der Kooperationen und den Stand der Beteiligungen stufen-, sach- und zeitgerecht informiert werden.

Zur Informationspflicht der Geschäftsleitung gehören insbesondere:

- die monatliche, umfassende Berichterstattung an die Mitglieder des Bankausschusses über den Geschäftsgang, besondere Vorkommnisse, die Bilanzentwicklung, die Erfolgsrechnung, den Stand der Zielerreichung, die Gründe wesentlicher Bewegungen und Abweichungen, die Risikolage sowie die getroffenen Massnahmen;

<b>Mitglieder der Geschäftsleitung</b>	<b>Heinz Huber</b> Vorsitzender	<b>Thomas Koller</b> Mitglied	<b>Rolf Brunner</b> Mitglied
			
<b>Jahrgang, Nationalität, Wohnort</b>	1964, Schweizer Steckborn	1969, Schweizer Flawil	1963, Schweizer Wigoltingen
<b>Funktion/ Funktionsantritt</b>	Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Geschäftsbereich Firmenkunden seit 1.3.2007 Vorsitzender der Geschäftsleitung und Leiter Gesamtbanksteuerung seit 10.11.2014	Mitglied der Geschäftsleitung seit 1.8.2011 Leiter Geschäftsbereich Privatkunden Leiter Geschäftsbereich Private Banking ad interim seit 7.8.2014	Mitglied der Geschäftsleitung seit 1.4.2011 Leiter Geschäftsbereich Produkte & Services
<b>Ausbildung</b>	eidg. dipl. Bankfachmann, MBA der University of Rochester/ New York, Nachdiplom-Studium Unternehmensführung, Harvard Business School, Boston/USA	eidg. dipl. Betriebswirtschafter HF, Finanzplaner mit eidg. Fachausweis, Advanced Management Program SKU	eidg. dipl. Bankfachmann; Absolvent Swiss Banking School
<b>Erfahrung, Berufspraxis</b>	Von 1981 bis 1996 Ausbildung, Praxis und Führungsverantwortung bei der UBS (diverse Standorte). Von 1996 bis 2001 verschiedene Funktionen mit Führungsverantwortung bei der Credit Suisse, Zürich. Von 2001 bis 2005 Mitglied der Geschäftsleitung eines global tätigen und börsenkotierten IT-Unternehmens. Danach Inhaber und CEO eines Spin-off-Unternehmens	Praxis und Führungsverantwortung in verschiedenen Funktionen beim Schweiz. Bankverein (Portfolio Management und Anlageberatung) und ab 1997 bei Raiffeisen Schweiz (u.a. Leiter der Abteilung Finanzberatung und stv. Leiter des Bereichs Anlegen/Vorsorgen/Absichern). Von 2003 bis Juli 2011 Leitung Raiffeisenbank Flawil-Bichwil-Oberuzwil	Nach der Bankausbildung als Revisor tätig. Praxis und Führungsverantwortung bei der Zürcher Kantonalbank und der Neuen Aargauer Bank. Seit 1992 in verschiedenen Führungsfunktionen bei der TKB (u.a. langjähriger Leiter der Geschäftsstelle Bischofszell und Leiter des Fachzentrums Finanzieren)
<b>Weitere Tätigkeiten/ Interessenbindungen</b>	Mandate: vgl. Seite 74	Mandate: vgl. Seite 74	Mandate: vgl. Seite 74

Die Geschäftsleitungsmitglieder der Peter Hinder (Vorsitzender 1.4.2010 bis 7.11.2014) und Vivian Brunner (Leiter Geschäftsbereich Private Banking vom 1.1.2005 bis 6.8.2014) sind im Berichtsjahr aus der Geschäftsleitung der TKB ausgeschieden. Sie haben per 31.12.2014 keine operative Funktion mehr bei der TKB ausgeübt. Die Kündigungsfrist von V. Brunner ist per 31.12.2014 abgelaufen; jene von P. Hinder läuft Ende Mai 2015 ab. Per 31.12.2014 waren die beiden Vakanzen in der Geschäftsleitung noch nicht besetzt.

- die vierteljährliche Berichterstattung an die Mitglieder des Bankrates über Bilanz, Erfolgsrechnung, Budgetvergleiche, Entwicklung grosser Risikopositionen sowie eine zusammenfassende Präsentation des Risk Reportings mit Begründung der wesentlichen Veränderungen, Abweichungen und die getroffenen Massnahmen;
  - vierteljährliche Meldungen der Klumpenrisiken gemäss Eigenmittelverordnung an den Bankrat und an die aufsichtsrechtliche Prüfgesellschaft.
- Der Bankausschuss ist über alle Projekte, Erhebungen und Gutachten, die sich insbesondere mit der Risikolage der Bank, der Organisation, der Prozesse und dergleichen befassen, umfassend zu informieren. Er erhält monatlich das umfassende Risk Reporting sowie die Monats- und Quartalsberichte. Dem Bankausschuss sind Kreditbeschlüsse des Kreditausschusses mit Rating C7 und höher zur Information vorzulegen.

Die zusammenfassende Orientierung des Bankrates erfolgt periodisch und in der Regel mündlich durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung. Die Mitglieder der Geschäftsleitung wohnen den Bankratssitzungen in der Regel mit beratender Stimme bei.

#### **Mitglieder der Geschäftsleitung**

Die Mitglieder der Geschäftsleitung werden vom Bankrat gewählt. Das Gremium setzt sich aus dem Vorsitzenden und vier weiteren Mitgliedern zusammen (vgl. Übersicht auf Seite 73). Der Bankrat bestimmt die Stellvertretung des Vorsitzenden. Die Stellvertretungen innerhalb der Geschäftsleitung werden auf Antrag des Vorsitzenden der Geschäftsleitung durch den Bankausschuss geregelt.

#### **Ausbildung, beruflicher Hintergrund sowie weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen der Mitglieder der Geschäftsleitung**

Vgl. Übersicht auf Seite 73

#### **Mandate der Mitglieder der Geschäftsleitung (Stand 31. Dezember 2014)**

**Heinz Huber:** Verband Schweizerischer Kantonalbanken, Basel (Verwaltungsrat); Stiftung Pensionskasse der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Stiftungsrat); Stiftung Personalvorsorge der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Vizepräsident); Verein Start-Netzwerk Thurgau, Weinfelden (Vizepräsident); TKB Jubiläums-Stiftung, Weinfelden (Vizepräsident)

**Thomas Koller:** Stiftung Pensionskasse der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Stiftungsrat); Vorsorgestiftung Sparen 3 der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Präsident); TKB Jubiläums-Stiftung, Weinfelden (Präsident); Dr. Heinrich Mezger-Stiftung, Weinfelden (Präsident); Mitglied im Advisory Board «Swiss Finance» der Fachhochschule St. Gallen

**Rolf Brunner:** Vorsorgestiftung Sparen 3 der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Vizepräsident); TKB Jubiläums-Stiftung, Weinfelden (Stiftungsrat); Stiftung Schmetterling (Stiftungsrat); PlusSport Behindertensport, Sportgruppe Weinfelden (Revisor); Back Office Academy des Institutes für Wirtschaftsinformatik der Uni St. Gallen (Beirat)

#### **Managementverträge**

Bei der TKB bestehen keine Managementverträge mit Dritten.

## Vergütungen (5)

### Inhalt und Festsetzungsverfahren der Vergütungen

#### Bankrat

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. Vertreten die Suppleanten ein ordentliches Mitglied an den Bankausschuss-Sitzungen, erhalten auch sie pro Sitzung eine separate Zusatzpauschale ausgerichtet. Die Vergütungen an die Mitglieder des Bankrates werden vom Gremium in eigener Kompetenz festgelegt. Die Mitglieder des Bankrates erhalten keine Sitzungsgelder und auch keine variable Vergütung.

Abgesehen von vereinzelten Ermässigungen wie Courtagé-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 machen zwei Mitglieder von dieser Möglichkeit Gebrauch. Die TKB übernimmt für die der Pensionskasse beigetretenen Mitglieder des Bankrates die üblichen Arbeitgeberbeiträge.

#### Geschäftsleitung

##### Angepasstes Vergütungsmodell

Der Bankrat hat das Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung im Jahr 2012 überprüft und Anfang 2013 das angepasste Modell in Kraft gesetzt. Das nachfolgend beschriebene Vergütungsmodell gilt für die verbleibende dreijährige Dauer der aktuellen Strategieperiode 2011 bis 2015. Das neue Vergütungsmodell wurde von einer vom Bankrat eingesetzten Arbeitsgruppe entwickelt. Die Arbeitsgruppe hat externes Fachwissen beigezogen, wobei der externe Spezialist zu keinem Zeitpunkt ein Mandat für die TKB ausgeübt hat.

Das aktuelle Vergütungsmodell für die Jahre 2013 bis 2015 ist vom Bankrat im Januar 2013 rückwirkend per 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt worden. Es berücksichtigt die regulatorischen Vorgaben (Finma-Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten) und orientiert sich an etablierten Standards wie der Schweizer Richtlinie für Corporate Governance. Der Bankrat macht zudem zum Thema Vergütung regelmässig Vergleiche mit anderen Kantonalbanken sowie weiteren in Bezug auf Grösse, Mitarbeiterzahl, Gewinnhöhe vergleichbaren Unternehmen.

##### Zusammensetzung der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder besteht wie bis anhin aus einem fixen Jahressalär und einer variablen Vergütung, wobei neu ein Teil der variablen Vergütung zeitverzögert ausbezahlt wird. 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 Zielerreichung der Geschäftsleitung über die Strategieperiode hinweg berücksichtigt und damit eine längerfristige Ausrichtung hat. 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 als Anwartschaft ausgerichteten variablen Strategievergütung) je nach GL-Mitglied maximal 42 Prozent der gesamten rechnerischen 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. Die Höhe der fixen Vergütung wird vom Bankrat auf Antrag des Personalausschusses festgelegt und periodisch überprüft. Die Auszahlung der fixen Vergütung erfolgt bar in 13 Monatsraten.



### Variable Jahresvergütung

Die variable Jahresvergütung für die Geschäftsleitung richtet sich nach dem Geschäftsverlauf der Bank. Basis bildet das bereinigte Zwischenergebnis (betriebliches Ergebnis) der Bank. Das für die variable Jahresvergütung massgebende bereinigte Zwischenergebnis unterscheidet sich vom Zwischenergebnis (Betriebsergebnis) gemäss Publikation in der Jahresrechnung. Zur Berechnung des bereinigten Zwischenergebnisses werden folgende Anpassungen vorgenommen:

- 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
- Ein allfälliger Erfolg aus Veräusserungen von Finanzanlagen wird nicht angerechnet
- Der übrige ordentliche Erfolg (Aufwand und Ertrag) wird nicht angerechnet

Diese Anpassungen werden vorgenommen, um die Messung auf diejenigen Elemente zu richten, welche durch die Geschäftsleitung beeinflusst werden können, und um negative Anreize auszukurieren. Ein Prozent des bereinigten Zwischenergebnisses bildet die maximale Summe, welche für die variable Jahresvergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung verwendet werden kann. Fällt das bereinigte Zwischenergebnis in der laufenden Strategieperiode unter 70 Mio. Franken, wird für das betreffende Jahr keine variable Jahresvergütung ausbezahlt.

Die Höhe der variablen Jahresvergütung wird für jedes Geschäftsleitungsmitglied einzeln festgelegt. Massgebend sind die individuelle Leistung des jeweiligen Geschäftsleitungsmitgliedes und dessen Beitrag zur Erreichung der Gesamtbankziele. Die Leistungsbeurteilung wird anhand des für alle Mitarbeitenden anwendbaren Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozesses der Thurgauer Kantonalbank vorgenommen. Dieses System berücksichtigt neben den Schlüsselkennzahlen für den jeweiligen Führungsbereich auch qualitative Kriterien. Die detaillierte Leistungsbeurteilung der Geschäftsleitungsmitglieder wird durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung (VGL) vorgenommen, jene des VGL durch den Bankratspräsidenten. Die Leistungsbeurteilungen sämtlicher Geschäftsleitungsmitglieder werden dem Personalausschuss des Bankrats zur Kenntnis gebracht.

Die Höhe der individuellen variablen Jahresvergütungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung beschliesst der Bankrat auf Antrag des Personalausschusses jährlich nach Ermessen unter Berücksichtigung der Leistungsbeurteilung. Bei der Festlegung der variablen Jahresvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung hat der VGL ein Mitspracherecht. Die Auszahlung der variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr erfolgt in bar im Februar des Folgejahres. Die Auszahlung erfolgt nur an Geschäftsleitungsmitglieder in ungekündigter Stellung. Sind die vereinbarten Leistungsziele nur teilweise oder gar nicht erfüllt, sinkt die variable Jahresvergütung oder sie entfällt ganz.

### Variable Strategievergütung

Im Ausmass der Erreichung der strategischen Ziele erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung am Ende der Strategieperiode eine variable Strategievergütung ausgeschüttet. Mit dieser variablen Strategievergütung will der Bankrat die nachhaltige Unternehmensführung und eine längerfristige Optik auf operativer Ebene fördern sowie die Teamleistung der Geschäftsleitung honorieren. Die variable Strategievergütung berücksichtigt somit die Zielerreichung der Geschäftsleitung über die Strategieperiode hinweg.

Pro Geschäftsjahr erhält jedes GL-Mitglied einen rechnerischen Anteil der variablen Strategievergütung in Form einer Anwartschaft<sup>1</sup> zugesprochen. Die Höhe der Anwartschaft pro Geschäftsleitungsmitglied richtet sich nach dessen Anteil an der gesamten fixen Jahresvergütung und ist auf eine Zielerreichung ausgerichtet, bei der sämtliche strategischen Ziele erfüllt werden. Die Festlegung des definitiven Auszahlungsbetrags und die Auszahlung in bar erfolgen am Ende der Strategieperiode nach Ermessen des Bankrats.

Die fünf Zielkategorien für die variable Strategievergütung richten sich an den strategischen Zielen der Bank aus. Sie decken die Themenkreise Finanzen, Risiko, Märkte, Prozesse, Potenziale (Mitarbeiter/Arbeitgeber) und Projekte ab, wobei neben quantitativen auch qualitative Kriterien sowie die nachhaltige Entwicklung in den einzelnen Zielkategorien beurteilt werden. Die Beurteilungskriterien pro Themenkreis verabschiedete der Bankrat auf Antrag des Strategieausschusses im Jahr 2013.

<sup>1</sup> Anwartschaft: rechtlich gesicherte Aussicht auf eine Vergütung, deren Voraussetzungen noch nicht voll erfüllt sind

Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt am Schluss der Strategieperiode durch den Strategieausschuss des Bankrats. Auf Basis dieser Beurteilung stellen Strategie- und Personalausschuss gemeinsam Antrag an den Bankrat. Dieser legt nach Ermessen fest, zu welchem Anteil die kumulierten Anwartschaften zur Auszahlung kommen. Eine vollständige Ausschüttung erfolgt nur, wenn die Ziele am Ende der Strategieperiode erfüllt werden. Sollten die Ziele in einem ausserordentlichen Mass übertroffen werden, kann die Ausschüttung die kumulierten Anwartschaften um maximal 20 % überschreiten. Kommt ein Teil der Anwartschaften aufgrund nicht erreichter strategischer Ziele nicht zur Auszahlung, fällt dieser an die Bank zurück. Im Gegensatz zur individuellen variablen Jahresvergütung wird der Ausschüttungsfaktor der variablen Strategievergütung für alle Geschäftsleitungsmitglieder gleich hoch festgelegt. Damit werden die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsbereichen der Bank auf höchster operativer Leitungsebene gefördert und die gemeinsame Teamleistung honoriert. Die Auszahlung erfolgt für die Periode 2013 bis 2015 in bar im Februar 2016. Im Fall einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Strategieperiode besteht in der Regel nur im Fall von Tod, Erwerbsunfähigkeit oder Pensionierung ein Pro-rata-Anspruch auf die variable Strategievergütung.

#### **Einhaltung der Eigentümerstrategie**

Der Bankrat hat das vorstehend beschriebene Vergütungsmodell 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 115–117 im Finanzteil dieses TKB-Geschäftsberichts aufgeführt (Offenlegung von Vergütungen, Krediten und Beteiligungen von börsenkotierten Gesellschaften gemäss Art. 663b<sup>bis</sup> und Art. 663c des Schweizerischen Obligationenrechts).

## **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. Der Leiter der Internen Revision wird vom Bankrat gewählt und ist direkt dem Bankpräsidenten unterstellt. Leiter der Internen Revision ist seit Mitte 2014 René Gertsch. Der diplomierte Wirtschaftsprüfer wurde 2013 vom Bankrat zum Nachfolger von Roger Piccand gewählt, der von 1997 bis zu seiner Pensionierung 2014 der Internen Revision vorstand. 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 dieser IIA-Standards wurde letztmals am 18. Juni 2012 durch unabhängige, akkreditierte Assessoren IIA bestätigt. Die Policies und relevanten Strukturen sowie die Prozesse entsprechen in allen wesentlichen Aspekten den Standards und dem Code of Ethics.

### **Arbeitsweise der Internen Revision**

Basierend auf einer Risikoanalyse erstellt der Leiter Interne Revision eine Fünfjahresplanung, die die Häufigkeit der Kontrollen nach Prioritäten 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 Fünfjahresplans und unter Berücksichtigung der Wesentlichkeit und der unternehmerischen Anliegen der Bank wird die jährliche Prüfungsplanung erstellt. Der Jahresplan wird 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 Revisions- und Prüfungsausschusses, an Finance & Risk sowie an die Geschäftsleitung und die Verantwortlichen der geprüften Stelle. Die externe Revisionsstelle erhält die Revisionsberichte der Internen Revision ebenfalls laufend zugestellt. Die Interne Revision führt auf einer sogenannten «Tracking List» Revisionsberichte mit besonderen angeordneten Massnahmen auf, führt das Dokument laufend nach und stellt es periodisch dem Revisions- und Prüfungsausschuss und der Geschäftsleitung zu.

#### **Externe Revisionsstelle**

Der Thurgauer Grosse Rat beauftragt eine Revisionsgesellschaft als Revisionsstelle im Sinne von Art. 17a des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank und damit auch als banken- und börsengesetzliche Revisionsstelle. 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.

#### **Dauer des Mandates und Amtsdauer des leitenden Prüfers**

Die externe Revisionsstelle wird vom Grossen Rat jeweils für eine Amtsdauer von einem Jahr gewählt. Seit 1996 ist es die Ernst & Young AG, Zürich. Mandatsleiter und Leitender Prüfer ist seit dem Geschäftsjahr 2011 Stefan Fuchs, dipl. Wirtschaftsprüfer.

#### **Revisionshonorar**

Im Berichtsjahr stellte die Ernst & Young AG für die ordentlichen Prüfungen der TKB insgesamt 4'17'313 Franken (inkl. MWST) in Rechnung.

#### **Zusätzliche Honorare**

Im Berichtsjahr stellte die Ernst & Young AG der TKB für zusätzliche Prüfungsarbeiten 23'439 Franken (inkl. MWST) und für Beratungen 58'469 Franken (inkl. MWST) in Rechnung.

#### **Aufsichts- und Kontrollinstrumente gegenüber der externen Revision**

Die Revisionsgesellschaft Ernst & Young AG erfüllt die Voraussetzungen des Banken- und Börsengesetzes sowie des Revisionsaufsichtsgesetzes und ist von der Eidg. Finanzmarktaufsicht Finma zur Prüfung von Banken und Effektenhändlern zugelassen und von der Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde anerkannt.

Der Bankrat übt über den Revisions- und Prüfungsausschuss die direkte Aufsicht und Kontrolle über die externe Revision aus. Er beurteilt laufend die Wirksamkeit der Revisionstätigkeit und die Zusammenarbeit mit der Internen Revision.

Er überprüft die Mandatsbedingungen, den Umfang der externen Revision, die Revisionspläne und die Abläufe und bespricht mit der externen Revision die Ergebnisse, in den Revisionsberichten vermerkte aussergewöhnliche Umstände und offengelegte Tatsachen.

## Informationspolitik (9)

Die Thurgauer Kantonalbank pflegt eine aktive, auf Kontinuität und Offenheit ausgerichtete Informationspolitik. Neben der direkten Kommunikation mit ihren Anspruchsgruppen informiert die TKB die Öffentlichkeit regelmässig via Medien über relevante Ereignisse. Die Medienmitteilungen sind auf der Website der TKB abrufbar ([www.tkb.ch](http://www.tkb.ch)).

### Information gegenüber dem Eigentümer

Die bankengesetzliche Aufsicht über die TKB übt die Eidg. Finanzmarktaufsicht (Finma) aus. Die Kompetenzen der politischen Oberaufsicht sind zwischen dem Regierungsrat und dem Thurgauer Grossen Rat (Kantonsparlament) aufgeteilt. Ansprechpartner der Bankorgane ist der Regierungsrat. Die Kompetenzen der politischen Oberaufsicht sind im TKB-Gesetz geregelt (Paragraf 12).

Ansprechpartner für sämtliche Belange zwischen Regierungsrat und Bankrat ist das Departement für Finanzen und Soziales (DFS). Es organisiert die Kontakte und koordiniert unter anderem die jährliche Sitzung der Subkommissionen DIV/DFS der Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission und der TKB, in welcher der TKB-Geschäftsbericht vorberaten wird. An dieser halbtägigen Sitzung nehmen der Departementschef, der Leiter der Finanzverwaltung sowie von Seiten der Bank der Bankpräsident und der Vorsitzende der Geschäftsleitung teil. Im Vorfeld der Veröffentlichung des Geschäftsberichts trifft sich die Regierung mit dem Bankrat und der Geschäftsleitung der TKB zu einem Informationsaustausch. Der Regierungsrat fasst zum Geschäftsbericht der TKB die Botschaft an den Grossen Rat mit den entsprechenden Anträgen. Die Information über das Jahresergebnis und das Halbjahres-Ergebnis der Bank erfolgt im Rahmen einer Zusammenkunft, an der TKB-seitig der Bankpräsident und der Vorsitzende der Geschäftsleitung den zuständigen Departementschef orientieren. Im Frühjahr und im Herbst informiert die TKB den zuständigen Departementschef in schriftlicher Form über die Quartalszahlen der Bank. Bei bevorstehenden Wechseln im Bankrat orientiert der Bankrat den Regierungsrat sechs Monate im Voraus. Über ausserordentliche Vorkommnisse bei der TKB setzt der Bankrat den zuständigen Departementschef bei Bedarf jederzeit direkt ins Bild.

## Information der Öffentlichkeit

Die Öffentlichkeit wird zu relevanten Themen und Entwicklungen in der Bank via Medien orientiert. Der Jahres- und der Halbjahres-Abschluss der Bank wird im Rahmen einer Medienkonferenz präsentiert. Die Daten der Medienkonferenzen sind auf der TKB-Website einsehbar.

## Geschäftsbericht

Die wichtigste Informationsquelle ist der jährlich im Frühjahr erscheinende Geschäftsbericht mit einem ausführlichen redaktionellen Jahresbericht und der detaillierten Jahresrechnung. Der Geschäftsbericht kann kostenlos abonniert werden, liegt in allen Geschäftsstellen auf und steht im PDF-Format auch auf der Website der Bank ([www.tkb.ch](http://www.tkb.ch)) zur Verfügung.

## Website [www.tkb.ch](http://www.tkb.ch)

Im umfassenden Internet-Auftritt der Bank sind im Weiteren insbesondere folgende Informationen rund um die Uhr einsehbar:

- Medienmitteilungen und Daten der Medienkonferenzen
- Informationen über Organisation, Organe, Corporate Governance
- Vision und Strategie sowie Geschäftspolitik
- Porträt und Geschichte der TKB
- Jahresabschlüsse und Halbjahres-Abschlüsse mit Kommentar
- Geschäftsbericht der TKB und weitere Bankpublikationen
- Informationen über Produkte und Dienstleistungen

## Kontakt

Postadresse Hauptsitz: Thurgauer Kantonalbank, Bankplatz 1, Postfach, CH-8570 Weinfelden

Erreichbar:

Montag bis Freitag von 8.00 bis 18.00 Uhr

Tel. 0848 111 444 (vom Ausland: + 41 848 111 444),

E-Mail [info@tkb.ch](mailto:info@tkb.ch)

VIELFÄLTIG UND  
NACHHALTIG  
ENGAGIERT FÜR  
KANTON,  
WIRTSCHAFT UND  
GESELLSCHAFT.

# Nachhaltig engagiert für die Region

Unternehmerische Verantwortung tragen ist für die TKB selbstverständlich. Seit Jahren nimmt die Bank ihren gesetzlichen Leistungsauftrag mit Umsicht wahr und schafft durch ihr Engagement Mehrwert für Kanton und Gesellschaft. Eine zusätzliche Leitplanke bildet die Nachhaltigkeitsstrategie, welche die TKB 2013 entwickelt hat.

Als eines der ältesten Unternehmen im Kanton ist sich die TKB ihrer unternehmerischen Verantwortung bewusst. Sie will für ihre Anspruchsgruppen – Eigentümer, Kunden, Geschäftspartner und die Thurgauer Bevölkerung – nachhaltig Mehrwert schaffen. Den gesetzlichen Leistungsauftrag zur Förderung einer starken Wirtschaft nimmt die TKB auf vielfältige Art und Weise und in sozialer Verantwortung wahr. Auf den folgenden Seiten sind zahlreiche Beispiele für das verantwortungsbewusste Handeln zusammengestellt. Sie sind nach den vier Stossrichtungen der TKB-Nachhaltigkeitsstrategie gegliedert: «Nachhaltig für Kunden», «Mitarbeitende fördern und fördern», «Engagiert für Gesellschaft und Region» und «Sorgsam gegenüber der Umwelt». Die Nachhaltigkeitsstrategie (vgl. dazu Abbildung auf Seite 54) basiert auf einem umfassenden Nachhaltigkeitsverständnis, das ökonomische, ökologische und soziale Kriterien gleichermaßen berücksichtigt. Die Strategie hilft der Bank, ihr Engagement noch nachhaltiger zu gestalten, Lücken zu identifizieren und zu schliessen. So will die TKB ihren Ressourcenverbrauch mittelfristig senken. Auch den Ansprüchen der Kundinnen und Kunden, die sich vermehrt für nachhaltige Produkte interessieren, will die Bank mit geeigneten Massnahmen begegnen. Unverändert bleibt das grosse Engagement für das gesellschaftliche, sportliche und kulturelle Leben im Kanton.

---

## Nachhaltig für Kunden

### Dienstleistungen und Produkte

Bankprodukte mit Nachhaltigkeitscharakter: Mehrere TKB-Finanzierungsinstrumente tragen dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung. Seit längerem bietet die Bank die Minergie-Hypothek an. Seit Sommer 2013 ergänzen der Green-Power-Kredit und die Energiespar-Hypothek die nachhaltige Produktpalette der TKB. Auch im Anlagebereich bietet die TKB nachhaltige Anlagefonds an. Bei den Vermögensverwaltungsmandaten können Kunden auf Wunsch die Anlageklasse Agrar-Rohstoffe ausschliessen.

Für einen nachhaltigen Finanzplatz: Die TKB ist Gründungsmitglied des Vereins Swiss Sustainable Finance. Der Verein fördert die Entwicklung von nachhaltigen Bank- und Finanzprodukten und bietet eine Plattform für den Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen im Finanzbereich.

Jungunternehmerdesk: Die Einheit berät (Jung-)Unternehmer bei der Verwirklichung einer neuen Geschäftsidee oder im Bereich Nachfolgeregelung. Die Erstberatungen sind kostenlos; die Dienstleistung ist auch für Nichtkunden zugänglich.

---

Förderkredite: Mit dem Förderkredit für Jungunternehmen unterstützt die TKB Firmengründer in der Start- und Wachstumsphase. Der Förderkredit kann in den ersten fünf Jahren nach der Gründung zu Sonderkonditionen beansprucht werden.

Dichte Präsenz im Kanton: In 29 Geschäftsstellen bietet die TKB ihre Dienstleistungen an; zudem betreibt sie 78 Bancomaten. 6 Bancomaten sind mit einer Sprachfunktion ausgerüstet, die sehbehinderten Menschen Bargeldtransaktionen erleichtert.

### Kundenanlässe

TKB-Anlegerforum: Im September 2014 fand das zweite TKB-Anlegerforum in Amriswil statt. Rund 600 Gäste nutzten die Gelegenheit, sich über aktuelle Anlage-themen zu informieren. Prof. Dr. Thorsten Hens sprach über psychologische Fallen, in die Anleger häufig tappen.

Informationsanlässe zu Finanzthemen: Die TKB organisiert für ihre Kunden regelmässig kostenlose Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Vorsorge-, Anlage- und Finanzthemen. 2014 fanden 9 Anlässe statt.

Early Morning Talk: Bereits zum 14. Mal lud die TKB 2014 zum Early Morning Talk. 600 Führungskräfte aus der Thurgauer Wirtschaft waren bei der Firma Tobi Seeobst AG in Bischofszell zu Gast. Der bekannte Schweizer Autor Rolf Dobelli referierte zum Thema «Die Kunst des klaren Denkens».

Anlässe für Senioren: Rund 2200 Pensionierte durfte die TKB 2014 an den Senioren-Nachmittagen begrüsen. An den beliebten Anlässen referierte Weltraum-Experte Bruno Stanek; TKB-Mitarbeitende servierten anschliessend Kaffee und Kuchen.

Carlo-Anlässe für Kinder: Für ihre jungen Kundinnen und Kunden organisiert die TKB im Rahmen des Carlo-Programms verschiedene Sportanlässe. Rund 160 Kinder haben sich 2014 bei Fussball, Volleyball und Eishockey ausgetobt. Dabei erhielten sie von Profi-Sportlern wertvolle Tipps für die jeweilige Sportart.

## Engagiert für Gesellschaft und Region

### Abgaben an Kanton und Gemeinden

Für 2014 liefert die TKB 38 Mio. Franken Gewinn an die Staatskasse ab. Die Gewinnausschüttung an die anteilsberechtigten Gemeinden beträgt erneut das gesetzliche Maximum von 3 Mio. Franken.

Abgeltung der Staatsgarantie 2014: 5,8 Mio. Franken

Verzinsung des Grundkapitals des Kantons (Dotationskapital) 2014: 10,1 Mio. Franken

Bezahlte Steuern (Kanton, Gemeinden) 2014: 13,1 Mio. Franken

Abgaben 2014 insgesamt pro Einwohner(in): 270 Franken

### Für Wirtschaft und Gesellschaft

Für das Gewerbe im Kanton: Die TKB engagiert sich für zahlreiche Projekte im Gewerbebereich und ist unter anderem Partnerin des Gewerbeverbandes Thurgau und des Verbandes Thurgauer Landwirtschaft. Zudem engagieren sich Bank und Bankvertreter in regionalen Gewerbeorganisationen.

TKB-Wirtschaftsumfrage: An der einzigartigen Umfrage bei Thurgauer Unternehmen beteiligen sich jeweils über 400 Unternehmen. Die Ergebnisse publiziert die TKB im Frühjahr im Heft «Wirtschaft Thurgau».

Auftragsvolumen an die Thurgauer Wirtschaft: 2014 vergab die TKB Aufträge an Lieferanten aus der Region im Umfang von über 8 Mio. Franken.

Kommunalforum: Die TKB ist Organisatorin des Kommunalforums für Gemeindeammänner und Schulpräsidenten. Rund 140 Personen besuchten im November die 17. Auflage zum Thema «Gemeindefusionen im Kanton Thurgau» im Casino Frauenfeld.

Zum vierten Mal fand am 3. Januar 2014 der Thurgauer Neujahrs-Apéro statt. Am Neujahrs-Apéro startet die TKB gemeinsam mit Persönlichkeiten aus Politik und Wirtschaft stilvoll ins neue Jahr. Gastreferent im Casino in Frauenfeld war der Philosoph Prof. Dr. Peter Sloterdijk.

Auszeichnungen für die Wirtschaft: Die TKB ist Hauptsponsorin des Thurgauer Tourismuspreises (Vergabe 2014 an das Hotel Kreuzlingen, Kreuzlingen) und des Thurgauer Apfels (Vergabe 2014 an Kifa AG, Aadorf). Zudem unterstützt die TKB als Partnerin von Startnetzwerk Thurgau auch den neu geschaffenen Thurgauer Unternehmerpreis «Start Award», der im Berichtsjahr an das Ermatinger Unternehmen «Panoramaknife» verliehen wurde.

Immozonale: TKB ist Messepartnerin der Thurgauer Immobilien- und Baumesse Immozonale, die 2014 in Kreuzlingen stattfand.

Schlaraffia: TKB ist Hauptsponsorin der Schlaraffia Wein- und Gourmet-Messe Weinfeldern sowie Namensgeberin der integrierten TKB-Lounge. Die Messe fand zum 14. Mal auf dem Marktplatz in Weinfeldern statt.

TKB an der Wega: Die TKB unterstützt die beliebte Publikumsmesse in Weinfeldern als Hauptsponsorin und Partnerin.

Präsenz an regionalen Gewerbeausstellungen: An elf regionalen Gewerbe- und Immobilien-Ausstellungen war die TKB 2014 präsent.

Thurgauer Wirtschaftsbarometer: Die TKB ist Mit-herausgeberin dieser quartalsweise erscheinenden Publikation mit Thurgauer Konjunktur-Daten.

Nordostschweizer Schwingfest NOS: Die TKB trat als Hauptsponsorin des Nordostschweizer Schwingfests in Wigoltingen auf. Der sportliche Grossanlass Ende Juni wurde von rund 4200 Zuschauern besucht.

TKB-Thurathlon: TKB war Titelsponsorin der 5. Durchführung des TKB-Thurathlons. Knapp 600 Freizeit-Sportlerinnen und Freizeit-Sportler nahmen am Wettkampf teil.

Eishockey: Die TKB ist Hauptsponsorin von Hockey Thurgau, der Pikes Romanshorn und verschiedener Juniorenmannschaften.

Pferdesport: Die TKB ist Hauptsponsorin des Oster-springens in Amriswil sowie des Pfingstrennens in Frauenfeld.

Hauptsponsorin des SlowUp Bodensee: Bereits zum 13. Mal fand im August 2014 diese Grossveranstaltung im Oberthurgau statt. Velofahrer, Inlineskater und Fussgänger konnten sich auf 40 Kilometer autofreien Strassen bewegen.

Kantonales Musikfest: Das 24. Thurgauer Kantonal-Musikfest stand unter dem Patronat der TKB. Die TKB-Lounge war Treffpunkt für die über 2000 Musikantinnen und Musikanten sowie die zahlreichen Festbesucher.

Märli-Musical: Seit über 30 Jahren unterstützt die TKB das Märli-Musical. Die ersten vier der insgesamt acht Veranstaltungen der Saison 2014/15 besuchten rund 1600 Märchenfreunde.

SummerDays Festival: Die TKB ist Hauptsponsorin des Grossanlasses, der 2014 zum sechsten Mal stattfand. Während zwei Tagen traten im Hafeneareal in Arbon internationale bekannte Künstler auf.

Die eigenständige TKB Jubiläums-Stiftung unterstützt zahlreiche kulturelle Projekte mit regionalem Charakter. 2014 sind 181 Gesuche gutgeheissen und rund 450000 Franken gesprochen worden.

## Für Nachwuchs und Bildung

Thurgauer Technologietag: Die TKB wirkte als Hauptsponsorin des 14. Thurgauer Technologietages vom 28. März bei der Aerne Engineering AG in Arbon.

Lehrlingstag: Die TKB war Sponsorin des 12. Thurgauer Lehrlingstages, den 650 Lernende und Ausbilder besuchten. Neun Lernende der Bank waren während des Tages als Helfer im Einsatz.

Berufsmesse Thurgau: Zum vierten Mal unterstützte die TKB 2014 die Berufsmesse Thurgau als Hauptsponsorin. Die Messe bot Oberstufenschülern die Möglichkeit, Berufe hautnah und interaktiv kennenzulernen.

TG Jugend-Symphonieorchester: Die TKB ist Initiantin und Hauptsponsorin des Thurgauer Jugend-Symphonieorchesters, das im Herbst 2014 Konzerte in Kreuzlingen und Wil durchführte.

Nachwuchsförderung: Die TKB unterstützt die Nachwuchsförderung in den Sportarten Turnen, Kunstturnen, Nationalturnen, Fussball, Eishockey, Floorball, Volley-, Hand- und Wasserball.



---

## Mitarbeitende fördern und fordern

Verantwortungsbewusste Arbeitgeberin: Die TKB offeriert den 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Stellen, moderne Arbeitsplätze und zeitgemässe Sozialleistungen. Im Sommer 2014 waren alle Mitarbeitenden eingeladen, die Anstellungsbedingungen der Bank zu beurteilen. Die Rückmeldungen zeigten eine hohe Zufriedenheit.

Sinnstiftendes Umfeld: «Gemeinsam mehr bewirken» lautet das Versprechen der TKB an ihre Mitarbeitenden. Die TKB eröffnet ihren Mitarbeitenden mittels Vorschlagswesen und der Philosophie Kaizen die Möglichkeit, sich einzubringen und Verbesserungen umzusetzen.

Lebenslanges Lernen: Die Bank bietet ein überdurchschnittliches Aus- und Weiterbildungsangebot. Insgesamt 3,1 Ausbildungstage absolvierten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2014 im Schnitt.

Förderpools: Knapp 20 Mitarbeitende wurden 2013 für die im Rahmen der Talententwicklung geschaffenen Förderpools nominiert. Die Fachkräfte erweitern während zweier Jahre ihr Wissen in verschiedenen bereichsübergreifenden Projekten. 2014 führte die TKB für die Mitglieder der Förderpools verschiedene Ausbildungssequenzen durch.

Frauen vernetzen: Das TKB-Frauen-Netzwerk hilft Frauen, sich zu vernetzen, und schafft Raum für den Gedankenaustausch. Das engagierte Organisationsteam – alle Frauen wirken freiwillig im Netzwerk mit – hat 2014 mehrere Anlässe und Ausbildungs-Sequenzen organisiert.

Mentoring-Programm für Frauen: Zum zweiten Mal hat das TKB-Frauen-Netzwerk im Sommer 2014 sein Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte lanciert. Sieben Führungspersonen der Bank wirken als Mentorinnen und Mentoren für ihre Kolleginnen.

Engagierte Ausbilderin: Rund 50 Lernende absolvieren bei der TKB eine erstklassige Ausbildung zum Bankkaufmann / zur Bankkauffrau. Zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung organisiert die Bank jeweils ein einwöchiges Lager. Nach der Lehre bietet sie den Absolventen mindestens eine befristete Stelle für ein Jahr an. Für Mittelschulabsolventen bietet die TKB einen von der Bankiervereinigung zertifizierten Lehrgang an.

Neues Berufsbildungsangebot: Die TKB bietet neu jährlich eine Lehrstelle für angehende Informatiker und Informatikerinnen mit Fachrichtung Applikationsentwicklung an. Der erste IT-Lernende der Bank hat seine Ausbildung im August 2014 begonnen.

Rauchfreie Lehre: Lernende, die ihre Lehrzeit bei der TKB als Nichtraucher(in) absolvieren, werden am Ende ihrer Ausbildung mit einem Barbetrag belohnt. Die TKB unterstützt damit ein Projekt der Lungenliga Schweiz.

Mitarbeiter-Restaurant: Die TKB unterhält in Weinfelden ein eigenes Mitarbeiter-Restaurant, das täglich rund 150 Personen verpflegt. Im Restaurant bietet die Bank eine Kochlehrstelle an.

Weitere Informationen zum Engagement für Mitarbeitende enthält das Kapitel «Mitarbeitende» in diesem Geschäftsbericht.

---

---

## Sorgsam gegenüber der Umwelt

Messen und optimieren: 2014 hat die TKB ein Umweltmanagement-System eingeführt. Die Bank misst Energie-, Wasser- und Papierverbrauch und erhebt ihre Umweltauswirkungen durch Transporte und Geschäftsfahrten. Dank der Messungen kann die TKB ihren Ressourcenverbrauch langfristig optimieren.

Bauten und Beschaffung: Die TKB trägt dem Nachhaltigkeitsgedanken bei Umbau und Neubau von Bankliegenschaften Rechnung und berücksichtigt ökologische Aspekte bei der Beschaffung von Bürogeräten. 2013 liess die Bank «Energie-Audits» durchführen, um sich ein besseres Bild über das Energiesparpotenzial ihrer Liegenschaften zu machen. 2014 hat die TKB Richtlinien für ökologisches Bauen entwickelt, die in den nächsten Jahren schrittweise umgesetzt werden.

Thurgauer Energiepreis: Die TKB hat den Thurgauer Energiepreis 2014 als Sponsorin unterstützt, der im Herbst zum vierten Mal verliehen worden ist. Ein Vertreter der Bank nahm Einsatz in der Fachjury. Der Preis prämiert Energieeffizienz und die vorbildliche Verwendung von erneuerbaren Energien.

Naturstrom: Seit 2012 bezieht die TKB ihre gesamte elektrische Energie in Form von «Thurgauer Naturstrom». Der Naturstrom stammt aus erneuerbaren Energiequellen aus dem Kanton (Wasserkraft, Kehrlichtverbrennung, Solarstrom).

Infoveranstaltung Gebäude: Die TKB unterstützte 2014 fünf Informationsveranstaltungen zum Thema «Gebäude erneuern – Energiekosten halbieren». Rund 300 Teilnehmer besuchten die Anlässe, die von Energieberatungsstellen, kantonalen Energiefachleuten und der IG Passivhaus Ostschweiz organisiert wurden.

Mitglied der Energie-Agentur der Wirtschaft: Die TKB profitiert als Mitglied vom Wissens- und Erfahrungsaustausch zu Energie- und Ökologie-Themen.

Nachhaltigkeitsbericht: Bestandteil der TKB-Bestrebungen in Sachen Nachhaltigkeit ist die Publikation eines Nachhaltigkeitsberichts. Die erste Ausgabe erscheint im Verlaufe 2015.

---



## Eigentümerstrategie des Kantons Thurgau für die Thurgauer Kantonalbank (TKB)

(vom Regierungsrat mit RRB Nr. 289 vom 3. April 2012 genehmigt)

### Präambel

Der Kanton als Eigentümer hat im Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank die normativen Leitplanken zur Gesamtbankstrategie festgelegt und definiert nachfolgend seine Erwartungen aus Eigentümersicht, welche dazu beitragen sollen, dass die TKB weiterhin nachhaltig, kompetent und unabhängig qualitativ einwandfreie Bankdienstleistungen erbringt.

Der Grosse Rat des Kantons Thurgau und der Regierungsrat des Kantons Thurgau treten ein für eine starke und eigenständige Thurgauer Kantonalbank. Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten gewährleisten sie den Handlungsspielraum für den Fortbestand und die erfolgreiche Weiterentwicklung der TKB.

Die Eigentümerstrategie bestimmt mit übergeordneten Leitplanken den Spielraum für die Unternehmensstrategie des Bankrates. Sie ist in der Regel alle vier Jahre zu überprüfen und gegebenenfalls an neue Situationen anzupassen.

### 1. Zweck und Interesse des kantonalen Engagements

Das Engagement des Kantons kann aus dem Zweckartikel § 2 des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank begründet werden: „Die Bank fördert in sozialer Verantwortung die volkswirtschaftliche Entwicklung im Kanton“. Die TKB leistet einen wesentlichen Beitrag für die Thurgauer Volkswirtschaft.

### 2. Leistungsziele

Die Aufgaben der Bank werden in § 2 des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank umschrieben.

Zur Stärkung und Entwicklung der kantonalen Volkswirtschaft erbringt die Thurgauer Kantonalbank insbesondere folgende Leistungen:

- Bankdienstleistungen, welche sich an den Bedürfnissen der Bevölkerung, der Wirtschaft und des Gemeinwesens des Kantons orientieren, wobei auf Spekulationsgeschäfte auf eigene Rechnung zu verzichten ist,
- hohe Beratungs- und Servicequalität mit einem angemessenen Netz von Niederlassungen und Zweigstellen,
- Erwirtschaftung einer den Erwartungen des Kapitalmarktes entsprechenden Rendite.

Die Bank geht in allem Bestreben, die definierten Renditeziele zu erreichen, nur verantwortbare und überschaubare Risiken ein.

### 3. Geschäftskreis

Der Geschäftskreis der TKB ist in § 7 des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank festgelegt. Er umfasst primär das Marktgebiet des Kantons Thurgau samt angrenzenden Wirtschaftsräumen sowie das grenznahe Ausland. Darüber hinaus können Geschäfte in der übrigen Schweiz und im Ausland getätigt werden, soweit die Befriedigung der Anlage- und Kreditbedürfnisse im Kanton nicht beeinträchtigt wird und der Bank daraus keine besonderen Risiken erwachsen.

#### **4. Unternehmensführung**

Die effiziente Leistungserbringung der TKB im zunehmend harten Wettbewerbsumfeld wird durch eine erfolgsorientierte, marktwirtschaftliche Ausrichtung erreicht. Im Vordergrund stehen dabei die bankwirtschaftlichen Gesichtspunkte und die ganzheitliche, nachhaltige Entwicklung der Bank. Hierzu bedarf es einer eigenständigen Unternehmensführung, die über den notwendigen Handlungsspielraum verfügt, um sich rasch den stetigen Veränderungen des Marktes anzupassen und Entwicklungschancen wahrzunehmen. Der Eigentümer anerkennt diese unternehmerische Eigenständigkeit und sorgt für deren Erhalt.

Die angestrebte, nachhaltige Entwicklung (Wachstum) darf nicht zu einer Schwächung der Eigenmitteldeckung führen. Bei allfälligen Beteiligungen von strategischer Bedeutung an andern Institutionen ist der Regierungsrat vorgängig anzuhören.

#### **5. Gesellschaftliche Verantwortung**

Die TKB engagiert sich für die Förderung kultureller, sportlicher und gesellschaftlicher Aktivitäten im Kanton Thurgau. Die TKB ist ein wettbewerbsfähiger und attraktiver Arbeitgeber, der die soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrnimmt. Sie bietet vorbildliche Arbeitsbedingungen und stellt ein zeitgemässes Aus- und Weiterbildungsangebot zur Verfügung.

Die TKB orientiert sich im Rahmen ihrer gesamten Tätigkeit an hohen ethischen und moralischen Grundsätzen.

Für die Erarbeitung und Umsetzung der Vergütungspolitik der TKB ist der Bankrat zuständig. Er erlässt ein Vergütungsreglement und bringt es dem Regierungsrat zur Kenntnis. Entsprechende regulatorische Vorgaben sind zu berücksichtigen. Der variable Vergütungsanteil darf 50 % der gesamten individuellen Vergütung nicht übersteigen. Die TKB weist die Gesamtsumme der an die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Bankrates ausgerichteten fixen und variablen Vergütungen in ihrem Geschäftsbericht aus. Die variable Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung bemisst sich aufgrund einer mittelfristigen Erfolgs- und Gewinnentwicklung. Die Mitglieder des Bankrates erhalten keine variable Vergütung.

#### **6. Rechtsform und Beteiligungsverhältnisse**

Die TKB ist eine selbständige Anstalt des öffentlichen Rechtes. Der Kanton stellt der Bank das erforderliche Grundkapital zur Verfügung, welches zu marktüblichen Ansätzen verzinst wird, sofern die Voraussetzungen gemäss §24 Abs. 2 des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank erfüllt sind.

Die Bank kann zusätzlich Partizipationsscheine ausgeben, wobei das Partizipationskapital die Hälfte des Grundkapitals nicht übersteigen darf. Über eine allfällige Ausgabe von Partizipationsscheinen entscheidet der Bankrat. Der Kanton kann sich ebenfalls am Partizipationskapital beteiligen.

#### **7. Staatsgarantie und Abgeltung**

Der Kanton haftet für die Verbindlichkeiten der Bank, soweit deren eigene Mittel nicht ausreichen. Für diese Staatsgarantie erhält der Kanton eine Gewährsträgerabgeltung, welche im Gesetz verankert ist.

#### **8. Eigenmittelausstattung**

Zur Erhaltung der Sicherheit und der unternehmerischen Flexibilität bzw. der Umsetzung von strategischen Massnahmen sowie zur Sicherstellung einer nachhaltigen Dividendenpolitik ist die TKB auf genügend Eigenmittel angewiesen.

Die Grundlage zur Bestimmung der Ziel-Eigenmittelausstattung bilden die Eigenmittelvorschriften, welche vom Basler Ausschuss für Bankenaufsicht vorgeschlagen und von der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht, resp. vom Gesetzgeber für die Schweizer Banken konkretisiert werden. Die gesetzlich erforderlichen Eigenmittel betragen für die Thurgauer Kantonalbank 8 % der risikogewichteten Aktiven plus einen Kapitalpuffer von 4 % der risikogewichteten Aktiven.

Die Ziel-Eigenmittelausstattung soll sicherstellen, dass die TKB jederzeit über genügend Eigenmittel verfügt, ohne in ihrer Geschäftstätigkeit eingeschränkt zu werden. Die Ziel-Eigenmittelausstattung der TKB beträgt mindestens 16 % der risikogewichteten Aktiven.

Der Bankrat legt die übrigen Eigenmittelziele wie Zusammensetzung und Qualität des Eigenkapitals, Ausschüttungs- und Thesaurierungspolitik, Instrumente der Kapitalplanung, etc. im Rahmen des ordentlichen Strategieprozesses fest und bringt die Ergebnisse dem Regierungsrat zur Kenntnis.

### **9. Ausschüttungspolitik**

Nach Vornahme der Abschreibungen, Wertberichtigungen, Rückstellungen, Zuweisung an die Reserven für allgemeine Bankrisiken und Gewährsträgerabgeltung ist aus dem Jahresgewinn unter Berücksichtigung des jeweiligen Geschäftsganges ein Gewinnanteil an den Eigentümer zu leisten und für den Fall der Ausgabe von Partizipationsscheinen eine kapitalmarktgerechte Dividende an deren Inhaberin und Inhaber auszurichten. Die Ausschüttung an den Kanton soll nach Massgabe des Unternehmenserfolges und unter Berücksichtigung der Eigenkapitaldecke erfolgen. Dabei ist eine gewisse Stetigkeit anzustreben. Die Ausschüttung an die Gemeinden beträgt maximal die im Gesetz vorgesehenen 3 Mio. Franken jährlich.

### **10. Wahrung der Eigentümerinteressen**

Die Wahrung der Eigentümerinteressen gegenüber der TKB obliegt dem Regierungsrat. Er erlässt ein internes Aufsichtskonzept, das die Aufgaben und Kompetenzen des Grossen Rates und des Regierungsrates sowie die Zusammenarbeit dieser Gremien, konkretisiert. Zusätzlich definiert das Aufsichtskonzept die Aufgaben des zuständigen Departements.

Die Leitung der TKB erstattet dem Regierungsrat jährlich zweimal Bericht über den Geschäftsverlauf.

- Jeweils im März gewährt der Bankrat und die Geschäftsleitung der TKB einen vertieften Einblick über den Geschäftsverlauf des vergangenen Jahres und die aktuelle Risikolage. Sie informiert über den Stand der strategischen Planung, die Risikopolitik und die Erreichung der Leistungsziele. In wichtigen operativen Kennziffern beinhaltet die Berichterstattung auch einen Vergleich mit vergleichbaren Bankinstituten.
- Jeweils im August informieren der Präsident/die Präsidentin des Bankrates und der/die Vorsitzende der Geschäftsleitung den zuständigen Departementschef oder die Departementschefin zuhänden des Regierungsrates über die Ergebnisse des ersten Semesters des laufenden Jahres.

Weitergehende Kontakte der TKB zum Regierungsrat erfolgen bei Bedarf über den zuständigen Departementschef oder die zuständige Departementschefin.

### **11. Governance**

In den Bankrat gewählt werden können Persönlichkeiten mit Schweizer Bürgerrecht und einem einwandfreien Ruf. Zur Wahl vorgeschlagene Kandidatinnen und Kandidaten dürfen im Zeitpunkt der Wahl, beziehungsweise Wiederwahl nicht älter sein als 65 Jahre.

Die Mitglieder des Bankrates zeichnen sich durch folgende Eigenschaften aus: hohes Interesse für die Belange der TKB und die Bereitschaft, sich für die Anliegen der Thurgauer Kantonalbank zu engagieren. Die Zugehörigkeit zu einer Partei ist keine Voraussetzung für die Mitgliedschaft im Bankrat. Soweit nötig und möglich wird aber einer ausgewogenen Zusammensetzung in Bezug auf die Parteizugehörigkeit Rechnung getragen. (Anforderungsprofil gemäss Anhang)

Der Bankrat verfügt unter seinen Mitgliedern über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um die Ausschüsse optimal zu besetzen. Bankrat und Regierungsrat besprechen regelmässig, spätestens jedoch vor Neu- oder Wiederwahl von Mitgliedern des Bankrates, welche Qualitäten und Fachkompetenzen im Bankrat nach Möglichkeit prioritär zu ergänzen sind und welche Prinzipien für die personelle Zusammensetzung dabei verstärkt beachtet werden müssen.

Der Regierungsrat nimmt nicht Einsitz im Bankrat.

Treten Sie in *Kontakt* mit uns.  
Wir freuen uns auf Sie.

#### Hauptsitz

8570 Weinfelden, Bankplatz 1

#### So erreichen Sie uns

Montag bis Freitag von

8.00 bis 18.00 Uhr

Telefon 0848 111 444

Telefax 0848 111 445

E-Mail [info@tkb.ch](mailto:info@tkb.ch)

#### Geschäftsstellen

8355 Aadorf, Morgentalstrasse 4  
9556 Affeltrangen, Hauptstrasse 2  
8595 Altnau, Bahnhofstrasse 1  
8580 Amriswil, Rütistrasse 8  
9320 Arbon, St. Gallerstrasse 19  
8572 Berg, Hauptstrasse 49  
9220 Bischofszell, Bahnhofstrasse 3  
8575 Bürglen, Istighoferstrasse 1  
8253 Diessenhofen, Bahnhofstrasse 25  
8586 Erlen, Poststrasse 8  
8272 Ermatingen, Hauptstrasse 121  
8264 Eschenz, Hauptstrasse 88  
8360 Eschlikon, Bahnhofstrasse 61  
8500 Frauenfeld, Rheinstrasse 17  
9326 Horn, Am Bahnhofplatz 2  
8280 Kreuzlingen, Hauptstrasse 39  
Seepark, Bleichstrasse 15  
8555 Müllheim, Frauenfelderstrasse 2  
9542 Münchwilen, Im Zentrum 2  
9315 Neukirch-Egnach, Bahnhofstrasse 79  
9532 Rickenbach bei Wil,  
Toggenburgerstrasse 40  
8590 Romanshorn, Hubzelg  
8370 Sirnach, Frauenfelderstrasse 5  
8266 Steckborn, Seestrasse 132  
8583 Sulgen, Bahnhofstrasse 1  
8274 Tägerwilen, Hauptstrasse 89  
9545 Wängi, Dorfstrasse 6  
8570 Weinfelden, Bankplatz 1  
8556 Wigoltingen, Poststrasse 6

Postsendungen an die Geschäftsstellen bitte  
mit «Postfach» ergänzen. Danke.

