

HEUTE SCHON AN MORGEN DENKEN



GRI Fachbericht Nachhaltigkeit 2022

GRI Fachbericht Nachhaltigkeit 2022 – Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Vorwort der Geschäftsleitung | 3 |
| Nachhaltigkeitsstrategie | 5 |
| Management der Nachhaltigkeit | 9 |
| Offenlegung gemäss Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) | 15 |
| Dialog mit Stakeholdern | 19 |
| Wesentliche Themen (Material topics) | 23 |
| Stossrichtung «Engagiert für Kundinnen und Kunden» | 25 |
| Wesentliches Thema: Verantwortungsbewusste Beratung | 27 |
| Wesentliches Thema: Kundenorientierung | 31 |
| Wesentliches Thema: Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen | 34 |
| Wesentliches Thema: Sustainable Finance | 38 |
| Stossrichtung «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden» | 42 |
| Wesentliches Thema: Verantwortung als Arbeitgeberin | 46 |
| Wesentliches Thema: Chancengleichheit und Diversität | 48 |
| Stossrichtung «Verankert in Gesellschaft und Region» | 50 |
| Wesentliches Thema: Wirtschaftliche Leistung | 51 |
| Wesentliches Thema: Corporate Governance | 53 |
| Wesentliches Thema: Beschaffung | 59 |
| Wesentliches Thema: Engagement für die Region | 61 |
| Stossrichtung «Sorgsam gegenüber der Umwelt» | 65 |
| Wesentliches Thema: Klima und THG-Emissionen | 68 |
| Wesentliches Thema: Energieverbrauch | 70 |
| Wesentliches Thema: Abfall- und Ressourcenmanagement | 72 |
| GRI-Index | 74 |
| Anhang | 85 |
| Leistungskennzahlen | 86 |
| Assurance Statement CO ₂ -Fussabdruck | 108 |

Vorwort der Geschäftsleitung



Wir denken heute schon an morgen. Dies ist der Leitgedanke unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen. Wir verstehen Nachhaltigkeit langfristig und umfassend und wollen einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft leisten. Mit unserem Engagement und Angebot schaffen wir nachhaltig Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für unsere Region, den Thurgau.

Wir achten auf einen schonungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und ein verantwortungsbewusstes Handeln entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette. Dabei orientieren wir uns an den Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals), am Klimaabkommen von Paris (Paris Agreement), den Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren (UN PRI) und dem Leitkonzept für die 2000-Watt-Gesellschaft von EnergieSchweiz. So wollen wir einen aktiven Beitrag an eine klimaneutrale Schweiz leisten.

Unsere Ambition ist es, zu den führenden nachhaltigen Kantonalkreditinstituten zu gehören. Deshalb ist Nachhaltigkeit ein integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Auch in der Strategieperiode 2023 bis 2027 bildet das Thema Nachhaltigkeit einen Schwerpunkt und soll auf allen Ebenen der Bank verankert werden.

Strategische Prioritäten

Über das TKB-Trendmanagement wurden sechs Megatrends identifiziert, welche wir in der neuen Strategieperiode aktiv angehen. Einer dieser Megatrends ist eine zunehmend umweltbewusste Werthaltung, welche in jeden Bereich unseres Alltags einfließt. Dadurch ändern sich Verhaltens- und Sichtweisen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik, was einen Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit hat. Dieser Trend akzentuiert sich auch im Rahmen zahlreicher nationaler und internationaler Regulierungs- und Selbstregulierungsinitiativen.

Im Nachhaltigkeitsbereich fokussieren wir uns mittelfristig, das heisst in den nächsten fünf Jahren, auf folgende drei Prioritäten. Erstens sorgen wir für kontinuierliche Sensibilisierung und Wissensaufbau zum Thema Nachhaltigkeit bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das ist die Grundlage für die zweite Priorität, die Integration der Nachhaltigkeit sowohl in unsere Produkte und Dienstleistungen als auch in unsere Beratungs- und Geschäftsprozesse. Drittens soll das Management der Treibhausgas (THG)-Emissionen verbessert werden, indem wir einen wissenschaftsbasierten Absenkpfad definieren und spezifische Handlungsempfehlungen erarbeiten. Dabei kontrollieren wir unsere Fortschritte und erstatten darüber Bericht.

Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit

Wir sind uns bewusst, dass wir als Bank insbesondere über unser Hypothekar-, Anlage- und Kreditgeschäft Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft, Wirtschaft und die Menschenrechte haben. Daher sind wir bestrebt, Finanzflüsse in nachhaltige Aktivitäten zu lenken. Dabei ist es uns wichtig, die klimabezogenen Chancen und Risiken zu definieren, zu messen und Massnahmen abzuleiten, um einen Beitrag zur Begrenzung des Klimawandels zu leisten.

Rückblick 2022

Im vergangenen Jahr konnten wir im Nachhaltigkeitsbereich weitere Fortschritte erzielen. Insgesamt ist die TKB hinsichtlich der Ziele der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie auf Kurs. Wir folgen beim Aufzeigen unserer klimabezogenen Chancen und Risiken dem globalen Offenlegungsstandard der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und befassten uns vergangenes Jahr intensiv mit der Umsetzung dieser Anforderungen. Dabei bewerteten wir unser Kreditportfolio erstmals nach der Methode der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) und traten dieser Initiative bei. Eine erste qualitative Offenlegung nach TCFD ist Teil dieses Berichts.

Besonders freue ich mich über unsere Schulungsinitiative Nachhaltigkeit. In Zusammenarbeit mit der School of Management and Law der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) entwickelten wir umfassende Schulungen im Bereich der Nachhaltigkeit. Die Schulungen werden sowohl von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, inklusive der Geschäftsleitung, als auch von den Mitgliedern des Bankrats absolviert. Dadurch nimmt die TKB in diesem Bereich eine Vorreiterrolle in der Schweizer Bankenlandschaft ein. Die Schulungsinitiative ist seit August 2022 in Umsetzung und dauert bis Sommer 2023. Zusätzlich veranstalteten wir im September 2022 eine Nachhaltigkeitswoche für unsere Mitarbeitenden mit diversen Veranstaltungen, um sie für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren. Die Angebote stiessen auf grosses Interesse und wurden positiv aufgenommen.

Im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements führten wir ein neues externes Sozialberatungsangebot ein. Mitarbeitende können sich bei der MOVIS AG professionell und unabhängig zu betrieblichen, persönlichen und gesundheitsbezogenen Themen beraten lassen. Wertvoll war für uns auch im vergangenen Jahr der Dialog mit unserem Fachrat Nachhaltigkeit; wir schätzen die externe Sicht der fünf Expertinnen und Experten und profitieren vom regelmässigen Erfahrungsaustausch und von wichtigen Impulsen.

Herausforderungen und Ausblick

Trotz der erzielten Fortschritte warten weiterhin Herausforderungen auf uns. Einerseits müssen wir am Thema THG-Emissionen weiterarbeiten: Neben der Verbesserung der Erhebungsmethoden geht es auch um die Steigerung der Datenqualität. Andererseits nehmen die Erwartungen und regulatorischen Anforderungen hinsichtlich der Transparenz in der nichtfinanziellen Berichterstattung und in der Kundenberatung zu.

Für das kommende Jahr fokussieren wir uns insbesondere auf folgende Themen: Die Verankerung von Nachhaltigkeitsrisiken im bankweiten Rahmenkonzept des Risikomanagements, die Definition eines wissenschaftsbasierten Absenkpades für THG-Emissionen auf unserem Kreditportfolio, die finale Durchführung der Initialschulungen Nachhaltigkeit und die weitere Integration der Nachhaltigkeit in die Organisation und in die Produkte.

Dies ist nur ein kurzer Überblick zum aktuellen Stand der Nachhaltigkeit bei der TKB. Über viele weitere Entwicklungen lesen Sie in diesem Bericht. Wir freuen uns über das Erreichte, aber auch auf künftige Aktivitäten. Wir können noch viel bewegen – unterstützen Sie uns dabei und tauschen Sie sich mit uns aus.



Thomas Koller
Vorsitzender der Geschäftsleitung der Thurgauer Kantonalbank

Nachhaltigkeitsstrategie

Seit 2013 betreibt die TKB ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement, das auf einem umfassenden Bekenntnis zum verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln beruht. Es folgt der Vision «Wir denken heute schon an morgen. Mit unserem Engagement schaffen wir nachhaltig Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Gesellschaft und die Umwelt. Wir leben einen schonungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und leisten einen aktiven Beitrag an eine klimaneutrale Schweiz.» Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie der TKB. Bei der Formulierung der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 wurden die Erwartungen der Stakeholder sowie nationale und internationale Initiativen und Standards berücksichtigt.

Eckpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie

Ihr nachhaltiges Engagement bündelt die TKB in vier strategischen Stossrichtungen:

- Engagiert für Kundinnen und Kunden
- Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden
- Verankert in Gesellschaft und Region
- Sorgsam gegenüber der Umwelt

Den Stossrichtungen sind 13 wesentliche Themen (Material topics) zugeordnet und für jede Stossrichtung hat die TKB eine Ambition formuliert, die ihr als Kompass für ihre Entwicklung bis ins Jahr 2030 dient. Ausführliche Informationen zu den wesentlichen Themen, den Zielen bis 2025, der Herangehensweise, den Massnahmen und den Leistungsindikatoren finden sich in den einzelnen Themen-Kapiteln in diesem Bericht.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB im Überblick



Fundament

Bei ihrem Handeln orientiert sich die TKB an den Unternehmenswerten bodenständig, solid, kundenorientiert, agil, unkompliziert und empathisch sowie an übergeordneten, international und national verankerten Standards. Dazu zählen die Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals [SDGs]), das Pariser Übereinkommen zum Klimaschutz (Paris Agreement), die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) hinsichtlich Offenlegung von klimabezogenen Chancen und Risiken, die Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) zur Messung und Offenlegung der THG-Emissionen, die Prinzipien der Vereinten Nationen für verantwortliches Investieren (Principles for Responsible Investment [UN PRI]), das Rundschreiben 2016/1 «Offenlegung – Banken» der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (Finma) zur Transparenz von Klimarisiken sowie die Empfehlungen des Vereins Swiss Sustainable Finance (SSF).

Umgang mit negativen Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit

Die TKB fokussiert insbesondere darauf, negative Auswirkungen entlang ihrer Wertschöpfungskette zu vermeiden. Die konkreten Massnahmen zur Vermeidung von und zum Umgang mit negativen Auswirkungen werden auf Stufe der wesentlichen Themen definiert und in den jeweiligen Kapiteln beschrieben.

Verabschiedung und Überprüfung

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde vom Bankrat verabschiedet. Die Geschäftsleitung trägt die Verantwortung für das Erreichen der daraus abgeleiteten Ziele. Beide Gremien werden halbjährlich über die Zielerreichung informiert.



STOSSRICHTUNG

ENGAGIERT FÜR KUNDINNEN UND KUNDEN

Die TKB ist die Bank der Bevölkerung und der Wirtschaft im Kanton Thurgau. Wir sind eine verlässliche Partnerin für Private, Firmen, das Gewerbe und die öffentliche Hand. Unser umfassendes Angebot fürs Finanzieren, Anlegen, Vorsorgen und Zahlen entwickeln wir entlang der Kundenbedürfnisse weiter. Wir erweitern unsere Produkte- und Dienstleistungspalette gezielt mit nachhaltigen Angeboten. Wir beraten ganzheitlich und begleiten unsere Kunden ein Leben lang.

VERANTWORTUNGSBEWUSST GEGENÜBER MITARBEITENDEN

Die TKB ist eine attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin. Wir leben Chancengleichheit und fördern die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auf allen Ebenen. Wir bilden Nachwuchskräfte aus und unterstützen die Mitarbeitenden gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung. Jeder und jede kann Verantwortung übernehmen, Ideen einbringen und das Arbeitsumfeld aktiv gestalten. Die Bank ist überzeugt: Im Team kann sie mehr bewirken.

WESENTLICHE THEMEN (MATERIAL TOPICS)

[GRI 3-2]

- Verantwortungsbewusste Beratung
- Kundenorientierung
- Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen
- Sustainable Finance

[GRI 3-2]

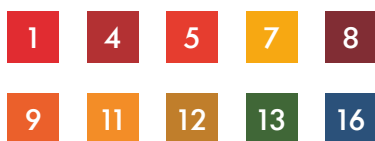
- Verantwortung als Arbeitgeberin
- Chancengleichheit und Diversität

AMBIITION BIS 2030

Unser Engagement basiert auf dem Klima-Abkommen von Paris, das den weltweiten Temperaturanstieg auf 1,5 Grad begrenzen will. Dies berücksichtigen wir bei Produkt- und Prozessgestaltungen und wir sensibilisieren Kunden für Nachhaltigkeit. Bei Anlageprodukten weisen wir deren Auswirkungen («Impact») auf die Umwelt und die Gesellschaft aus. Bei Finanzierungsangeboten beziehen wir ESG-Kriterien ein (ESG: Environment (Umwelt), Social (Soziales), Governance (Unternehmensführung)).

Auch künftig wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein zeitgemässes und attraktives Arbeitsumfeld bieten. Mitarbeitende empfehlen uns als Arbeitgeberin weiter. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist deutlich höher als 2021.

ZIELE DER UNO FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (SDG)



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.



STOSSRICHTUNG

VERANKERT IN GESELLSCHAFT UND REGION

Die TKB engagiert sich für die Wirtschaft und Gesellschaft im Kanton Thurgau. Wir unterstützen die Kultur und den Breitensport und setzen uns speziell für die Nachwuchsförderung ein. Wir berücksichtigen Lieferanten in unserer Region und geben nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen den Vorzug. Wir legen Wert auf eine verantwortungsbewusste und zeitgemässe Unternehmensführung (Corporate Governance).

SORGSAM GEGENÜBER DER UMWELT

Die TKB lebt einen schonungsvollen Umgang mit Ressourcen und strebt einen klimaneutralen Betrieb an. Im Umweltmanagement erheben wir den Energie- und Ressourcenverbrauch und senken diesen stetig. Wir wollen, dass unser Handeln die Umwelt möglichst wenig belastet, und entwickeln dafür geeignete Massnahmen.

WESENTLICHE THEMEN (MATERIAL TOPICS)

[GRI 3-2]

- **Wirtschaftliche Leistung**
- **Engagement für die Region**
- **Corporate Governance**
- **Beschaffung**

[GRI 3-2]

- **Klima und THG-Emissionen**
- **Energieverbrauch**
- **Abfall- und Ressourcenmanagement**

AMBIITION BIS 2030

Wir halten an unserem nachhaltigen Geschäftsmodell fest. Durch die Gewinnausschüttung tragen wir zur volkswirtschaftlichen Stabilität und Entwicklung des Kantons bei. Bei Bankanlässen gelten nachhaltige Kriterien und sämtliche Sponsoring-Partner halten Nachhaltigkeitsvorgaben ein. Bei Beschaffungen setzen wir die definierten Nachhaltigkeitsgrundsätze um. Mitarbeitende aus dem TKB-Team leisten jedes Jahr zahlreiche gemeinnützige Einsätze.

Wir sind betriebsökologisch klimaneutral und verringern unseren Ausstoss an Treibhausgasen (THG-Absenkpfad). Gegenüber 2019 wollen wir die THG-Emissionen um 35 Prozent senken und den Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen um 38 Prozent verringern. Die verbleibenden THG-Emissionen kompensieren wir. Basis für unser Engagement sind das Klima-Abkommen von Paris, das den weltweiten Temperaturanstieg auf 1,5 Grad begrenzen will, sowie das Schweizer Leitkonzept für die 2000-Watt-Gesellschaft.

ZIELE DER UNO FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (SDG)



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Management der Nachhaltigkeit

Die TKB möchte Nachhaltigkeit in alle Aktivitäten der Bank integrieren. Dafür setzt sie im Zuge ihres Nachhaltigkeitsmanagements auf eine breite Mitwirkung verschiedener Gremien, Abteilungen, Teams und Fachstellen.

Fachstelle Nachhaltigkeit

Die Schaltzentrale für das Thema Nachhaltigkeit ist die Fachstelle Nachhaltigkeit. Sie ist Teil der Abteilung «Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit» und in der Banksteuerung angesiedelt, welche vom Vorsitzenden der Geschäftsleitung geführt wird. Die Fachstelle Nachhaltigkeit lenkt den Nachhaltigkeitsstrategieprozess, koordiniert die Umsetzung der Massnahmen, gestaltet die Weiterentwicklung des nachhaltigen Engagements der Bank aktiv mit, überprüft jährlich den Fortschritt und sorgt für die transparente Berichterstattung. Sie ist ausserdem erste Anlaufstelle für interne und externe Stakeholder bei Fragen zur Nachhaltigkeit.

Jährliches Nachhaltigkeitsprogramm

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie mittels verschiedener Massnahmen entwickelt die TKB ein jährliches Nachhaltigkeitsprogramm. Die Verantwortlichkeit für jedes wesentliche Thema ist klar festgelegt. Es werden zwei Formen unterschieden: Wenn das Thema von einer bestehenden Organisationseinheit eigenständig bearbeitet werden kann, ist eine Themenverantwortliche oder ein -verantwortlicher aus dieser Organisationseinheit bestimmt. Für bereichsübergreifende Themen hat die Bank Arbeitsgruppen ins Leben gerufen, die von einer bestimmten Person geleitet werden. Sowohl die Themenverantwortlichen als auch die Leiterinnen und Leiter der Arbeitsgruppen

| Wesentliches Thema | Verantwortliche Organisationseinheit |
|--|---|
| Verantwortungsbewusste Beratung | Beratung und Vertrieb |
| Kundenorientierung | Marktkommunikation |
| Nachhaltige Produkte & Dienstleistungen | Produktmanagement & Digitale Kanäle |
| Sustainable Finance (ESG-Integration) | Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit; Treasury |
| Chancengleichheit & Diversität | Human Resources |
| Verantwortung als Arbeitgeberin | Human Resources |
| Wirtschaftliche Leistung | Treasury |
| Engagement für die Region | Marketing |
| Corporate Governance (Unternehmensführung) | Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit |
| Beschaffung | Marketing |
| Klima/THG-Emissionen | Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit |
| Energieverbrauch | Logistik |
| Abfall- und Ressourcenmanagement | Logistik |

sind verantwortlich für die Zielerreichung im betreffenden wesentlichen Thema. Sie koordinieren die Massnahmen und geben Impulse für die nachhaltige Weiterentwicklung der Bank. Sie stehen im kontinuierlichen Austausch mit der Fachstelle Nachhaltigkeit, welche den Informationsfluss zwischen den Leiterinnen und Leitern der verschiedenen Arbeitsgruppen und den Themenverantwortlichen sicherstellt.

Rolle des Bankrats (Board of directors)

Als oberstes strategisches Führungsorgan der TKB genehmigt der Bankrat die Nachhaltigkeitsstrategie. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Er formuliert Ambitionen und Ziele zu Nachhaltigkeitsthemen, die wegweisend sind für die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB, und ab dem Berichtsjahr 2023 verabschiedet der Bankrat voraussichtlich auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Bankrat delegiert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie an die Geschäftsleitung, welche dabei von Fachexpertinnen und -experten in den Geschäftsbereichen und verschiedenen Arbeitsgruppen unterstützt wird. Eine Einschätzung seiner Leistung im Bereich der Nachhaltigkeit nimmt der Bankrat im Rahmen der jährlichen Selbstbeurteilung vor, welche schriftlich dokumentiert wird. Die Mitglieder des Bankrats werden für ihre Tätigkeit mit einer Pauschale entschädigt, welche keinen direkten Bezug zu den Nachhaltigkeitszielen hat. Bei der Vergütung der Geschäftsleitung betrachtet der Bankrat alle Dimensionen, die für eine ausgewogene und nachhaltige Bankführung wichtig sind. Bei den herangezogenen Kriterien werden auch die Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt. Eines der fünf strategischen Ziele der Unternehmensstrategie 2023 bis 2027 bezieht sich dabei auf Nachhaltigkeit: die Verbesserung des ESG-Ratings bei MSCI ESG und Inrate um je eine Ratingklasse.

Alle Ausschüsse des Bankrats haben Berührungspunkte mit Nachhaltigkeitsthemen. Beispielsweise behandelt der Strategieausschuss die Nachhaltig-

keitsstrategie und deren Fortschritt, der Risiko- und Prüfausschuss verantwortet den Umgang mit klimarelevanten Chancen und Risiken und der Personalausschuss ist zuständig für die Grundsätze der Personalpolitik.

Der Bankrat wird regelmässig im Rahmen des unternehmensweiten Strategiecontrollings über den Fortschritt bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie informiert. Dies erfolgt durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung mit Unterstützung der Fachstelle Nachhaltigkeit. Zudem befasst sich der Bankrat regelmässig mit strategischen Fragestellungen rund um das Thema Nachhaltigkeit.

Alle Mitglieder des Bankrates absolvieren die Schulungen Nachhaltigkeit, welche mit der School of Management der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) entwickelt wurden (siehe Abschnitt «Wissensaufbau» auf Seite 28). Neu eintretende Mitglieder des Bankrates absolvieren die Schulungen ebenfalls. Kontinuierlich wird geprüft, welche zusätzlichen Kompetenzen zum Thema Nachhaltigkeit für die Mitglieder des Bankrates relevant sind und werden und damit an den Sitzungen aufgenommen werden müssen. Im vergangenen Jahr erfolgte dies beispielsweise zur Offenlegung und zum Umgang mit klimabezogenen Chancen und Risiken gemäss TCFD-Empfehlungen. Diese dezidierten Traktanden helfen, die Mitglieder des Bankrates über spezifische Themen zu informieren, damit sie qualifizierte Entscheide fällen und ihre Verantwortung als Gremium wahrnehmen können.

In den Dialog mit den Stakeholdergruppen ist der Bankrat ebenfalls eingebunden, sei es bei den jährlichen Treffen mit dem Thurgauer Regierungsrat, der die Oberaufsicht der Bank ist, oder an verschiedenen Bankanlässen. Bringen Stakeholdergruppen kritische Anliegen ein, werden diese via die institutionalisierten Informationskanäle dem Bankrat zur Kenntnis gebracht. Zudem ermöglicht die je-

weilige Teilnahme eines Mitgliedes des Bankrates bei den Sitzungen des Fachrates Nachhaltigkeit den regelmässigen Austausch mit ausgewiesenen Fachexperten.

Integration klimabezogener Risiken in das Risikomanagement

Vom Klimawandel ist auch die Bank betroffen. So können höhere Kredit- oder Reputationsrisiken zu einem höheren Wertberichtigungsbedarf oder höheren Kosten führen. Oder gesellschaftliche Erwartungshaltungen einschliesslich neuer gesetzlicher Vorgaben rund ums Klima können das Geschäftsmodell der Bank beeinflussen. Vor diesem Hintergrund erweitert die TKB 2023 unter anderem ihr Rahmenkonzept für das institutsweite Risikomanagement mit den Vorgaben des Bankrates im Bereich Klimarisiken sowie mit Informationen zu Methoden und Instrumenten zur Messung dieser Risiken. Weitere Informationen zum Risikomanagement sind im Geschäftsbericht der TKB im Anhang zur Jahresrechnung zu finden.

Fachrat Nachhaltigkeit

Im Jahr 2021 hat die Bank den Fachrat Nachhaltigkeit ins Leben gerufen. Das Gremium besteht aus fünf bankexternen Expertinnen und Experten und begleitet die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Fachrat Nachhaltigkeit ist insbesondere ein Dialogpartner für die Fachstelle Nachhaltigkeit. Das Gremium tagt dreimal pro Jahr. An den Sitzungen nehmen jeweils ein Vertreter des Bankrats, der Vorsitzende der Geschäftsleitung und die Leiterin der Fachstelle Nachhaltigkeit teil. Die Aufgabe des Fachrates besteht darin, das Engagement der Bank kritisch zu hinterfragen und neue Impulse zu geben. Zudem fördert der Fachrat den Erfahrungsaustausch und trägt zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie bei.

Mitgliedschaft in Verbänden und Teilnahme an Initiativen

Die TKB ist Mitglied in verschiedenen Verbänden und nimmt an diversen Initiativen im Nachhaltig-

keitsbereich teil. Die Nachhaltigkeitsstrategie und deren Massnahmen bauen auf den Verpflichtungen auf, welche sich aus diesen Mitgliedschaften und Initiativen ableiten. Alle Mitgliedschaften in Verbänden und Teilnahmen an Initiativen sind auf der Website der TKB und für die Mitarbeitenden im Intranet einsehbar. Bei Verbänden und Initiativen mit höherer Relevanz für die Geschäftstätigkeit wird die Mitgliedschaft und Teilnahme via Medien kommuniziert.

Im Jahr 2022 verpflichtete sich die TKB, die Empfehlungen der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) umzusetzen. Die TKB verwendete das PCAF-Rahmenwerk 2022 für die Erhebung der THG-Emissionen, die durch die Vergabe von Krediten verursacht werden. Beruhend darauf wurden die klimabezogenen Chancen und Risiken für die Umsetzung der TCFD-Vorgaben bewertet. Zudem ist die TKB neu Mitglied der Energiespar-Alliance des Bundes. Die Initiative des Bundes vereint Organisationen, welche die Bemühungen für die Versorgungssicherheit im Winter 2022/2023 unterstützen, indem sie freiwillig Massnahmen ergreifen, um Energie effizienter und sparsamer zu nutzen.

Die Teilnahme an nationalen oder internationalen Initiativen oder Mitgliedschaften, welche als Fundament in die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie einfliessen, erfolgen mittels Genehmigung der Strategie. Dies betrifft insbesondere die SDGs, das Pariser Übereinkommen zum Klimaschutz (Paris Agreement) oder das Leitkonzept zur 2000-Watt-Gesellschaft von EnergieSchweiz. Die Umsetzung der Anforderungen wird, analog zur Umsetzung der Strategie, an die Geschäftsleitung delegiert. Dabei unterstützen sie die relevanten Fachexpertinnen und Fachexperten der Geschäftsbereiche und Arbeitsgruppen.

Weitere notwendige nationale oder internationale Initiativen oder Mitgliedschaften in Verbänden werden durch die Geschäftsleitung genehmigt.

Dabei legt die Geschäftsleitung jeweils fest, wer für die Integration der Anforderungen in die operative Geschäftstätigkeit verantwortlich ist und wie die Fortschrittskontrolle erfolgt. Über die formale Verankerung der jeweiligen Verpflichtungen (Prozessintegration, Weisungswesen) entscheiden die entsprechenden Fachexpertinnen und -experten, welche die operative Umsetzung verantworten. Sofern die Umsetzung mittels Weisungen erfolgt, werden diese von der Geschäftsleitung genehmigt. Haben die Verpflichtungen Implikationen auf Geschäftspartnerschaften, werden diese Partnerschaften an Anforderungen geknüpft und gegebenenfalls vertraglich geregelt. Dies ist beispielsweise bei der Beschaffung der Fall. Details zur Integration der verschiedenen Verpflichtungen sind in den jeweiligen Kapiteln zu den wesentlichen Themen zu finden.

Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte (Human rights)

Die TKB bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und richtet sich in ihrer Geschäftstätigkeit nach den internationalen Menschenrechtsnormen. Dies bedeutet, dass sie die Menschenrechte, inkl. der Vermeidung von Kinderarbeit, auch bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen und bei Anlageentscheiden berücksichtigt. Die TKB orientiert sich dabei an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den für die Schweiz verbindlichen internationalen Bestimmungen zu Menschenrechten (Kernübereinkommen der International Labour Organization (ILO)). Dabei verfolgt sie einen risikoorientierten Ansatz: Sie identifiziert und bestimmt die Risiken für Menschenrechtsverletzungen, setzt sich für die Vermeidung, Beendigung und gegebenenfalls auch Milderung der Auswirkungen ein. Beschwerden können, wie andere Compliance- oder Integritätsverstösse, über die Kommunikationskanäle der TKB adressiert werden. Die Erwartungen an die Lieferanten der TKB in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte inklusive des Ausschlusses von Kinderarbeit sind in den allgemeinen Grund-

sätzen zur nachhaltigen Beschaffung festgelegt. Diese Verpflichtung wird im Ethikkodex (Code of Conduct) verankert, der im Verlauf von 2023 verabschiedet werden soll. Die Verpflichtungen werden operativ jedoch bereits umgesetzt. Siehe dazu insbesondere das Kapitel zu nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen und zur Beschaffung auf Seite 34.

Wichtige Partner beim Management der Nachhaltigkeit

Beim Management der relevanten Nachhaltigkeitsthemen arbeitet die TKB mit zahlreichen Partnern zusammen. Die Partner und die Form der Partnerschaft werden situativ und themenspezifisch definiert. Relevante Partnerschaften beim Thema Nachhaltigkeit sind beispielsweise jene mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) im Rahmen der Schulungen Nachhaltigkeit, mit myclimate für die Umsetzung von Klimaschutzprojekten oder mit MSCI ESG für die Datengrundlage zur Bestimmung der THG-Emissionen bei den Anlagen. Weitere Partner, um attraktive Produkte- und Dienstleistungen im Finanzierungsbereich anzubieten, sind die Energieberatungsstelle des Kantons Thurgau, der Verein Kompetenz-Zentrum Erneuerbare Energie-Systeme Thurgau, der Maschinenring Ostschweiz AG und das Solarwert Thurgau. Details zu den Partnerschaften werden in den jeweiligen Kapiteln zu den wesentlichen Themen beschrieben.

| Initiativen & Verbände | Beschreibung |
|--|--|
| <u>2000-Watt-Gesellschaft</u> | Das Leitbild von EnergieSchweiz setzt auf Klimaneutralität, Energieeffizienz und die Nutzung von 100 Prozent erneuerbarer Energie. Das Ziel ist ein Primärenergiebedarf pro Person von 2000 Watt pro Jahr. Das Umweltmanagementsystem der TKB ist im Einklang mit diesem Leitbild. |
| <u>Energieagentur der Wirtschaft</u> | Der Verein, der von Schweizer Wirtschaftsverbänden gegründet wurde, unterstützt teilnehmende Firmen dabei, Ziele zur Reduktion ihres Energieverbrauchs zu erarbeiten und entsprechende Vereinbarungen mit dem Bund abzuschliessen, über ihren Energieverbrauch zu berichten und die vereinbarten Ziele zu erreichen. Die TKB ist Teilnehmerin. |
| <u>Energiespar-Alliance des Bundes</u> | Die Initiative des Bundes vereint Organisationen, welche die Bemühungen für die Versorgungssicherheit im Winter 2022/2023 unterstützen, indem sie freiwillig Massnahmen ergreifen, um Energie effizienter und sparsamer zu nutzen. Die TKB gehört zu den gut 300 Mitgliedern. |
| <u>Greenhouse Gas Protocol</u> | Hierbei handelt es sich um einen international anerkannten Standard für die Bilanzierung von THG-Emissionen. Die TKB weist ihre Emissionen seit 2015 nach diesem Standard aus. |
| <u>GRI-Standards</u> | Die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sind die weltweit verbreitetsten branchenübergreifenden Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die TKB berichtet seit 2014 nach den GRI-Standards. |
| <u>Klimaabkommen von Paris</u> | Das internationale Übereinkommen von Paris (Paris Agreement) aus dem Jahr 2015 hat zum Ziel, die durchschnittliche globale Erwärmung im Vergleich zur vorindustriellen Zeit auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen. Die Schweiz hat das Abkommen 2017 ratifiziert; die TKB richtet ihre Nachhaltigkeitsstrategie danach aus. |
| <u>öbu – Der Verband für nachhaltiges Wirtschaften</u> | Der Verband setzt sich für eine prosperierende Wirtschaft unter Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze ein. Seit 2014 schätzt die TKB als Mitglied den branchenübergreifenden Austausch. |
| <u>Paris Agreement Capital Transition Assessment (PACTA)</u> | Mit Klimaverträglichkeitstests nach dieser Methode untersuchen Finanzdienstleister, ob ihre Investitionen und Finanzierungen in Einklang stehen mit dem Pariser Klimaabkommen. Die TKB liess 2022 neben dem bankeigenen Finanzanlagen-Portfolio auch das Investment- und das Finanzierungsportfolio analysieren. |
| <u>Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)</u> | Internationale, von der Finanzindustrie geführte Initiative zur Messung und Offenlegung der THG-Emissionen, die durch die Vergabe von Krediten und das Tätigen von Investitionen verursacht sind. Die TKB hat sich 2022 der Initiative angeschlossen. |

| Initiativen & Verbände | Beschreibung |
|---|--|
| <u>Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI)</u> | Bei diesen sechs Prinzipien für ein verantwortungsvolles Investieren (Principles for Responsible Investment PRI) handelt es sich um eine von den Vereinten Nationen (UN) unterstützte Investoreninitiative. Die TKB hat die UN PRI im Jahr 2021 unterzeichnet. |
| <u>Schweizerische Bankiervereinigung</u> | Die Schweizerische Bankiervereinigung/SwissBanking (SBVg) ist der Dachverband der Banken in der Schweiz und zählt rund 260 Mitgliedsinstitute aus den verschiedenen Bankengruppen und weiteren Finanzdienstleistern. Sie vertritt die Interessen des Finanzplatzes Schweiz gegenüber Politik, Behörden und der breiten Öffentlichkeit. Die TKB ist Mitglied. |
| <u>Science Based Targets Initiative (SBTi)</u> | Diese Initiative setzt sich für wissenschaftsbasierte und wirksame Reduktionsziele für THG-Emissionen ein, welche die globale Erwärmung auf 1,5 Grad Celsius begrenzen. Die TKB orientierte sich bei der Ausarbeitung ihrer Klimastrategie im Jahr 2021 an dieser Initiative. |
| <u>Sustainable Development Goals (SDG)</u> | Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen (UN) enthält 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung. Mit 169 Unterzielen decken sie die Dimensionen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt ab. Bei der Formulierung ihrer aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigte die TKB dieses Zielsystem. |
| <u>Swiss Sustainable Finance</u> | Der Verein hat zum Ziel, die Schweiz als führendes Zentrum für nachhaltige Finanzdienstleistungen zu etablieren. Die TKB ist seit 2014 dabei – als Gründungsmitglied. |
| <u>swisscleantech</u> | Der Wirtschaftsverband setzt sich für politische Rahmenbedingungen ein, die effiziente Technologien und klimafreundliche Geschäftsmodelle fördern. Die Mitglieder bekennen sich zu einer CO ₂ -neutralen Schweiz bis 2050. Die TKB ist Mitglied seit 2020. |
| <u>Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)</u> | Hierbei handelt es sich um eine globale und von der Finanzindustrie geführte Initiative zur Berichterstattung von Klimarisiken und Klimachancen. Die TKB orientiert sich beim Aufzeigen ihrer Klimarisiken an den Empfehlungen der Taskforce und berichtet 2023 erstmals darüber. |
| <u>Verband Schweizerischer Kantonalbanken</u> | Die Kantonalbanken haben sich 1907 zum Verband Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) zusammengeschlossen. Der VSKB vertritt die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder, fördert deren Zusammenarbeit und trägt dazu bei, die Stellung der Kantonalbanken in der Schweiz zu stärken. |

Offenlegung gemäss Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Umgang mit klimarelevanten Chancen und Risiken

Die Thurgauer Kantonalbank (TKB) ist verpflichtet, die Anforderungen gemäss Obligationenrecht Artikel 964b sowie die dazugehörige Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange ab dem Jahr 2025 (für das Geschäftsjahr 2024) verbindlich umzusetzen. Die TKB folgt beim Aufzeigen ihrer klimabezogenen Chancen und Risiken dem globalen Offenlegungsstandard, der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Da sich die TKB seit Anfang 2022 intensiv mit der Umsetzung der Anforderungen befasst, werden auf freiwilliger Basis sowohl eine initiale, qualitative Offenlegung nach TCFD in diesem Bericht zum aktuellen Umsetzungsstand als auch ein Ausblick vorgenommen.

Governance: Integration von klimabezogenen Chancen und Risiken in die Organisation

Rolle des Bankrats (Board of directors)

Nachhaltigkeit – und insbesondere der Klimawandel als ein wesentliches Element davon – hat aus Sicht des Bankrats und der Geschäftsleitung eine wesentliche strategische Bedeutung. Der Bankrat verabschiedet die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB, die von der Geschäftsleitung mit Unterstützung von internen und externen Fachspezialisten umgesetzt wird. Ein Schwerpunkt in der Nachhaltigkeit betrifft den Umgang mit dem Klimawandel. 2023 wird sich der Bankrat unter anderem mit Absenkpfeilen der Scope 3-Emissionen auseinandersetzen.

Operative Verankerung

Die bestehende Corporate Governance der TKB stellt sicher, dass die Implikationen des Klimawandels in die Geschäftsstrategie und im Risikomanagement einfließen. Die Geschäftsleitung befasst sich regelmässig mit strategischen Frage-

stellungen zur Nachhaltigkeit und den damit verbundenen Chancen und Risiken sowie mit der Überwachung des Fortschrittes. Im Bereich Nachhaltigkeit wurden in der Organisation verschiedene Stellen geschaffen und Arbeitsgruppen eingerichtet. So hat die TKB eine spezialisierte Fachstelle Nachhaltigkeit, welche als Teil der Unternehmensentwicklung («Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit») beim Vorsitzenden der Geschäftsleitung angesiedelt ist. Sie erarbeitet und leitet den Prozess der Nachhaltigkeitsstrategie, koordiniert deren Umsetzung, gibt Impulse und agiert als Anlaufstelle für operative Fragen rund um ESG-Themen. Ausserdem wurde eine Fachstelle Nachhaltige Immobilien eingerichtet, die im Geschäftsfeld Immobilienfinanzierungen die operative Integration von Nachhaltigkeitsthemen in die Beratung, Bewertung etc. sicherstellt. Die Vertriebseinheiten werden hinsichtlich Nachhaltigkeit ausgebildet, um die resultierenden Chancen und Risiken im Beratungsprozess berücksichtigen zu können. Darüber hinaus wurden in der Risikokontrolle die fachlichen Kompetenzen bezüglich Klimawandel aufgebaut und die Kapazitäten hierfür erweitert. Zusätzlich verfügt die TKB über Arbeitsgruppen und Themenverantwortliche, welche sich der Umsetzung der Massnahmen aus der Nachhaltigkeitsstrategie annehmen. Die TKB wird bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie durch den Fachrat Nachhaltigkeit, der mit externen Experten besetzt ist, als Impulsgeber begleitet.

Ausblick

Die Verankerung der Vorgaben des Bankrates und der Geschäftsleitung rund um den Umgang mit klimabedingten Chancen und Risiken befindet sich derzeit in Umsetzung und soll 2023 abgeschlossen sein. Darüber hinaus werden mit Blick auf die operative Verankerung weitere Schritte umgesetzt vom Beratungsprozess bis hin zum Reporting.

Strategie: Implikation klimabezogener Chancen und Risiken auf die Risikolage und das Geschäftsmodell

Die TKB hat sich zum Thema Nachhaltigkeit und insbesondere Klimawandel in ihrer Unternehmensstrategie klar positioniert und dies in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie detaillierter formuliert. Sie treibt die Umsetzung sowohl im eigenen Betrieb als auch in der Rolle als Finanzintermediär chancenorientiert und risikobewusst voran.

Die TKB ist hinsichtlich möglicher Implikationen des Klimawandels strategisch in zweierlei Hinsicht betroffen: Zum einen aufgrund potenziell steigender Risiken, die über verschiedene Transmissionswege zu einem höheren Wertberichtigungsbedarf oder höheren operativen Kosten führen können. Zum anderen kann die TKB durch etwaige neue gesetzliche Vorgaben oder auch allgemeine gesellschaftliche Änderungen in ihrer geschäftlichen Entwicklung betroffen sein.

Auswirkungen auf das Risiko

Bei der Einschätzung des Risikos hat die TKB eine systematische Risikobewertung hinsichtlich der klimarelevanten Ereignisse und deren Wirkung auf die einzelnen Risikoarten durchgeführt. Insgesamt hat sie auf der Grundlage der Analyse einzelne Risiken identifiziert, für die eine fortlaufende Überwachung sowie die Weiterentwicklung der Methodik und Datengrundlagen erarbeitet werden sollen. Da die TKB stark im Hypothekar- sowie im Gewerbe- und Firmenkundengeschäft tätig ist, zeigt sich – in Bezug auf die finanziellen Risiken – beim Kreditrisiko die relativ höchste Auswirkung. Die TKB schätzt sich auf der Grundlage der durchgeführten Risikoanalyse grundsätzlich als robust gegenüber Klimaszenarien ein. Es haben sich auch keine Anhaltspunkte für eine grundsätzliche Überarbeitung der geschäftlichen Ausrichtung ergeben.

Kreditrisiko

Bei der Bewertung ist jeweils hinsichtlich Zeit- und räumlicher Dimensionen als auch hinsichtlich physischer und transitorischer Entwicklungen zu unterscheiden:

- Für physische Ereignisse wie Überschwemmungen, Dürre, Stürme etc. sieht die TKB auf kurze bis mittlere Sicht zunächst keine wesentliche Risikoerhöhung. Dies liegt einerseits darin begründet, dass die Ereignisse meist lokal begrenzt sind oder nur bestimmte Branchen betreffen. Andererseits besteht das Kreditportfolio der TKB zu einem sehr hohen Anteil aus Immobilienfinanzierungen, bei denen Gebäudeschäden über Elementarschadenversicherungen abgedeckt sind, sowie aus Branchen, die bis dato keine besondere Anfälligkeit für physische Risiken aufgewiesen haben.
- Auf lange Sicht sieht die TKB das Potenzial für eine Zunahme von physischen Ereignissen, da die Begrenzung des Klimawandels die Mitwirkung der gesamten Staatengemeinschaft erfordert, was heute noch nicht gesichert zu sein scheint. Durch die Zunahme von Ereignissen bzw. deren Schweregrad sowie aufgrund von chronischen Klimaveränderungen können Kreditnehmer in stärkerem Ausmass disruptiven Belastungen ausgesetzt sein, wie zum Beispiel durch steigende Versicherungsprämien oder zusätzliche Schadensbelastungen.
- Mit Blick auf transitorische Risiken, wie sie im Zusammenhang mit höheren CO₂-Preisen, gesetzlichen Beschränkungen oder generellen Nachfrageänderungen entstehen können, sieht die TKB vor allem mittelfristig die relative stärkste potenzielle Auswirkung auf das Kreditportfolio. Vor dem Hintergrund des Pariser Klimaabkommens, der Klimastrategie der Schweiz und des Kantons Thurgau sieht es die TKB als wahrscheinlich an, dass im Bemühen, die anspruchsvollen Emissionsreduktionsziele bis zum nächsten globalen Zwischenziel im Jahr 2030 zu erreichen, noch weitere lenkende Massnahmen gesetzt werden. Diese können die Kapitalquoten der Kreditnehmer sowohl im Immobilien- als

auch im Unternehmenskreditportfolio belasten und zu höheren Ausfällen führen. Erste interne Szenariorechnungen unter Anwendung deutlich höherer CO₂-Preise wurden durchgeführt. Nähere Angaben hierzu wird die TKB bei nächster Gelegenheit veröffentlichen.

Auswirkungen auf das Geschäftsmodell

Die TKB sieht die Erreichung des von der Schweiz und dem Kanton Thurgau anvisierten Ziels Netto-null (Net zero) bis 2050 als grosse gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Herausforderung an.

Die TKB hat im Kreditportfolio überwiegend Wohnimmobilien- und Gewerbeimmobilienfinanzierungen sowie vergleichsweise wenig CO₂-intensive Branchen im Firmenkundengeschäft. In der Klimastrategie der Schweiz und des Kantons Thurgau werden insbesondere Gebäude und Verkehr als wesentliche Segmente benannt, über die ein Grossteil der THG-Emissionen reduziert werden sollen.

Die TKB hat eine erste Analyse des Scope-3-Wertes der finanzierten Emissionen durchgeführt. Nähere Angaben hierzu wird die TKB bei nächster Gelegenheit veröffentlichen.

- Das Kreditportfolio der TKB ist massgeblich von den Einsparungserfordernissen im Immobiliensektor betroffen – jedoch nicht stärker als dies bei anderen Banken mit einem hohen Anteil an Hypothekendarfinanzierungen der Fall ist.
- Bund und Kantone haben Massnahmen und Initiativen angestossen, um die Ziele bezüglich der Emissionsersparnis zum Beispiel mit Förderprogrammen oder gesetzlichen Vorgaben zu erreichen. Die TKB erachtet es deshalb zunehmend als wichtige Aufgabe, die Kunden bezüglich Energieeffizienz, aber auch nachhaltiger Anlagen zu beraten. Sie unterhält Partnerschaften im Energiebereich und stellt nachhaltige Produkte im Finanzierungs- und Anlagebereich zur Verfügung.

- Die politischen, regulatorischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine Reduktion der THG-Emissionen in der Schweiz sind grundsätzlich gegeben. Die TKB geht davon aus, dass die Nachfrage nach energieeffizientem Bauen und damit zusammenhängenden Finanzierungen sowohl bei Neubauten wie auch bei Renovationen deutlich steigen wird.
- Als Kantonalbank finanziert die TKB auch Bauten der öffentlichen Hand, welche gesellschaftspolitische Aufgaben erfüllen. Es zeichnet sich ab, dass im Bereich der Abwasser- und Abfallwirtschaft CO₂-Emissionen nicht gänzlich vermeidbar sind. Die TKB setzt sich aber im Rahmen der Beratung dieser Kunden dafür ein, dass diese Bauten möglichst emissionsarm sein werden.

Ausblick

Die TKB arbeitet derzeit an der Verbesserung der Datengrundlagen und Methoden für die künftige quantitative Offenlegung. Dies betrifft sowohl die Weiterentwicklung der Risikoanalysen als auch die Scope-3-Berechnung und die Ableitung eines wissenschaftsbasierten Zielpfads. Auf dieser Grundlage werden die Risiko-Einschätzungen bei unterschiedlichen Klimaszenarien sowie die Auswirkungen auf das Geschäftsmodell weiter konkretisiert.

Risikomanagement: Integration klimabezogener Risiken in das Risikomanagement

Die TKB verfügt über ein Rahmenkonzept für das institutsweite Risikomanagement, das den Anforderungen der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (Finma) an das Risikomanagement im Rahmen der Säule 2 genügt und im Hinblick auf die doppelte Proportionalität (Umfang und Wirkung) als angemessen angesehen wird. Die formale und explizite Verankerung der Vorgaben des Bankrates und der Geschäftsleitung zu Nachhaltigkeitsrisiken befindet sich derzeit in Umsetzung und wird 2023 abgeschlossen sein. Folgende Instrumente des Risikomanagements sollen darin in Bezug auf die Nachhaltigkeit erweitert werden:

- **Risikoinventur:** Untersuchung der Relevanz und Materialität des Klimawandels für die einzelnen Risikoarten der TKB; auf dieser Grundlage wurden jene Risikoarten identifiziert, für die eine fortlaufende Risikoüberwachung sowie tiefergehende Analyse wie beispielsweise Szenariorechnungen umgesetzt werden. Eine erste Risikoinventur wurde 2022 durchgeführt.
- **Risikostrategie:** Identifikation notwendiger Massnahmen und Handlungsoptionen anhand der Erkenntnisse, die sich aus der Risikoinventur ergeben haben.
- **Risikogovernance:** Erweiterung um zusätzliche Aufgaben und Verantwortlichkeiten für die Überwachung der Risiken und Weiterentwicklung der Methoden im Kontext Nachhaltigkeit.
- **Risikomessung:** Konzeption und Umsetzung von Szenariorechnungen für das Kreditrisiko zur Quantifizierung klimawandelbezogener Risikopotenziale sowie Identifikation von Weiterentwicklungspotenzialen. Eine erste Szenariorechnung wurde 2022 durchgeführt.
- **Risikoreporting:** Einbezug ESG-spezifischer Key-Risk-Indikatoren (KRI) in das regelmässige Risikoreporting zur Sicherstellung der Einbindung von Geschäftsleitung und Bankrat im Rahmen der Risikoüberwachung.

Die TKB strebt in den nächsten Jahren neben der regelmässigen Überprüfung der Risikoinventur und der laufenden Überwachung auch eine schrittweise Weiterentwicklung der verwendeten Methoden und Datengrundlagen an.

Metriken: Messgrössen und Ziele zu klimabezogenen Chancen und Risiken

Die TKB hat sich 2022 auf die primär qualitative Umsetzung der Offenlegungserfordernisse nach TCFD konzentriert. Sie stützt sich dabei auf die Empfehlungen und Hilfsmittel der Initiative Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) und hat sich 2022 dieser Vereinigung angeschlossen. In diesem Zusammenhang wurden für die interne Standortbestimmung sowohl erste Risikoszenarien gerechnet als auch eine erste Scope-3-Analyse durchgeführt, die Anhaltspunkte für die weitere Umsetzung gibt. Die TKB strebt in den nächsten Jahren eine schrittweise Weiterentwicklung der verwendeten Methoden und Datengrundlagen an.

In diesem Zusammenhang plant die TKB auch die Ermittlung eines wissenschaftsbasierten Zielpfads sowie die Festlegung und Umsetzung weiterer Key-Risk-Indikatoren (KRI).

Dialog mit Stakeholdern

Die TKB pflegt einen aktiven, partnerschaftlichen und auf Offenheit ausgerichteten Umgang mit ihren Stakeholdern. Besonders wichtig ist der Bank der Austausch mit jenen Stakeholdern, die ihr nahe stehen, wesentlich von ihren Geschäftsaktivitäten betroffen sind oder diese beeinflussen können. Im steten Dialog erfährt die TKB, welche Erwartungen die Stakeholder an die Bank richten und welche Themen sie beschäftigen. Ob es um eine Bewertung der wesentlichen Themen der Bank, die Ansprüche an die Bank oder um die Wahrnehmung von Zukunftstrends geht – die TKB möchte die spezifische Sichtweise ihrer Stakeholder verstehen, um damit wirkungsvoll umgehen zu können. Der Umfang und die Form des Dialogs unterscheiden sich je nach Stakeholdergruppe. Für den Dialog werden verschiedene Kommunikationskanäle genutzt. Auch die bankeigenen Anlässe sind für die TKB ein wichtiges Format, um mit ihren Stakeholdergruppen in Kontakt zu kommen und den Austausch zu pflegen.

Um gemeinsame Interessen – ob innerhalb der Branche oder branchenübergreifend – zu bündeln, bringt sich die TKB als aktives Mitglied in Verbänden und als Teilnehmerin an Initiativen ein (siehe die Tabelle ab Seite 13). Das übergeordnete Thema dieses regelmässigen Austauschs mit anderen Unternehmen und gesellschaftlichen Akteuren ist die unternehmerische Nachhaltigkeit.

Zum Fortschritt des Nachhaltigkeitsengagements der TKB können sich die Stakeholder über verschiedene Kanäle informieren. Zum einen sind relevante Informationen im GRI Fachbericht Nachhaltigkeit und auf der Website der TKB zugänglich. Zudem können die Stakeholdergruppen direkt mit der Fachstelle Nachhaltigkeit in Kontakt treten, deren Kontaktdaten auf der Website vorzufinden sind. Zudem organisiert die TKB regelmässig Anlässe zu Nachhaltigkeitsthemen, insbesondere für Mitarbeitende sowie Kundinnen und Kunden.

Relevante Stakeholder und ihre Anliegen

| Stakeholdergruppe | Dialogformate und Anliegen |
|-------------------|--|
| Eigentümer | <p>Der Kanton Thurgau ist der Mehrheitseigentümer der TKB. Die Kompetenzen der politischen Oberaufsicht sind zwischen dem Regierungsrat und dem Kantonsparlament, dem Thurgauer Grossen Rat, aufgeteilt. Die Vorberatung des Geschäftsberichts der Bank durch eine grossräumliche Kommission stellt eine wichtige Möglichkeit für die Pflege des Dialogs dar. Die entsprechende Botschaft des Regierungsrates an den Grossen Rat zeigt, dass der Regierung und dem Parlament die finanzielle Stabilität und das umfassende und zeitgemässe Risikomanagement der TKB wichtig sind. Zwischen dem Bankrat, der Geschäftsleitung und der Kantonsregierung finden zudem jährliche Treffen statt, an denen der allgemeine Geschäftsgang und die Strategie besprochen werden. Zudem verabschiedet der Regierungsrat die Vergütungspolitik für den Bankrat und er wird über die Vergütungspolitik für die Geschäftsleitungsmitglieder informiert.</p> <p>Seit 2014 ist die TKB mit Partizipationsscheinen (PS) an der Schweizer Börse kotiert. Die Inhaberinnen und Inhaber der PS – viele stammen aus dem Kanton – sind eine weitere, wichtige Stakeholdergruppe der Bank. Für sie führt die TKB jährlich auf freiwilliger Basis eine Partizipanten-Versammlung durch, an welcher die Bankführung über den Geschäftsgang sowie aktuelle Entwicklungen in der Bank informiert.</p> |

| Stakeholdergruppe | Dialogformate und Anliegen |
|----------------------------------|---|
| Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | <p>Als Arbeitgeberin setzt die TKB auf einen unkomplizierten Austausch mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – und zwar über alle Hierarchiestufen hinweg. Offene Türen, das Duzen und der Verzicht auf Ränge tragen wesentlich zum Dialog auf Augenhöhe bei. Die Bank legt Wert darauf, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter via Vorschlagswesen Ideen einbringen oder im regelmässigen Dialog mit dem Vorgesetzten individuelle Beiträge für die Umsetzung der Unternehmensziele und für die persönliche Weiterentwicklung festlegen können. Ferner führt die TKB sporadisch Mitarbeiterumfragen durch, um die Zufriedenheit und die Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu messen und Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur zu gewinnen, die den Teamgedanken konsequent ins Zentrum stellt. Mitarbeitende interessieren sich insbesondere für die Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, gleiche Chancen am Arbeitsplatz sowie eine leistungsgerechte Entlohnung. Ihrem Bedürfnis, mehr über die Rolle der Bank als nachhaltiges Unternehmen zu erfahren und diesbezügliche Ideen einzubringen, wird die TKB mit dem jährlichen Nachhaltigkeitsanlass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht.</p> |
| Kundinnen und Kunden | <p>Die TKB ist über verschiedene Kanäle im Dialog mit ihren Kundinnen und Kunden. An erster Stelle steht der persönliche Kontakt, der insbesondere in den Beratungsgesprächen zum Ausdruck kommt. Auch die Anlässe der Bank stellen eine beliebte Plattform für den Austausch dar – zum Beispiel zu den Themen Anlegen und Vorsorgen. Weitere Kanäle für den Kundenkontakt sind das elektronische Kundenportal «Olivia», die Website der Bank sowie das Beratungszentrum, das telefonisch oder per Mail und Chat erreichbar ist. Schliesslich ist die TKB in den sozialen Medien aktiv, wo sie den Dialog mit interessierten Personen pflegt. Zu den wichtigsten Anliegen der Kundinnen und Kunden gehören die transparente und verständliche Produktinformation, die professionelle Beratung entlang der persönlichen Bedürfnisse, die Sicherheit beim Anlegen, der Schutz der Kundendaten sowie das Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen.</p> |

| Stakeholdergruppe | Dialogformate und Anliegen |
|----------------------------------|--|
| Analysten und Medien | Die TKB pflegt eine aktive, auf Kontinuität und Offenheit ausgerichtete Informationspolitik. Dabei ist ihr der persönliche Kontakt mit Analysten und Medienschaffenden wichtig. Mit dem Geschäftsbericht und dem Nachhaltigkeitsbericht informiert die Bank transparent und umfassend über ihre Geschäftstätigkeit einschliesslich ihres nachhaltigen Engagements. Individuelle Anfragen beantwortet sie prompt und sachgemäss. Analysten wie Medien schätzen die Auskunftsbereitschaft der Bank sowie das ständige Informationsangebot zur unternehmerischen Entscheidungsfindung – auch punkto Nachhaltigkeit. |
| Lieferanten und Geschäftspartner | Mit ihren Geschäftspartnern und Lieferanten steht die TKB persönlich in Kontakt. Dabei macht sie auf ihre Grundsätze für eine nachhaltige Beschaffung aufmerksam und integriert Nachhaltigkeitsaspekte in die Beschaffungsverträge. Um mehr über die Anliegen ihrer Lieferanten zu erfahren, führt sie Befragungen durch. Die Geschäftspartner und Lieferanten der Bank sind an langfristigen und partnerschaftlichen Beziehungen interessiert, wobei Auswahlkriterien, Auftragsicherheit und termingerechte Bezahlung wichtige Anliegen sind. |
| Sponsoring-Partner | Im persönlichen Kontakt tauscht sich die TKB mit ihren Sponsoring-Partnern über die unterstützten Engagements aus. Dabei werden Nachhaltigkeitsaspekte angesprochen und in die Verträge integriert. Den Sponsoring-Partnern wie auch der Bank sind langfristige und vertrauensvolle Beziehungen wichtig. Die Partner schätzen die finanzielle Unterstützung seitens der Bank sowie den Austausch von Wissen und Erfahrung. |
| Verbände und Initiativen | Die TKB ist Mitglied in mehreren Verbänden – unter anderem in Organisationen, die auf Nachhaltigkeitsthemen spezialisiert sind. Darüber hinaus richtet die Bank ihr Handeln an nationalen und internationalen Initiativen aus, die gesellschaftspolitische und umweltbezogene Fragen adressieren. Bei sämtlichen Engagements stehen der Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie die Kooperation innerhalb der Branche und darüber hinaus im Mittelpunkt. |

Kommunikation von kritischen Anliegen

Kritische Anliegen können über verschiedene Kanäle an die TKB herangetragen werden. Der Verdacht auf Verstösse gegen interne Weisungen und Regelungen sowie gegen Gesetze und regulatorische Vorschriften kann von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entweder an die Vorgesetzten, an Compliance oder an die externe Meldestelle für Compliance-Verstösse (Whistleblower-Stelle) gemeldet werden. Diese ist bei einer Schweizer Anwaltskanzlei angesiedelt, die ausserhalb des Kantons Thurgau ansässig ist, um die Gefahr von Interessenkonflikten zu minimieren. Die Kontaktaufnahme mit der Meldestelle erfolgt, falls Verdachtsmeldungen an die vorgesetzte Person nicht zumutbar sind oder falls nach einer Meldung an eine interne Stelle keine Massnahmen ergriffen werden. Die Meldung an die Whistleblower-Stelle kann anonym erfolgen. Auch wenn die Meldung nicht anonym erfolgt, wird die meldende Person von der externen Meldestelle nicht offengelegt. Falls die externe Meldestelle die Verdachtsmeldung als relevant beurteilt, werden die nötigen Informationen an den Leiter Compliance der TKB weitergegeben, welcher eine interne Untersuchung eröffnet. Die Eröffnung der Untersuchung wird der Whistleblower-Stelle mitgeteilt.

Im Fall von sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung oder Grenzüberschreitungen können sich betroffene, beobachtende wie auch beschuldigte Personen an Vorgesetzte, die HR-Beraterinnen und -Berater oder die externe Mitarbeitenden-Beratung MOVIS AG wenden. Vor der Einleitung eines allfälligen formellen Beschwerdeverfahrens wird betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Beratungsgespräch mit den Beratenden des HR empfohlen. Dabei werden die Möglichkeiten und der Ablauf eines Beschwerdeverfahrens besprochen. Betroffenen Personen, die Rat suchen oder Beschwerde erheben, erwachsen daraus keine Nachteile. Im Anschluss daran wird das Beschwerde-

verfahren durch den Leiter HR eingeleitet. Der Leiter HR bestimmt eine externe Fachstelle, welche das Beschwerdeverfahren durchführt.

Kundinnen und Kunden können sich bei Fragen, Beschwerden und mit kritischen Anliegen persönlich oder via Brief, E-Mail, Telefonanruf an ihre Beraterin oder ihren Berater wenden oder sich via E-Banking-Mitteilung oder Kontaktformular auf der Website mit der TKB in Verbindung setzen. Diese Kundenreaktionen erfasst die TKB systematisch in einer Datenbank, in der auch vermerkt wird, wie mit den Reaktionen umgegangen wurde. Ein vorgegebener Prozess legt fest, welche Kundenreaktionen weiteren Kompetenzträgern vorgelegt werden müssen. Die Geschäftsleitung erhält monatlich eine Auswertung aller Beschwerden und Anliegen und geht diesen bei Auffälligkeiten nach. Der Vorsitzende der Geschäftsleitung informiert zu Beschwerden und Anliegen bei Bedarf den zuständigen Bankratsausschuss und in Abstimmung mit diesem falls nötig den gesamten Bankrat.

Zudem steht es den Kunden frei, sich an weitere Stellen wie den Bankenombudsman oder die Finma zu wenden.

Für die Kommunikation mit der TKB stehen allen Stakeholdern die öffentlichen Kanäle zur Verfügung, welche auch für die Kundinnen und Kunden in der Schweiz zugänglich sind. Beschwerden, die via Bankenombudsman oder Finma an die TKB herangetragen werden, behandelt sie fallbasiert.

Wesentliche Themen (Material topics)

[GRI 3-1] Die TKB möchte in ihrem nachhaltigen Handeln die richtigen Schwerpunkte setzen. Als Grundlage für die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 hat sie die wesentlichen Themen (Material topics) überprüft und neu definiert. 2022 fand keine Überprüfung der wesentlichen Themen statt. Fürs nachhaltige Engagement in der aktuellen Strategieperiode wurden 13 Themen ausgewählt, bei denen das Handeln der TKB die grössten Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Menschenrechte zeigt. Jedes wesentliche Thema ist einer strategischen Stossrichtung zugeordnet. Zudem hat die Bank für jedes wesentliche Thema konkrete Ziele formuliert und dazu geeignete Massnahmen festgelegt. Über die Umsetzung der Massnahmen und den Fortschritt bei der Zielerreichung berichtet die Bank gegen aussen in ihrem Nachhaltigkeitsbericht und gegen innen mittels halbjährlichem Strategiecontrolling.

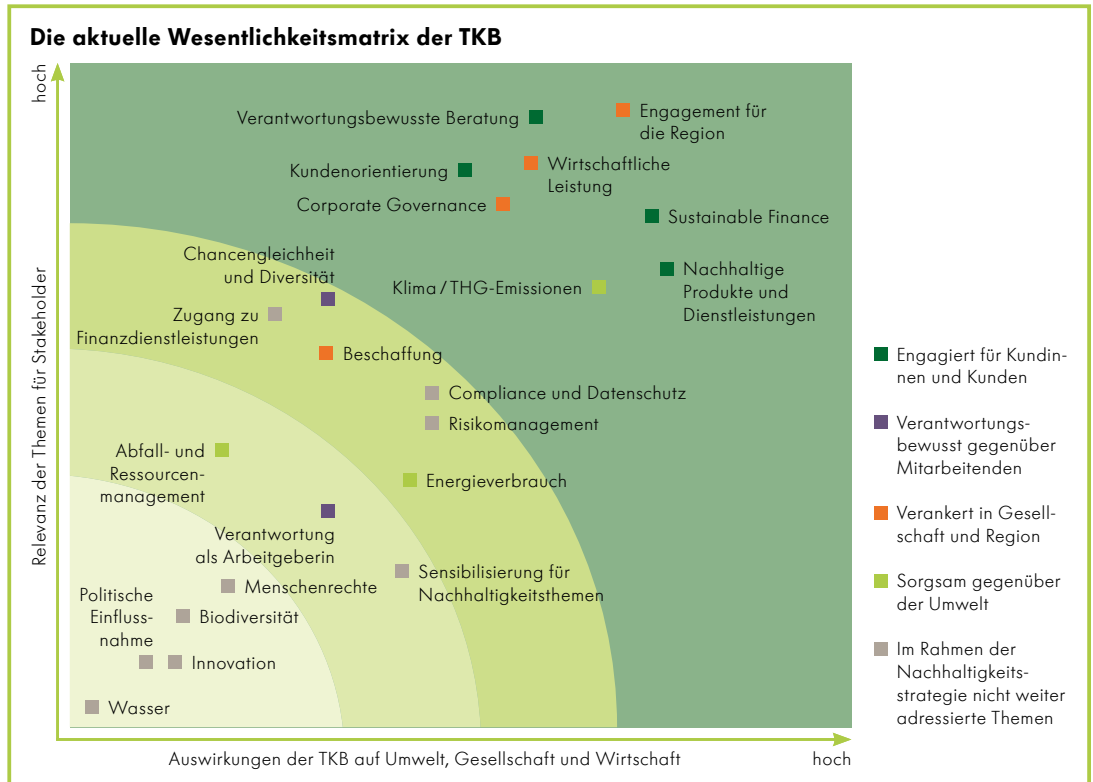
Bei der Bewertung der Auswirkungen, die das unternehmerische Handeln der Bank zeigt, wurde die ganze Wertschöpfungskette betrachtet: Vorgelagert wurden jene Prozesse bewertet, die bei der Beschaffung von Gütern ablaufen, beispielsweise die Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern und Lieferanten. Bankintern wurden Prozesse wie das Immobilienmanagement und der Betrieb der Geschäftsstellen analysiert. Nachgelagert standen die Auswirkungen der Bank auf Kreditnehmer und Anleger, auf ihre Sponsoring-Partner und deren Engagements sowie auf das gesellschaftliche Leben im Kanton im Fokus. Als Massstab für diese qualitative Analyse dienten aktuelle Nachhaltigkeitsstandards, internationale und nationale Zielvorgaben sowie der Vergleich mit besonders gut agierenden Unternehmen. Die eruierten Themen wurden hinsichtlich ihrer Bedeutung für 15 Stakeholdergruppen – von Mitarbeitenden über Lieferanten, Nichtregierungsorganisationen und Sponsoring-Partner bis hin zu Kundinnen und Kunden sowie Eigentümern – beurteilt. Die Themen, die nach diesem Schritt als Ergebnis vorlagen, diskutierte

und validierte die Bank anlässlich ihres Nachhaltigkeitsforums im Herbst 2020 mit über 30 internen und externen Teilnehmenden. Bei der Bestimmung der wesentlichen Themen wurde die TKB von einem spezialisierten Beratungsunternehmen unterstützt, insbesondere bei der qualitativen Bewertung der Auswirkungen und bei der Stakeholdergruppen-Betrachtung.

Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Die TKB ist sich der aktuellen globalen Herausforderungen für eine nachhaltige Entwicklung bewusst. Sie stellt sich ihrer Verantwortung, zur wirtschaftlichen Entwicklung beizutragen, das Wohlergehen der Menschen zu fördern und die natürlichen Ressourcen zu schützen. Dabei orientiert sie sich auch an den SDGs – 17 globale Ziele mit 169 Unterzielen, die wirtschaftliche, soziale und ökologische Dimensionen abdecken.

Um jene SDGs zu identifizieren, auf welche die TKB im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit im Allgemeinen sowie ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten im Besonderen grosse Auswirkungen hat, ordnete sie diese im Zuge der Strategieformulierung ihren wesentlichen Themen zu. Dabei traten elf SDGs hervor, zu deren Erreichung die Bank im Rahmen der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie einen konkreten Beitrag leisten kann und will (siehe Übersicht auf Seite 110 im Anhang).



Im Zentrum des nachhaltigen Engagements der TKB stehen 13 wesentliche Themen. Es sind jene Themen, die den Stakeholdergruppen der Bank besonders wichtig sind (vertikale Achse) und bei denen das Handeln der Bank die grössten Auswirkungen auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft zeigt (horizontale Achse). Jedes wesentliche Thema ist einer Stossrichtung zugeordnet und in der Wesentlichkeitsmatrix farbig markiert. Nebst den wesentlichen Themen sind der TKB weitere Themen wichtig. Diese werden in der aktuellen Strategieperiode aber nicht speziell mit Massnahmen adressiert. Darum sind sie in der Wesentlichkeitsmatrix grau markiert.



Stossrichtung

«Engagiert für Kundinnen und Kunden»

Die TKB ist die Bank der Bevölkerung und der Wirtschaft im Kanton Thurgau und begleitet ihre Kundinnen und Kunden ein Leben lang. Sie ist eine verlässliche Partnerin für Private, das Gewerbe, Firmen und die öffentliche Hand. Ihren Kundinnen und Kunden offeriert sie eine umfassende Palette an Produkten und Dienstleistungen in den Bereichen Finanzieren, Anlegen und Vorsorgen und entwickelt diese entlang der Kundenbedürfnisse weiter. Dabei wird die Produkte- und Dienstleistungspalette gezielt mit nachhaltigen Angeboten erweitert. Mit ihrem dichten Geschäftsstellennetz und einem stetig breiter werdenden digitalen Angebot entspricht sie dem Bedürfnis ihrer Kundinnen und Kunden nach Nähe und Professionalität. Die Bank berät ganzheitlich, persönlich und kompetent und bietet Dienstleistungen, die langfristig einen Nutzen stiften und zu einem nachhaltigen Finanzsystem beitragen.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Als lokal verankertes und kundennahes Finanzinstitut mit einem umfassenden Angebot in den Bereichen Finanzieren, Anlegen und Vorsorgen hat die TKB die Möglichkeit, zu einem nachhaltigen Finanzsystem und einer ebensolchen Wirtschaft und Gesellschaft beizutragen. Zugleich hat die TKB als Finanzdienstleisterin die grössten Auswirkungen über ihre Produkte und Dienstleistungen. Darum zieht die Bank Umwelt- und Sozialaspekte (inklusive Menschenrechte) in die Anlagepolitik und Kreditprüfung ein, belohnt umweltfreundliches Verhalten im Rahmen ihrer Produkte wie der Energiehypothek und fördert die Finanzierung sozial- und umweltverträglicher Projekte mit Vorzugskonditionen. Mit persönlicher, kundenorientierter und fundierter ESG-Beratung kann die Bank zudem Einfluss auf die Entscheidungsfindung ihrer Kundinnen und Kunden nehmen, indem sie ihnen sozial- und umweltverträgliche Lösungen aufzeigt. Durch die Berücksichtigung von ESG-Risiken (Nachhaltigkeitsrisiken) im Finanzierungsprozess sinkt zudem das Risiko,

dass die TKB-Vermögenswerte an Wert verlieren, wenn sich physische oder transitorische Risiken materialisieren. Klimaverträgliche Produkte senken beispielsweise langfristig das Risiko von unsanierten Liegenschaften im Kreditportfolio. Zu guter Letzt fördert die Bank die Verbundenheit ihrer Kundinnen und Kunden, indem sie deren Bedürfnisse erfüllt und so den Grundstein legt für eine langfristige Kundenbeziehung.

Erwartungen an die Bank

Generell erwarten vermehrt verschiedene Stakeholdergruppen von der Finanzbranche, dass sie zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt, indem sie die Finanzflüsse in nachhaltige, zukunftsorientierte Lösungen steuert. Dabei sind es nicht nur Investoren oder Kundinnen und Kunden, die sich nachhaltige Investitionsmöglichkeiten oder die Finanzierung eines nachhaltigen Projekts – zum Beispiel eine energetische Sanierung des Eigenheims – wünschen. Es sind auch politische Organisationen oder gesellschaftliche Initiativen, welche die Finanzbranche zur Reduktion



von THG-Emissionen und zur Einhaltung der Menschenrechte im Portfolio aufrufen. Ferner wird von der TKB erwartet, dass sie mit einer kompetenten Beratung zu nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen den aktuellen Kundenbedürfnissen nachkommt. Nicht zu vergessen sind schliesslich die regulatorischen Entwicklungen: Mit dem Ziel eines nachhaltigen Schweizer Finanzmarkts beschloss der Bundesrat unter anderem eine verbindliche Berichterstattung über Klimarisiken. Auf Kantonsebene werden im Rahmen der Thurgauer Klimastrategie konkrete Anforderungen für «kantonsnahe» Institute gestellt. Zudem gibt SwissBanking zwei neue Selbstregulierungen im Bereich der Kundenberatung und Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien vor.



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema

Verantwortungsbewusste Beratung

Die Ausbildung der Beratern und die Information der Kundinnen und Kunden sind ein wichtiger Baustein für den Aufbau eines gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsbewusstseins. Indem sie diskriminierungsfrei Zugang zu Finanzdienstleistungen ermöglichen, übernehmen Finanzinstitute wie die TKB eine wichtige Rolle für ein Wirtschaftswachstum und einen Wohlstand, der allen zugutekommt. Mit der Vergabe von Hypotheken oder Krediten unterstützt die Bank den Aufbau nachhaltiger Gemeinden und Infrastrukturen und ermöglicht ein zukunftsorientiertes Unternehmertum.

Die TKB begleitet ihre Kundinnen und Kunden in allen Lebensphasen – mit einer umfassenden und transparenten Beratung zu Produkten und Dienstleistungen. Die Bank befähigt ihre Beraterinnen und Berater für die ESG-Beratung und sensibilisiert ihre Kundinnen und Kunden für Nachhaltigkeitsthemen. Auf diese Weise stärkt sie die Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten und fördert eine nachhaltige Wirtschaft. Mit einer verantwortungsvollen Beratung trägt die TKB dazu bei, Armut durch Überschuldung oder das Eingehen zu grosser Risiken zu vermeiden.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die Bank berät ihre Privatkunden systematisch und bedürfnisorientiert. Dabei berücksichtigt sie ESG-Kriterien – insbesondere in den Bereichen Bauen und Sanieren sowie Anlegen.
- Die TKB spricht ihre Geschäftskunden systematisch auf ESG-Themen an, um sie dafür zu sensibilisieren und ihre Bedürfnisse abzuklären.
- Die TKB hat ihre Beraterinnen und Berater zur ESG-Beratung befähigt.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Alle Mitarbeitenden wurden zu den Grundlagen zum Thema Nachhaltigkeit geschult

Nächste Schritte (2023)

- Weiterentwicklung des digitalen Beratungstools «Omnium» hinsichtlich der Darstellung von ESG-Aspekten und Integration in den Beratungsprozess
- Weiterführung der Schulungen Nachhaltigkeit
- Start Zusammenarbeit mit Pro Senectute Thurgau

Managementansatz

Die TKB verfügt über einen systematischen Beratungsprozess, der es ihr erlaubt, die individuellen Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden bestmöglich und langfristig abzudecken. In diesem Beratungsprozess sollen die ESG-Beratung und damit das Thema «Nachhaltigkeit» verankert werden. Um dies zu erreichen, implementiert die TKB die Selbstregulierung von SwissBanking, die «Richtlinie für die Finanzdienstleister zum Einbezug von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung» sowie die «Richtlinie für Anbieter von Hypotheken zur Förderung der Energieeffizienz».

Diese Richtlinien treten am 1. Januar 2023 mit einer jährigen Übergangsfrist in Kraft. Die Umsetzung dieser Richtlinien, insbesondere durch die Anpassung von internen Weisungen, wird den bereits bestehenden Fokus auf Nachhaltigkeitsthemen bei der Kundenberatung weiter stärken. Die TKB hat 2022 sehr viel in die Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis hin zu den Mitgliedern des Bankrates investiert, die sie systematisch zum Thema Nachhaltigkeit ausbildet (siehe Details in diesem Kapitel). Zudem berät die TKB die institutionellen Anleger aktiv zur Nachhaltigkeit und zu ESG-Produkten.



ISO-Zertifizierung

Alle Beraterinnen und Berater sind zertifiziert – unabhängig davon, ob sie Firmen und Gewerbebetriebe oder Privatpersonen beraten. Mit der Zertifizierung nach dem Swiss Association for Quality (SAQ)-Zertifizierungssystem Kundenberater Bank gemäss ISO-Standard 17024 stellt die TKB sicher, dass das Fachwissen ihrer Beraterinnen und Berater aktuell ist und die Beratungsleistung eine hohe Qualität aufweist.

Wissensaufbau

Damit die Beraterinnen und Berater ihre Kunden nach ESG-Kriterien beraten können – unter anderem in den Bereichen Bauen und Sanieren sowie Anlegen –, fokussiert die TKB auf einen kontinuierlichen Wissensaufbau. Um das Wissen aller Mitarbeitenden im Bereich Nachhaltigkeit systematisch und fortlaufend aufzubauen, verfügt die TKB über ein dreistufiges Schulungskonzept. Die Grundlagenschulungen werden von allen Mitarbeitenden absolviert. Die zwei Vertiefungsstufen müssen von Mitarbeitenden absolviert werden, die in ihrem Berufsalltag regelmässig mit dem Thema «Sustainable Finance» in Kontakt kommen, wie beispielsweise bei der Beratung von Privat- oder Geschäftskunden oder vertriebsnahe Abteilungen. Die Schulungen sind so konzipiert, dass Wissen passend zur jeweiligen Funktion in verschiedenen Lernformen vermittelt wird. Zudem wurden die Schulungen Nachhaltigkeit in den Onboarding-Prozess von neu eintretenden Mitarbeitenden integriert. In regelmässigen Abständen soll die Anpassung und Erweiterung der Schulungen geprüft werden. Bei der Erarbeitung und Weiterentwicklung dieser Schulungen wird die TKB von der School of Management and Law der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) unterstützt.

Kooperationen

Der Kanton Thurgau und die TKB setzen sich gemeinsam für die Erhöhung der Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien ein. Im

Rahmen der Kooperation mit den öffentlichen Energieberatungsstellen werden Energieberatungen bei Wohneigentümerinnen und Wohneigentümern durchgeführt und das Sanierungspotenzial aufgezeigt. Das Angebot ist für alle kostenlos (TKB-Kundinnen und Nicht-TKB-Kunden). Ein ähnliches Angebot besteht auch für Geschäftskunden durch die Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Erneuerbare Energie-Systeme Thurgau (KEEST). Mit dieser Zusammenarbeit soll die Installation einer Photovoltaik-Eigenproduktionsanlage durch KMUs gefördert werden. Das KEEST erstellt für KMUs mit Potenzial für solche Anlagen Machbarkeitsstudien und überlässt diese der TKB für Finanzierungsprüfungen und Unterbreitung eines Finanzierungsangebots für die Projekte. Per 2023 werden weitere Kooperationen mit dem Maschinenring Ostschweiz und mit Solarwert Thurgau folgen (siehe Details dazu im Abschnitt «Massnahmen und Aktivitäten» auf Seite 28). Weitere Informationen zur Energieberatung finden sich auf der TKB-Website.

Organisation

Die Verantwortung für das wesentliche Thema «Verantwortungsbewusste Beratung» liegt bei der Abteilung Beratung & Vertrieb, die im Geschäftsbereich Marktleistungen angesiedelt ist. Sie ist für die inhaltliche Weiterentwicklung, die Ausgestaltung der Prozesse und die Koordination der Arbeiten zuständig. Die Umsetzung der Massnahmen und die Einhaltung der Prozesse erfolgt durch die Führungskräfte und ihre Teams. Die Fachstelle Nachhaltigkeit verantwortet in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung den Wissensaufbau bei den Mitarbeitenden zur Nachhaltigkeit und zur Anwendung von ESG-Kriterien in der Beratung.

Massnahmen & Aktivitäten

Die TKB startete Vorbereitungsarbeiten zur Implementierung der Selbstregulierungen von Swiss-Banking. Nach der Analyse der Auswirkungen dieser Selbstregulierungen auf die TKB wurden Arbeitsgruppen zur Umsetzung der Vorgaben



gebildet und eine Vorstudie gestartet. Es erfolgte eine umfangreiche Befragung von Privatkunden, um deren Erwartungen in Bezug auf Nachhaltigkeit zu entsprechen. Darauf basierend kommt es Ende 2023 erneut zu Erweiterungen des Beratungstools «Omnium».

Die erwähnten Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit starteten im August 2022. Bis im Juni 2023 werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Initialschulung absolvieren, was insgesamt über 1900 Schulungstagen entspricht. Die TKB ist hinsichtlich ihres Ziels, mindestens 95 Prozent ihrer Beraterinnen und Berater zur ESG-Beratung zu befähigen, auf Kurs und wird es voraussichtlich Mitte Juni 2023 erreichen.

Die TKB schaffte die Systemvoraussetzungen, um die Präferenzen der Privatkunden zur Nachhaltigkeit zu erfassen. Die Präferenzen können seit November 2022 im Kernbankensystem erfasst werden. Die Erweiterung im Beratungstool erfolgt im Mai 2023. Eine systematische Ansprache der Kundinnen und Kunden erfolgt mit Beginn der dritten und letzten Ausbildungsstufe der oben erwähnten Schulungen. Das Beratungstool und das Kernbankensystem werden fortlaufend erweitert; im Bereich Finanzieren sind im Frühjahr 2023 Anpassungen vorgesehen, der Bereich Anlegen wird im Herbst 2023 erweitert.

Im Berichtszeitraum nahm die Fachstelle Nachhaltige Immobilien ihre Arbeit auf (mehr Informationen dazu im Kapitel «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» auf Seite 34). Die Fachstelle leitete bereits neue Kooperationen im Energiebereich in die Wege: Ab 2023 profitieren Kundinnen und Kunden der TKB mit einem Landwirtschaftsbetrieb von einem Gutschein, der beim Maschinenring Ostschweiz eingelöst werden kann. Der Maschinenring ermittelt das Einsparpotenzial bei den THG-Emissionen sowie dem Energieverbrauch und erstellt einen Bericht zum Betriebsoptimierungspotenzial. Zusammen mit dem Solarwert Thurgau will die TKB den Bau von Solarstromanlagen auf Gebäuden mit grossen Dachflächen fördern. Dies unterstützt die TKB als poten-

zielle Finanzierungspartnerin unter anderem durch die Prüfung von finanzieller Belastung und Bonität oder die Kreditvergabe.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- *Alle Mitarbeitenden wurden zu den Grundlagen zum Thema Nachhaltigkeit geschult*

Der Wandel hin zu einer nachhaltigen, an ESG-Kriterien orientierten Kundenberatung ist ein Prozess, den die Bank durch stetige Kommunikation und Ausbildung vorantreibt. Auf diese Weise werden die Bankmitarbeitenden einerseits befähigt, Kundinnen und Kunden kompetent zu ESG-Produkten zu beraten. Andererseits erhalten die Beratenden das Rüstzeug, um Kundinnen und Kunden, die konventionelle Produkte und Dienstleistungen nachfragen, aufzuklären und bestenfalls zu einem Umdenken zu bewegen.

Im Berichtszeitraum hat die TKB die Themen Nachhaltigkeit und ESG in den Beratungsgesprächen mit institutionellen Anlegern angesprochen. In einem nächsten Schritt erfolgt die systematische Integration dieser Themen in die Anlage- und Hypothekargespräche mit Privatkundinnen und -kunden. Die umfangreichen Schulungen Nachhaltigkeit befähigen alle Beraterinnen und Berater, Nachhaltigkeit in den Beratungsgesprächen zu thematisieren und die entsprechenden Bedürfnisse zu evaluieren.

Nächste Schritte

Im Verlaufe des Jahres 2023 wird die TKB die beiden Selbstregulierungen von SwissBanking, die «Richtlinie für die Finanzdienstleister zum Einbezug von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung» sowie die «Richtlinie für Anbieter von Hypotheken zur Förderung der Energieeffizienz» umsetzen und sofern notwendig die relevanten internen Richtlinien und Weisungen anpassen. Zudem wird die TKB weiterhin fortlaufend ihr Beratungstool weiterentwickeln und optimieren. Die systematische ESG-Beratung wird auf die Privat- und Ge-

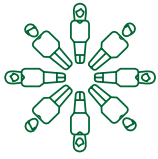


schäftskunden (Integration in die regelmässigen Unternehmengespräche) ausgeweitet. Gleichzeitig wird eruiert, wie die Effektivität dieser Beratung gemessen werden kann.

Die Schulungsinitiative der TKB gemeinsam mit der School of Management and Law der ZHAW zur Nachhaltigkeit erstreckt sich bis Juni 2023. Im Anschluss wird geprüft, welche Inhalte künftig vermittelt werden sollen.

In Zusammenarbeit mit der Pro Senectute Thurgau, einer politisch und konfessionell neutralen Fach- und Dienstleistungsorganisation, welche sich für die Bedürfnisse der älteren Bevölkerung im Kanton einsetzt, wird ein Kompetenzzentrum für das Alter aufgesetzt. Ziel ist, dem älteren Kundensegment eine bedürfnisgerechte Beratung anzubieten und sich gegenseitig über das jeweilige Kompetenzfeld hinaus zu unterstützen, beispielsweise in den Gebieten Ergänzungsleistungen, Vorsorge oder Nachlass. Die gegenseitige Vermittlung und Begleitung der Kundinnen und Kunden steht im Vordergrund. Weiter sollen Hemmschwellen bei schwierigen wirtschaftlichen oder sozialen Situationen abgebaut und auf die Möglichkeiten der Sozialwerke hingewiesen werden.

Um die Qualität der Beratung zu sichern, fanden im Herbst 2022 begleitete Kundenbesuche statt. Die Resultate dieser Überprüfung werden im Frühjahr 2023 erwartet. Darauf basierend leitet die TKB gegebenenfalls Massnahmen ab.



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema Kundenorientierung

Persönliche Beratung, eine hohe Präsenz im Kanton, ein zuvorkommender Service und die zuverlässige und rasche Bearbeitung von Aufträgen sind Teil der Kundennähe der TKB. Grundlage ist das Leistungsversprechen «Fürs ganze Leben». Mit dieser Kundenorientierung will die TKB eine hohe Kundenzufriedenheit erreichen.

Ein niederschwelliger Zugang zu nachhaltigen Finanzdienstleistungen ist eine Voraussetzung für ein nachhaltiges Wirtschaftssystem. Hierzu trägt die TKB bei. Wichtig ist auch die Vermittlung komplexer Nachhaltigkeitsthemen – beispielsweise im Rahmen der Kreditvergabe, die es Kundinnen und Kunden ermöglicht, beim Hausbau oder der Sanierung ihres Eigenheims bewusst umweltverträgliche Entscheidungen zu treffen.

Mit einem dichten Geschäftsstellennetz und einem starken digitalen Angebot will die TKB als Beratungs- und Vertriebsbank überzeugen. Dabei spielen der persönliche Kontakt, aber auch das umfassende Selbstbedienungsangebot eine wichtige Rolle. Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden überprüft die Bank regelmässig.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die TKB ist die kundenorientierte und vertrauenswürdige Finanzdienstleisterin im Kanton.
- Die Kundenzufriedenheit beträgt mindestens 8,5 (Skala von 1 bis 10).
- Die Loyalität der Kundinnen und Kunden – gemessen an ihrer Bereitschaft, die Bank weiterzuempfehlen – beträgt mindestens 8 (Skala von 1 bis 10).

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Kundenzufriedenheit:
9 von 10 Punkten
- Weiterempfehlungsrates:
7,2 von 10 Punkten

Nächste Schritte (2023)

- Vorstudie zur Messung der Kundenzufriedenheit (Net Promoter Score (NPS))

Managementansatz

Dem Leitgedanken «Fürs ganze Leben» folgend strebt die TKB aktive Kundenbeziehungen an, welche die Lebenssituation und die Bedürfnisse der Kundin, des Kunden ins Zentrum stellen. Der regelmässige und persönliche Kontakt stärkt die Kundenbindung. Rückmeldungen von Kundinnen und Kunden liefern der Bank wichtige Hinweise für den Ausbau der Beratungsqualität und die Steigerung der Kundenzufriedenheit. So kann die TKB kundenzentrierte Innovationsprozesse antossen. Für eine aktive und erfolgreiche Kundenorientierung verfolgt die TKB verschiedene Ansätze.

Bedürfnisorientierte Beratung

Die TKB weist alle Kundinnen und Kunden einem Segment zu, um sie entsprechend ihren Bedürfnissen begleiten zu können. Weiter trägt die Beratung durch eine passende Kundenberaterin oder einen passenden Kundenberater zu einer optimalen Betreuung der Kundinnen und Kunden bei.

Physischer und digitaler Kontakt

Die TKB ist nah bei ihren Kundinnen und Kunden. Das dichte Geschäftsstellennetz mit 29 Standorten im ganzen Kanton steht für die physische Nähe der Bank zu ihren Kundinnen und Kunden. Im digitalen Raum bietet das Kundenportal «Olivia» ein



umfassendes Selbstbedienungsangebot. Bei der Beratung kommt seit 2021 das digitale Tool «Omnium» zum Einsatz, das die kundenzentrierte und ganzheitliche Beratung unterstützt. Im digitalen Kontakt möchte die TKB gut nutzbare und barrierefreie Services anbieten. Dafür stützt sie sich auf den ISO-9241-Standard, der die Ergonomie von Mensch-System-Interaktionen beschreibt.

Kundenreaktionen

Die Reaktionen ihrer Kundinnen und Kunden erfasst die TKB systematisch und reagiert darauf gemäss einem definierten Prozess. Mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel «Kommunikation von kritischen Anliegen» auf Seite 22.

Meinungsumfragen

In regelmässigen Abständen misst die TKB die Zufriedenheit ihrer Kundinnen und Kunden sowie die Aussenwahrnehmung der Bank in der Bevölkerung. So beteiligt sich die TKB alle zwei Jahre an der Umfrage des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) zur Kundenzufriedenheit und zum Bankimage. Dabei erfährt sie, wie ihre Kundinnen und Kunden aus dem Privat- und Geschäftskundenbereich sie bewerten. Mit einer eigenen Erhebung verschafft sich die Bank ausserdem alle drei Jahre einen Einblick in die Aussenwahrnehmung ihrer Marke im Kanton Thurgau. Schliesslich lädt die Bank seit November 2021 ihre Kundinnen und Kunden im digitalen Ideenlabor zur Teilnahme an Umfragen, Interviews und Workshops ein. Das Ideenlabor ist im Kundenportal «Olivia» angesiedelt und dient der Ergründung der Kundenbedürfnisse. Zudem werden die Erfahrungs- und Entscheidungswege der Kunden (Customer Journeys) analysiert, neue Anwendungen und Werbekampagnen getestet sowie Konzepte validiert.

Befähigung der Mitarbeitenden

Die TKB schafft die notwendigen Grundlagen, damit sich ihre Mitarbeitenden abteilungsübergreifend zu Kundenanliegen und zur Kundenzufriedenheit austauschen können. Alle Beraterin-

nen und Berater erhalten in jährlichen Weiterbildungskursen nach dem ISO-Standard 17024 (SAQ-Zertifizierung Kundenberater Bank) die notwendigen Kompetenzen für eine persönliche und kundenzentrierte Beratung vermittelt (siehe Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 27). In einem internen Blog berichten von Zeit zu Zeit Beraterinnen und Berater über besonders erfreuliche Begegnungen sowie über innovative Ideen, die im Kontakt mit Kundinnen und Kunden entstanden sind.

Organisation

Das wesentliche Thema «Kundenorientierung» wird in der TKB von den Abteilungen Marktkommunikation und Marketing koordiniert. Diese haben den Auftrag, ein gutes Kundenerlebnis zu schaffen – sowohl auf realer als auch virtueller Ebene.

Massnahmen & Aktivitäten

Im Frühjahr 2022 fand die letzte Umfrage zur Aussenwahrnehmung der TKB statt. Mit externer Unterstützung führte die Bank über 150 Interviews im ganzen Kanton durch, bei Meinungsführern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, Privat- und Geschäftskunden sowie Nichtkunden. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die Ausarbeitung von Empfehlungen, die in die Formulierung der Bankstrategie für die Jahre 2023 bis 2027 einfließen.

Im Jahr 2022 wurde erneut der Customer Centricity Score gemessen. Die Ergebnisse werden Anfang 2023 mit der Geschäftsleitung besprochen, um geeignete Massnahmen abzuleiten. Via Ideenlabor wurden Kundinnen und Kunden der TKB im Jahr 2022 in über 20 Customer-Experience-Aktivitäten involviert. Dazu zählen Online-Umfragen, Interviews oder Online-Testings. Diese fanden unter anderem zur Neuentwicklung der Servicepakete, des Self-Onboardings oder des Krypto-Angebotes statt. Seit Juni 2022 ist es für Kundinnen und Kunden möglich, ihre Termine online zu vereinbaren, was das Buchen von Bankterminen einfacher macht.



Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- *Kundenzufriedenheit: 9 von 10 Punkten (2021: 9 von 10 Punkten, Umfrage findet zweijährlich statt)*
- *Weiterempfehlungsrate: 7,2 von 10 Punkten (2021: 7,2 Punkte, Umfrage findet zweijährlich statt)*

Die TKB investiert laufend in die Nähe zu ihren Kundinnen und Kunden, in die persönliche und ganzheitliche Beratung sowie in digitale Hilfsmittel. Damit will sie ihre Ziele erreichen – trotz Konkurrenz und Margendruck.

In der aktuellen Privatkundenumfrage des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) aus dem Jahr 2021 konnte die TKB ihren Zielwert von 8,5 bei der Kundenzufriedenheit deutlich übertreffen – mit einem Wert von 9,0 (auf einer Skala von 1 bis 10). Damit ist die TKB die Bank mit der höchsten Kundenzufriedenheit im Kanton Thurgau. Auch die Loyalität – gemessen an der Bereitschaft, die Bank weiterzuempfehlen – konnte gegenüber 2019 gesteigert werden – der betreffende Wert beträgt 7,2 auf einer Skala von 1 bis 10. Die TKB arbeitet daran, die Lücke zum Zielwert von 8,0 zu schliessen. Die beste Bank in dieser Kategorie erreichte einen Wert von 7,6. Die nächste Umfrage findet 2023 statt.

Nächste Schritte

Im Jahr 2023 führt die TKB eine Vorstudie zur Messung der Kundenzufriedenheit durch. Falls sich daraus eine Anpassung bei der Messung der Kundenzufriedenheit und den entsprechenden Kennzahlen ergibt, werden relevante Massnahmen abgeleitet.

Den intensiven Austausch mit den Kundinnen und Kunden wird die TKB weiterführen. Sei dies bei Beratungsgesprächen, durch den Einbezug von Kundinnen und Kunden bei der Weiterentwicklung der Service- und Angebotspalette der TKB oder bei Anlässen, an denen die TKB mit der Bevölkerung in Kontakt kommt.



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Die TKB bietet Produkte und Dienstleistungen an, die einen ökologischen oder sozialen Nutzen stiften, beispielsweise im Bereich erneuerbarer Energien.

Über die Ausgestaltung der Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Finanzieren, Vorsorgen und Anlegen können Finanzflüsse in nachhaltige Aktivitäten gelenkt und Risiken für Mensch und Umwelt vermindert werden. Entsprechend kann hier die TKB zu einer Vielzahl an SDGs beitragen: zur Bekämpfung der Armut, zum Aufbau nachhaltiger und widerstandsfähiger Infrastrukturen, zur Förderung erneuerbarer Energien und nachhaltiger Konsummuster, zur Bekämpfung des Klimawandels und zu einer starken Wirtschaft im Kanton.

Die TKB bietet Produkte und Dienstleistungen an, die langfristig einen Nutzen für die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft stiften. Der Anteil an nachhaltigen Anlagelösungen wurde 2022 weiter gesteigert und wird bis Ende 2023 noch deutlich ausgebaut. Im Bereich Finanzieren prüft die TKB die Einführung weiterer nachhaltiger Bankprodukte. Das Engagement der Bank findet Anklang – nicht nur bei den Kundinnen und Kunden, sondern auch in der Fachwelt: Gemäss einer Studie des Instituts für Finanzdienstleistungen der Hochschule Luzern zählt die TKB per Ende Juni 2022 zu den 15 grössten Anbietern von nachhaltigen Fonds in der Schweiz.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Alle Standard-Vermögensverwaltungslösungen für Private sowie alle Empfehlungslisten, die den Anlageberatungslösungen zugrunde liegen, sind an ESG-Kriterien geknüpft (alle Vermögensverwaltungsmandate sind auf ESG-Plus umgestellt).
- Die TKB hat ein erstes an ESG-Kriterien geknüpftes Basisprodukt lanciert.
- Das Volumen an ESG-Kriterien geknüpfter Hypotheken ist fünfmal höher als 2019.
- Die TKB hat ihre Kooperation mit Energieberatungsstellen verstärkt.
- Die TKB hat die «Prinzipien für verantwortliches Investieren» der Vereinten Nationen (UN PRI) geprüft und unterzeichnet.
- Bei allen Beratungsmandaten wird der ESG-Score ausgewiesen und angesprochen.
- In allen Vermögensauszügen werden die ESG-Scores ausgewiesen.
- Das ESG-Angebot für Privat- und Geschäftskunden wird laufend überprüft und erweitert.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Anteil der Anlageprodukte, die ESG-Kriterien umfassen: 24,8 Prozent
- Volumen der Energiehypothek: 41 Millionen Franken
- Anzahl durchgeführter Beratungen im Rahmen der Kooperation mit Energieberatungsstellen: 29

Nächste Schritte (2023)

- Vorstudie zur Erhebung von ESG-Präferenzen bei Kunden
- Integration Sanierungskostenrechner in Beratungsprozess
- weitere Etablierung der Fachstelle «Nachhaltige Immobilien»



Managementansatz

Die TKB möchte ihren Kundinnen und Kunden eine umfassende Produktpalette in den Bereichen Finanzieren, Vorsorgen und Anlegen anbieten, die langfristig Nutzen stiftet. Mit der Unterzeichnung der «Prinzipien für verantwortliches Investieren» der Vereinten Nationen (Principles for Responsible Investing, UN PRI) hat sie sich 2021 verpflichtet, ein nachhaltiges Finanzsystem mitzugestalten (siehe Kapitel «Sustainable Finance» auf Seite 38).

Kreditvergabe

Die TKB berücksichtigt bei Kreditgeschäften nicht nur die Kreditwürdigkeit und die Kreditfähigkeit des Antragstellers, sondern auch ökologische Risiken wie beispielsweise Altlasten auf Grundstücken, die im Zuge der Immobilienbewertung festgestellt werden. Die Bank verzichtet auf pauschale Ausschlusskriterien, die beispielsweise ganze Branchen von der Kreditvergabe ausschliessen.

Sustainability-Linked Loans (SLLs)

SLLs erfreuen sich gerade im Geschäft mit grösseren Firmenkunden einer steigenden Beliebtheit. Vermehrt werden Unternehmensfinanzierungen mit Nachhaltigkeitskomponenten strukturiert, sofern der Kreditnehmer in der Lage ist, die nötigen nachhaltigkeitsbezogenen Informationen zur Verfügung zu stellen. Die TKB hat 2022 zwei Kreditengagements, bei welchen SLL-Komponenten angewandt wurden, bereitgestellt.

Energiehypothek

Die TKB bietet Finanzierungsprodukte, die nachhaltiges Verhalten fördern und mit Vorzugskonditionen belohnen. Zum Beispiel die Energiehypothek – eine attraktive Finanzierungsmöglichkeit bei nachhaltigem Bauen und Sanieren nach Minergie- oder GEAK-Standard oder auch für die Umsetzung von nachhaltigen Einzelmassnahmen gemäss aktuellem Förderprogramm des Kantons Thurgau.

Vermögensverwaltungsmandate und Fonds

Im Bereich Anlegen berücksichtigt die TKB die Empfehlungen der Schweizerischen Bankiervereinigung zu nachhaltigen Kapitalanlagen sowie die Ausschlusskriterien des Schweizer Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen (SVVK ASIR). Seit Januar 2021 basieren sämtliche Vermögensverwaltungsmandate der Bank und der bankeigene Strategiefonds (ein Anlagevermögen von gut 2,6 Milliarden Franken) auf dem Ansatz «ESG Plus». Dieser Ansatz ist in den verbindlichen Anlagerichtlinien der Bank festgehalten. Die Einhaltung dieser Richtlinie wird von der Abteilung Risk Control und von der Internen Revision überprüft. Nur auf expliziten Wunsch der Kundinnen und Kunden ist im Einzelfall eine vom Ansatz abweichende Strategie möglich. Das bedeutet, dass die TKB sofern möglich nur Anlagen berücksichtigt, die in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien eine positive Performance aufweisen. Mit der Unterzeichnung der UN PRI hat sich die TKB verpflichtet, einen positiven Beitrag zu einem nachhaltigeren Finanzsystem zu leisten. Deshalb werden auch nur Anbieter von kollektiven Kapitalanlagen berücksichtigt, die ebenfalls Unterzeichnerin dieser Prinzipien sind. Zu den nachhaltigen Fonds veröffentlicht die TKB einen Nachhaltigkeits-Report auf Basis von MSCI ESG-Daten. Dieser schafft Transparenz zu Portfolio-Score, Benchmark, Carbon Risk und zu Peer-Produkten. Jährlich finden ESG-Plus-Schulungen für die Mitarbeitenden statt, die in der Beratung von Kundinnen und Kunden tätig sind. Weitere Informationen zum ESG-Plus-Ansatz (Sustainable investment approach) finden sich auf der TKB-Website.

Einzeltitle und Empfehlungsliste

Die TKB kennzeichnet seit 2010 nachhaltige Einzeltitle (Aktien und Obligationen) auf ihrer Empfehlungsliste mit einem grünen Blatt. Die Kennzeichnung erfolgt auf Basis des Nachhaltigkeitsresearch der Zürcher Kantonalbank, welche Finanzinstrumente im Rahmen eines zweistufigen Filterprozesses nach Umwelt-, Sozial- und



Governance-Kriterien analysiert und bewertet. Auf der Empfehlungsliste der TKB stehen eine Reihe von Anlagen, die einen Index nachhaltig abbilden, sowie spezifische Fonds zugunsten erneuerbarer Energien oder explizite Klimafonds. Bis 2025 will die Bank nur noch Anlageprodukte auf der Empfehlungsliste führen, die dem ESG-Plus-Ansatz entsprechen.

Kooperationen

Bei der Weiterentwicklung ihres Angebots setzt die TKB auf Kooperationen mit Partnern. In Zusammenarbeit mit den Energieberatungsstellen des Kantons Thurgau (EBS) erhalten Interessierte (TKB-Kundinnen und -Nicht-Kunden) auf Wunsch einen Gutschein für eine kostenlose, energetische Immobilienbeurteilung. Auf Basis des Berichts, den die Energieberatungsstelle anfertigt, zeigen die TKB-Beraterinnen und -Berater anschliessend den Eigenheimbesitzern optimale Finanzierungsmöglichkeiten für die anstehende energetische Sanierung auf. Dabei werden steuerliche Aspekte eingeschlossen. Eine ähnliche Zusammenarbeit pflegt die TKB mit dem Thurgauer Kompetenzzentrum für erneuerbare Energiesysteme (KEEST). Hier ist die Bank exklusive Partnerin für Finanzierungen von Photovoltaik-Eigenverbrauchsanlagen für kleine und mittlere Unternehmen. Die TKB nimmt eine unentgeltliche Finanzierungsprüfung vor. Basis dafür sind die Ergebnisse der Machbarkeitsstudie, die das Kompetenzzentrum erstellt.

Organisation

Die Verantwortung für das wesentliche Thema «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» liegt primär bei der Abteilung Produktmanagement und Digitale Kanäle der TKB. Sie stellt unter anderem die Zielerreichung sicher. Das Investment Center der Bank ist für die Einhaltung der ESG-Plus-Richtlinien in der Vermögensverwaltung, für die Pflege der Empfehlungsliste für nachhaltige Anlagen sowie für die Erfüllung der UN PRI-Vorgaben und die damit zusammen-

hängenden Offenlegungspflichten verantwortlich. Ein ESG-Verantwortlicher im Investment Center beobachtet zudem die regulatorischen Entwicklungen. Für die Initiierung und Umsetzung von Produkten im Bereich des Anlegens, Vorsorgens und für nachhaltige Finanzierungsprodukte ist das Produktmanagement zuständig.

Es wird von der Arbeitsgruppe «Sustainable Finance», der Fachstelle Nachhaltigkeit, der Fachstelle Nachhaltige Immobilien, dem Kreditmanagement und der Immobilienbewertung unterstützt. Die neuen Produkte und Dienstleistungen werden von der Geschäftsleitung genehmigt, innerhalb der vom Bankrat definierten strategischen Leitplanken. Der Bankrat wird von der Geschäftsleitung zu Anpassungen im Produkt- und Dienstleistungsangebot informiert.

Im Jahr 2022 wurde eine Fachstelle für nachhaltige Immobilien geschaffen, die im Immobilienbewertungswesen der Bank angesiedelt ist. Ihr Auftrag ist, die Nachhaltigkeit im Hypothekengeschäft weiterzuentwickeln. Weitere Informationen finden sich unter «Massnahmen und Aktivitäten» auf Seite 36.

Massnahmen & Aktivitäten

Im Jahr 2022 wurden verschiedene Massnahmen initiiert oder umgesetzt, welche das Angebot der TKB an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen weiterentwickeln. Beispielsweise wurden Arbeiten an einem Basisprodukt mit ESG-Bezug gestartet, das auf Ideen aus einem Workshop mit dem WWF basiert. Zudem wurde das erste Nachhaltigkeitsreporting für institutionelle Anleger erstellt und thematische Fonds werden fortlaufend auf ESG-Kriterien überprüft.

Im Bereich der Unternehmensfinanzierung mit Nachhaltigkeitskomponenten hat die TKB 2022 die ersten zwei Kreditengagements, bei welchen SLL-Komponenten angewandt wurden, bereitgestellt.

Grossen Fortschritt erzielte die TKB im Hypothekenbereich. So wurde die Energiehypothek überarbeitet: Neu können auch nachhaltige Einzel-



bauteile (Heizungsersatz, Installation von Solaranlagen) gemäss aktuellem Förderprogramm des Kantons Thurgau im Rahmen der Energiehypothek finanziert werden. Zudem steht die Hypothek nicht nur für selbstbewohnte Liegenschaften zur Verfügung. Neben den Privat- können nun auch Geschäftskunden von der Energiehypothek profitieren. Die Zinsreduktion ist neu während zwei bis zehn Jahren möglich (bisher fünf Jahre). Zudem führte die TKB einen Pilotversuch für die Einführung eines Sanierungskostenrechners durch. Basierend darauf wurden wichtige Erkenntnisse für die flächendeckende Einführung 2023 gewonnen. Zudem schuf die TKB eine Fachstelle Nachhaltige Immobilien, die bei der Abteilung Immobilienbewertung angesiedelt ist. Die Fachstelle soll dabei helfen, das Wissen zum Thema nachhaltige Immobilien innerhalb der TKB zu fördern, es in der Kundenberatung zu verankern und die Öffentlichkeit dazu zu sensibilisieren. Die Fachstelle pflegt und intensiviert die Partnerschaften der TKB in diesem Bereich (siehe dazu das Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 27). 2022 verabschiedete die Geschäftsleitung das Zielbild der Fachstelle, erste Aktionen wurden umgesetzt und Veranstaltungen durchgeführt.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Anteil der Anlageprodukte, die ESG-Kriterien umfassen: 24,8 Prozent (2021: 23,8 Prozent)
- Volumen der Energiehypothek: 41 Millionen Franken (2021: 44 Millionen Franken)
- Anzahl durchgeführter Beratungen im Rahmen der Kooperation mit Energieberatungsstellen: 29 (2021: 30)

Die privaten Standard-Vermögensverwaltungsmandate wurden zu 100 Prozent auf den Ansatz «ESG Plus» umgestellt. Die Empfehlungslisten enthalten mehrheitlich Titel von besonders nachhaltigen Unternehmen sowie Fonds. Zudem existiert eine spezielle Empfehlungsliste mit nachhaltigen Anlagemöglichkeiten.

Die Bank hat die UN PRI unterzeichnet und ist dabei, Massnahmen abzuleiten und umzusetzen –

auch für das Reporting. Die Überprüfung und Erweiterung des ESG-Angebots für Privat- und Geschäftskunden ist ein laufender Prozess.

Nächste Schritte

Im Rahmen einer Vorstudie wird 2023 geklärt, welche ESG-Präferenzen bei den Kundinnen und Kunden künftig erhoben werden, wie die Kundengruppierung und die Reportings aussehen und welche Daten verwendet werden sollen. Die Umsetzung ist für das zweite Halbjahr vorgesehen.

Neben der Selbstregulierung von SwissBanking (siehe Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 27) beobachtet die TKB auch die Entwicklungen zum Thema Greenwashing und setzt die Selbstregulierung zu Transparenz und Offenlegung bei Kollektivvermögen mit Nachhaltigkeitsbezug der Asset Management Association Switzerland (AMAS) um.

Die TKB beobachtet die weiteren Entwicklungen hinsichtlich der Swiss Climate Scores und prüft eine mögliche Integration des Scores bei den eigenen Produkten und Dienstleistungen.

Der neue Sanierungskostenrechner wird in den Beratungsprozess integriert und die Kundenberater werden dazu geschult.

Die Fachstelle Nachhaltige Immobilien wird Projekte in den vier Stossrichtungen «Wissen generieren», «Kooperationen intensivieren», «Vertrieb befähigen» sowie «Kundschaft und Öffentlichkeit informieren» vorantreiben. Die 2023 neu startenden Kooperationen werden im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 27 erläutert.



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema Sustainable Finance

Bei Geschäfts- und Anlageentscheidungen, bei der Ausgestaltung von Produkten und Dienstleistungen sowie im Risikomanagement berücksichtigt die TKB ESG-Kriterien. Damit sind umweltbezogene und soziale Aspekte sowie eine ausgewogene Verteilung von Kompetenzen und Verantwortung in der Unternehmensführung (Corporate Governance) gemeint.

Das Engagement der TKB im Bereich Sustainable Finance hat eine breite Wirkung auf das Erreichen der globalen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs): So sind verlässliche Finanzierungsmöglichkeiten die Basis für den Aufbau und den Betrieb einer widerstandsfähigen Infrastruktur und die Förderung einer nachhaltigen Industrialisierung. Die Berücksichtigung von sozialen Kriterien und Prinzipien der guten Unternehmensführung in der Anlagepolitik fördert ein faires Wirtschaftssystem und entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten. Mit der Analyse und Integration von Klimarisiken in ihre Geschäftspolitik kann die TKB einen Beitrag zur Begrenzung des Klimawandels leisten.

Die TKB möchte einen Beitrag zur Erreichung der Pariser Klimaziele leisten. Neben der Senkung der betrieblichen THG-Emissionen bedeutet das vor allem die Integration von ESG-Kriterien ins unternehmerische Handeln sowie das Schaffen von Transparenz hinsichtlich der Klimarisiken in ihrem Anlage- und Kreditportfolio. Langfristig möchte die TKB die THG-Emissionen im Portfolio auf netto-null minimieren.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Der Umgang mit ESG-Risiken ist in das Geschäftsmodell der Bank integriert und die Verantwortlichkeiten dafür sind geklärt.
- ESG-Risiken werden entlang entsprechender Standards erhoben und bearbeitet. Die Standards werden insbesondere genutzt, um die Integration von ESG-Risiken im Anlage- und Finanzierungsportfolio der Bank zu identifizieren sowie um den THG-Zielpfad der Bank zu definieren.
- Institutionelle Kunden werden systematisch für ESG-Risiken sensibilisiert und hinsichtlich dieser Themen beraten.
- Die Finanzanlagen der Bank sind vollständig an ESG-Kriterien geknüpft.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- An ESG-Kriterien geknüpfte bankeigene Finanzanlagen: 100 Prozent
- Vermögenswerte mit ökologischer oder sozialer Prüfung: 100 Prozent
- THG-Ausstoss (Scope 1 bis 2) pro investierter Million Franken des Finanzierungs- und Anlageportfolios: 106 Tonnen

Nächste Schritte (2023)

- Schaffung Grundlagen strukturierte ESG-Datenerfassung und -Auswertung.
- Festlegung eines THG-Emissionen-Zielpfads.
- Weiterentwicklung des ESG-Plus-Ansatzes in der Vermögensverwaltung.

Managementansatz

Die TKB ist überzeugt, dass langfristige Wertschöpfung nur in einem Finanzsystem möglich ist, das nachhaltig gestaltet ist – also verantwortungsvolle Investitionen belohnt und zugleich der Gesellschaft und der Umwelt zugutekommt. Um ein

solches Finanzsystem mitzugestalten, hat die Bank im Jahr 2021 die UN PRI unterzeichnet. Zudem werden ab diesem Jahr die klimabezogenen Chancen und Risiken gemäss den TCFD-Anforderungen offengelegt. Hinsichtlich ihres eigenen Anlageportfolios misst sie der Diversifikation einen hohen



Stellenwert bei. Wo immer möglich umgeht sie Unternehmen, die gegen die Prinzipien des «UN Global Compact» verstossen – der weltweit wichtigsten Initiative für eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Diese umfasst zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention (Anti-corruption).

Austausch zur nachhaltigen Finanzierung

Als Gründungsmitglied des Vereins «Swiss Sustainable Finance» beteiligt sich die TKB seit 2014 an der Diskussion zu verschiedenen Aspekten bezüglich Sustainable Finance in der Schweiz. Der Verein fördert die Entwicklung von nachhaltigen Finanzprodukten und bietet seinen Mitgliedern eine Diskussionsplattform. Darüber hinaus tauscht sich die Bank aktiv mit anderen Kantonalbanken dazu aus, welche ESG-Ansätze bei der Titelselektion angewendet werden. Den Dialog sucht die TKB auch mit Organisationen und Bewegungen der Zivilgesellschaft, welche die Akteure der Finanzbranche auffordern, ihre THG-Emissionen im Portfolio zu reduzieren.

Bankeigene Finanzanlagen

Seit Dezember 2019 berücksichtigt die TKB bei der Auswahl der bankeigenen Finanzanlagen das Nachhaltigkeitsresearch der Zürcher Kantonalbank (ZKB): Wird ein Titel von der ZKB als nachhaltig beurteilt, stuft ihn auch die TKB als nachhaltig ein. Ist das nicht der Fall, wird die Einschätzung aus dem ESG-Tool des Finanzdienstleisters «MSCI» herangezogen. Sofern der Titel ein Basis-ESG-Rating von mindestens «BB» hat, beurteilt ihn die Bank als «an ESG-Kriterien geknüpft». Zudem werden die bankeigenen Finanzanlagen und Vermögenswerte regelmässig mithilfe des ESG-Tools von MSCI einer Prüfung nach ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten unterzogen. Das Vorgehen zur Auswahl der bankeigenen Finanzanlagen ist in internen Dokumentationen geregelt.

Sensibilisierung

Die TKB möchte ihre institutionellen Kunden für nachhaltiges Investieren sensibilisieren. Aus diesem Grund spricht sie diese seit 2021 systematisch auf Nachhaltigkeit an. Um innerhalb der TKB das Thema «Sustainable Finance» voranzutreiben, ist auch der Wissensaufbau für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig. Deshalb werden seit August 2022 alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TKB zum Thema Nachhaltigkeit umfassend geschult (siehe dazu Details im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 27).

Bestimmung der THG-Emissionen

Um die THG-Emissionen bei den Vermögensverwaltungsmandaten zu bestimmen, arbeitet die TKB seit 2020 mit dem ESG-Tool des Finanzdienstleisters «MSCI». Dieses dient dazu, die Nachhaltigkeitsausprägung von Anlageprodukten zu bewerten. Auch die THG-Emissionen im Kreditportfolio wurden 2022 zum ersten Mal gemessen. Basierend auf diesen Informationen möchte die TKB 2023 einen wissenschaftsbasierten Zielpfad für ihr Kreditportfolio definieren. Dabei orientiert sie sich an der «Science Based Targets Initiative» (SBTi).

Organisation

Dem Thema «Sustainable Finance» widmet sich seit 2021 eine gleichnamige Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus verschiedenen Abteilungen wie dem Kreditmanagement, dem Produktmanagement, dem Investment Center, der Abteilung für institutionelle Anleger sowie verschiedenen Teams aus dem Geschäftsbereich «Finance und Risk». Die Arbeitsgruppe trifft sich quartalsweise, um sich über den aktuellen Stand der bankinternen Vorhaben auszutauschen, welche die Mitglieder der Arbeitsgruppe mit ihren Abteilungen und Teams umsetzen, sowie neue Impulse dafür zu geben. Inhaltlich begleitet werden die Aktivitäten seit 2021 vom Fachrat Nachhaltigkeit. Die Fachstelle Nachhaltigkeit steht im Austausch mit der Arbeitsgruppe, koordiniert diese und gibt



relevante Entwicklungen aus dem Bereich der ESG-Standards an sie weiter.

Massnahmen & Aktivitäten

Ab dem Geschäftsjahr 2024 müssen Banken die finanziellen Auswirkungen des Klimawandels transparent machen. Die neuen gesetzlichen Vorschriften und die dazugehörige Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange stützen sich auf die TCFD-Empfehlungen. Für deren Umsetzung hat die TKB im Berichtsjahr zusammen mit externen Spezialisten umfangreiche Vorarbeit geleistet. 2022 wurden Szenarien für Klimarisiken definiert und ein erstes Mal die verursachten THG-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette der Bank für das Kreditportfolio erhoben. Dies wurde nach der PCAF-Methode berechnet. Die TKB hat sich der PCAF-Initiative angeschlossen und wendet auch künftig diese Methodik an. Die Ergebnisse werden derzeit überprüft mit dem Ziel, die Grundlagen zu festigen und die Datenqualität zu optimieren. Eine erste qualitative Offenlegung nach TCFD erfolgt in diesem Bericht (siehe Kapitel «Offenlegung gemäss Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)» auf Seite 15). Somit ist die TKB gut für die zukünftigen Vorgaben zur Berichterstattung über Klimabelange vorbereitet. Im Zuge dieser Arbeiten wurden auch die Mitglieder des Bankrates zum Thema Klimarisiken und TCFD geschult.

Die TKB hat im Jahr 2022 zum zweiten Mal am Klimaverträglichkeitstest des Bundesamts für Umwelt teilgenommen. Dieser wird nach der PACTA-Methode durchgeführt, einem standardisierten Verfahren, das prüft, ob Investitionen und Finanzierungen in Einklang stehen mit dem Ziel des Pariser Klimaabkommens, die globale Erwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen. Beim Klimaverträglichkeitstest liess die TKB die Strategiefonds und Vermögensverwaltungsmandate, ihr bankeigenes Finanzanlagenportfolio sowie die Hypothekarportfolios per 31. Dezember 2021 analysieren. Bei Letzteren lag der Fokus auf

dem selbstbewohnten Eigentum. Die Ergebnisse zeigen, dass die Anlageportfolios in geringem Ausmass in Anleihen und Aktien investiert sind, die den kohlestoffintensiven Sektoren zugerechnet werden. Bei den Hypotheken liegen die CO₂-Intensitäten der finanzierten Gebäude im Durchschnitt aller Teilnehmer.

Im Jahr 2022 stand für die Arbeitsgruppe Sustainable Finance insbesondere die Massnahmenplanung im Fokus, mit welcher die 2021 verabschiedeten strategischen Ziele und Erfolgsindikatoren der Nachhaltigkeitsstrategie konkretisiert wurden. Dabei wurden zu jedem strategischen Ziel detaillierte Massnahmen inkl. zeitlicher Roadmap definiert. Seit Januar 2021 basieren sämtliche Vermögensverwaltungsmandate (Delegationslösung) der Bank auf dem Ansatz «ESG Plus». Das bedeutet, dass die TKB nur Anlagen berücksichtigt, die in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien eine positive Performance aufweisen. Zu den nachhaltigen Fonds veröffentlicht die TKB einen Nachhaltigkeits-Report auf Basis von MSCI ESG-Daten. Dieser soll Transparenz zu Portfolio-Score, Benchmark, Carbon Risk und zu Peer-Produkten schaffen.

Die Beraterinnen und Berater der Abteilung «Institutionelle Anleger & Berufliche Vorsorge» sprechen seit 2021 institutionelle Anleger systematisch auf das Thema Nachhaltigkeit an und sensibilisieren sie dafür. Dadurch sollen die Kunden angeregt werden, über das Thema in den entsprechenden Entscheidungsgremien zu diskutieren. Im September 2022 führte die TKB zum zweiten Mal einen Erfahrungsaustausch mit ausgewählten institutionellen Anlegern zum Thema Nachhaltigkeit durch. Ziel des Anlasses war der gegenseitige Austausch über deren Aktivitäten. Es wurden politische, gesellschaftliche und regulatorische Entwicklungen diskutiert.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- *An ESG-Kriterien geknüpfte bankeigene Finanzanlagen: 100 Prozent (2021: 100 Prozent)*
- *Vermögenswerte mit ökologischer oder sozialer Prüfung: 100 Prozent (2021: 100 Prozent)*
- *THG-Ausstoss (Scope 1 bis 2) pro investierter Million Franken des Finanzierungs- und Anlageportfolios: 106 Tonnen (2021: 168 Tonnen)*

Um die gesteckten Ziele zu erreichen, treibt die TKB das Thema «Sustainable Finance» intensiv voran. Die Fokussierung der Nachhaltigkeitsstrategie auf das Kerngeschäft, die Einbindung verschiedener Fachbereiche mittels einer Arbeitsgruppe sowie die Begleitung der Aktivitäten durch den Fachrat Nachhaltigkeit unterstützen die Zielerreichung.

Der Klimaverträglichkeitstest des Bundesamtes für Umwelt im Jahr 2022 bescheinigte der TKB, dass sie lediglich zu 13 Prozent in Anleihen investiert, die den kohlestoffintensiven Sektoren zugerechnet werden. Diese tragen zu 78 Prozent der gesamten Portfolioemissionen bei.

Die detaillierten Informationen zum wesentlichen Thema «Sustainable Finance» sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 86 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte

Im Bereich Finanzieren schafft die Bank die fachlichen und technischen Grundlagen für die strukturierte ESG-Datenerfassung und die standardisierte Auswertung in der Kernapplikation. Ebenso wird die strukturierte Datenerhebung im Rahmen des Kredit- und Beratungsprozesses implementiert. Im Hinblick auf die Erfüllung der Umsetzung der Richtlinien für «Anbieter von Hypotheken zur Förderung der Energieeffizienz» von SwissBanking soll der Sanierungskostenrechner im Beratungsprozess und im Selfservice implementiert und eingeführt werden.

Im Rahmen der weiteren Arbeiten rund um TCFD wird in einem nächsten Schritt die Definition eines wissenschaftsbasierten kurz- und langfristi-

gen Zielpfades für THG-Emissionen in Angriff genommen. Die Berechnungen der THG-Emissionen werden nochmals überprüft mit dem Ziel, die Grundlagen zu festigen und die Datenqualität zu optimieren, sodass die quantitativen Ziele offengelegt werden können. Ein weiterer wichtiger Schritt im Jahr 2023 ist die Erweiterung des Rahmenkonzeptes der TKB für das institutsweite Risikomanagement. Es wird mit den Vorgaben des Bankrates im Bereich Klimarisiken sowie mit Informationen zu Methoden und Instrumenten zur Messung dieser Risiken ergänzt. Die Fachabteilung Risk Control wird sich zusammen mit dem Bankrat vertieft mit dieser Aufgabe befassen, mit dem Ziel, die neuen Vorgaben 2023 umzusetzen. Im Rahmen des Reportings wird künftig regelmässig in quantitativer und qualitativer Form über ESG-Risiken berichtet.

Zudem schafft die TKB im Rahmen eines strategischen Projekts die notwendigen Grundlagen, um das Kreditportfolio künftig nach ESG-Kriterien zu bewerten. Die Resultate daraus werden in die Immobilienbewertungen und in den Finanzierungsprozess einfließen.

Im Bereich Anlegen steht für 2023 die Weiterentwicklung des in der Vermögensverwaltung eingesetzten ESG-Plus-Ansatzes bevor. Ebenso soll mittels Offenlegung verschiedener ESG-Faktoren die Transparenz erhöht werden.

Stossrichtung «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden»

Die TKB nimmt ihre Rolle als attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin verantwortungsvoll wahr. Sie bietet rund 850 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine attraktive Stelle und bildet seit vielen Jahren Lernende und Praktikanten aus. Wichtig sind der Bank ein flexibles Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben fördert, und Chancengleichheit. Die TKB bietet faire Vergütung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine zeitgemässe Führungskultur sowie Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Stufen. Die fortschrittliche Personalpolitik erlaubt es Mitarbeitenden, Verantwortung zu übernehmen, Ideen einzubringen und unternehmerisch zu handeln. Die Bank ist überzeugt: Im Team kann sie mehr bewirken.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Mit rund 850 Mitarbeitenden ist die TKB eine bedeutende Arbeitgeberin in der Region. Indem sie attraktive Arbeitsplätze anbietet und sich für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden einsetzt, stärkt sie den Thurgau als Wirtschaftsstandort. In einem kompetitiven Arbeitsmarkt gelingt es der TKB mit fairen und fortschrittlichen Arbeitsbedingungen, Mitarbeitende zu halten und gleichzeitig qualifizierte und engagierte Mitarbeitende für sich zu gewinnen. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Entwicklungsperspektiven und Chancengleichheit positioniert die Bank als gute Arbeitgeberin bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Die Vielfalt an kulturellen Sichtweisen, biografischen Hintergründen, Lebenserfahrungen und Kompetenzen im Mitarbeiterkreis fördert innovatives Denken und eine positive Diskussionskultur, die im Umgang mit Herausforderungen zu nachhaltigen Lösungen führt. Die diverse Belegschaft ist ein Spiegelbild der Gesellschaft und hilft der TKB, die vielfältigen Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden besser zu verstehen.

Erwartungen an die Bank

Der Wettbewerb um engagierte Mitarbeitende ist gross und die Bedürfnisse der bestehenden und der potenziellen Mitarbeitenden verändern sich. Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung erwarten Mitarbeitende von ihrer Arbeitgeberin, dass diese ihnen die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bietet, um mit dem Wandel Schritt zu halten. Zudem schätzen sie ausreichend Raum für Eigenverantwortung, zeitliche und örtliche Flexibilität, eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben sowie attraktive Zusatzleistungen. Kundinnen und Kunden der TKB vertrauen darauf, dass sich die Bank mit ebenso grossem Engagement für ihre Mitarbeitenden einsetzt, wie diese es für sie tun. Und sie begrüssen es, wenn sie sich mit ihrem kulturellen Hintergrund, ihrer Lebenserfahrung und ihrem Lebensentwurf von der Bank und ihren Mitarbeitenden verstanden fühlen. Der Kanton erwartet, dass die TKB ihrem Leistungsauftrag nachkommt, sich vorbildlich im Umgang mit ihren Mitarbeitenden zeigt und eine qualitativ hochwertige Ausbildung der jungen Thurgauer Bevölkerung sicherstellt.

Managementansatz

Die TKB geht sorgsam und umsichtig mit ihren Mitarbeitenden um. Ihre Personalpolitik kennt zwei Säulen. Erstens fördert die TKB die persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden und fordert diese dazu auf, Eigenverantwortung zu übernehmen. Sie bespricht Kompetenzen und beurteilt Leistung ganzheitlich. Zweitens gestaltet die Bank den Wandel systematisch. Sie etabliert eine starke Führung sowie leistungsfördernde Organisationsformen und übernimmt soziale Verantwortung. Beide Säulen tragen dazu bei, dass die Bank eine attraktive Arbeitgeberin für engagierte Mitarbeitende bleibt. Um ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin sowie der Erwartung von Chancengleichheit und Diversität nachzukommen, verfolgt die TKB verschiedene Ansätze. Sie sind im Folgenden beschrieben.

Mitarbeiterführung

Sechs Führungsleitsätze bilden die Grundlage für die zeitgemässe Arbeits- und Führungskultur der TKB. Vorgesetzte sind angehalten, bei der Führung ihrer Mitarbeitenden auf Feedback, Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken zu setzen. In ihrer Vorbildrolle sollen Führungskräfte vor allem auch Sinn für übergeordnete Themen vermitteln und ihre Mitarbeitenden als Expertinnen und Experten in ihrer Rolle aktiv unterstützen und stärken. Diesem Zweck dient der kontinuierliche Leistungs- und Entwicklungsdialo g, der seit 2017 gepflegt wird: Mindestens dreimal pro Jahr thematisieren die Führungskräfte mit allen festangestellten Mitarbeitenden das persönliche Engagement und die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit. Um das unternehmerische Denken zu fördern, lancierte die TKB im Jahr 2021 unter der Bezeichnung «24'n'Go» einen Beteiligungsprozess, der es den Mitarbeitenden erlaubt, ihr Arbeitsumfeld mitzugestalten.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Work-life balance)

Die TKB bietet ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten und ein ebensolches Arbeitsumfeld. Ob und in welchem Umfang das Arbeiten von zu Hause oder unterwegs genutzt wird, klären Führungskräfte und Mitarbeitende gemeinsam im Gespräch. Die Bank ermöglicht Teilzeitpensen (Part-time contracts) in jeder Funktion einschliesslich jenen auf Führungsebene. Zudem besteht für Mitarbeitende die Möglichkeit, sich als Jobtandem auf offene Positionen zu bewerben. Dazu werden den Mitarbeitenden die relevanten Informationen, inkl. Matchingplattform für die Suche eines geeigneten Tandempartners oder einer geeigneten Tandempartnerin, im Intranet zur Verfügung gestellt. Müttern gewährt sie 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, Vätern zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Diese können nach Absprache unbezahlt verlängert werden. Mitarbeitende ab 40 Jahren können sechs Wochen Ferien in Anspruch nehmen, ungeachtet der Dauer ihrer Zugehörigkeit zur Bank oder ihrer Funktionsstufe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zudem pro Jahr eine zusätzliche Ferienwoche kaufen.

Aus- und Weiterbildung (Education and training)

Alle Mitarbeitenden, sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitangestellte, profitieren von einem internen und externen Weiterbildungsangebot. Dieses ist ein wichtiger Bestandteil der systematischen Mitarbeiterentwicklung. Dabei arbeitet die TKB mit diversen externen Partnern zusammen, unter anderem in den Bereichen Nachhaltigkeit (siehe Details im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 27), Führungsentwicklung, Vertriebsentwicklung und digitale Beratung. Die TKB unterstützt zusätzlich individuelle Weiterbildungs massnahmen zur Verbesserung der persönlichen Kompetenzen und übernimmt die Kosten grundsätzlich vollständig. Personen, die keine bankfachliche Grundausbildung haben, ermöglicht die Bank den Quereinstieg über eine Anstellung im

Beratungszentrum oder vereinzelt über eine Anstellung in der Sachbearbeitung in einer TKB-Geschäftsstelle. Ferner bietet die Bank jährlich neben Lehrstellen für eine kaufmännische Grundausbildung auch eine Lehrstelle in der Informatik sowie eine Kochlehre im Mitarbeiterrestaurant an.

Talent-Management

Die TKB hat einen klar definierten Prozess, um Talente zu fördern und die Nachfolgeplanung von Führungskräften sicherzustellen. Jedes Jahr findet ein von HR geführter Dialog zu Personalplanung und -entwicklung mit allen Vorgesetzten statt, bei dem unter anderem die Leistung und das Potential der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besprochen werden. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit hohem Potenzial definiert der Vorgesetzte zusammen mit der betroffenen Person und unterstützt vom HR einen individuellen Entwicklungsplan. Dieser kann Weiterbildungen, interne Stages oder externe Development Centers beinhalten. Für die zweite Führungsebene besteht ein strukturierter Nachfolgeplanungsprozess; diesen führt das HR zwei Mal jährlich zusammen mit der Geschäftsleitung durch. Dabei werden interne und externe Kandidatinnen und Kandidaten für Positionen der zweiten Führungsebene besprochen, bei denen es zu einem baldigen Wechsel kommen könnte. Dabei wird definiert, wer mit den externen Kandidatinnen und Kandidaten in Kontakt bleibt (Geschäftsleitungsmitglied oder HR). Mit internen Kandidatinnen und Kandidaten entwickelt das HR individuelle Fördermassnahmen zur Weiterentwicklung und Vorbereitung für die Führungsposition. Somit wird sichergestellt, dass die TKB auch in Zukunft gut geführt ist und langfristig erfolgreich sein kann.

Unternehmenskultur

Der Bank ist ein Klima des persönlichen Respekts und des gegenseitigen Vertrauens wichtig. Jeder Mitarbeitende hat das Recht auf Schutz der persönlichen Integrität und soll frei von Diskriminierung seinen Aufgaben nachgehen können. Diskriminie-

rung toleriert die Bank nicht. Die Weisung «Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz» regelt die diskriminierungsfreie Zusammenarbeit.

Lohnleichheit (Equal pay)

Chancengleichheit gehört zum Selbstverständnis und den Werten der TKB. Alle Funktionen stehen allen Geschlechtern offen und das Entlohnungssystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Dies bestätigt die Lohnleichheitsanalyse, die das «Competence Center for Diversity and Inclusion» der Universität St. Gallen im Jahr 2020 durchgeführt hat. Die Analyse erfolgte im Auftrag der Bank und unter Anwendung des Webtools, das der Bund für solche Analysen zur Verfügung stellt. Aufgrund der geringen Lohndifferenz von 3,3 Prozent zugunsten der Männer erhielt die TKB das Label «We pay fair» der Universität St. Gallen sowie – als erste Kantonalbank – das Gütesiegel der sozialpartnerschaftlichen Fachstelle für Lohnleichheit in der Bankbranche. Die Lohnleichheitsanalyse soll 2025 erneut durchgeführt werden.

Information und Sensibilisierung

Im Intranet finden Mitarbeitende eine Informationsplattform zum Themenkreis «Chancengleichheit und Vereinbarkeit». Dort sind nützliche Hinweise unter anderem zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, zu Elternschaft, Finanzen und Wiedereinstieg sowie Kontaktpersonen für individuelle Anliegen zu finden. Ferner informiert der jährlich stattfindende Nachhaltigkeitsanlass für Mitarbeitende über Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (Occupational Health Management)

Die TKB unterhält ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das auf den drei Säulen Arbeitskultur, Prävention und Case Management beruht. Die TKB fördert eine positive und wertschätzende Arbeitskultur. Basis dafür sind die Leitsätze für gute Zusammenarbeit und Führung. Mögliche Probleme und Krisen sollen frühzeitig erkannt

werden. Dies geschieht während den regelmässigen Leistungs- und Entwicklungsdialogen oder durch die Überwachung von Arbeitszeiten und Absenzen. Zudem können sich Mitarbeitende bei der Mitarbeitendenberatung der MOVIS AG melden. Treten Krisen auf, werden die Mitarbeitenden eng begleitet und unterstützt. Sei dies durch einen bankinternen HR-Berater, das Case Management der Helsana Krankenkasse oder durch die Mitarbeitendenberatung der MOVIS AG. Schliesslich bietet die TKB zeitgemässe Arbeitsbedingungen, die individuelle Flexibilisierung zulassen, und ergonomische Arbeitsplätze.

Organisation

Die Verantwortung für die wesentlichen Themen «Verantwortung als Arbeitgeberin» und «Chancengleichheit und Diversität» liegt bei der Personalabteilung (HR). Diese definiert und initiiert entsprechende Massnahmen und überprüft die Zielerreichung.

Messung der Zielerreichung

Die TKB überprüft regelmässig, wie bestehende und potenzielle Mitarbeitende sie als Arbeitgeberin bewerten. Alle drei bis vier Jahre führt die Bank eine Umfrage zur Zufriedenheit und Verbundenheit ihrer Mitarbeitenden durch. 2024 wird die Umfrage zum nächsten Mal durchgeführt. In einem jährlichen Vergleich misst sie sich mit anderen Kantonalbanken hinsichtlich der Anzahl an Mitarbeitenden sowie der Anzahl an Abwesenheitstagen.



Wesentliches Thema

Verantwortung als Arbeitgeberin

Die TKB fördert die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Sie schafft Karrieremöglichkeiten und unterstützt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Ferner fördert die TKB die Gesundheit der Mitarbeitenden sowie ihre Sicherheit am Arbeitsplatz.

Eine qualitativ hochwertige Bildung soll allen offenstehen. Ferner ist insbesondere mit Blick auf die sich stetig wandelnden Aufgabenfelder das lebenslange Lernen elementar für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Als bedeutende Arbeitgeberin im Kanton und als engagierte Ausbilderin mit attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten trägt die TKB zu diesen Anliegen bei, indem sie für diskriminierungsfreie Ausbildungs- und Weiterbildungschancen sorgt.

Als fortschrittliche Arbeitgeberin legt die TKB Wert auf eine Arbeits- und Führungskultur, die Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken grosschreibt. Die Mitarbeitenden können das Arbeitsumfeld aktiv mitgestalten – dank vielfältiger Beteiligungsmöglichkeiten und einem breiten Weiterbildungsangebot. Flexible Arbeitsmodelle unterstützen die Mitarbeitenden, eine gute Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die Verbundenheit der Mitarbeitenden (Commitment) liegt bei 4 (Skala 1 bis 5).
- Die Anzahl der Abwesenheitstage liegt unterhalb des Durchschnitts der Kantonalbanken.
- Abwesenheiten von mehr als vier Wochen aufgrund anhaltender Überforderung und Erschöpfung (Burnout) bleiben Einzelfälle und betreffen weniger als 0,5 Prozent der Mitarbeitenden.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Verbundenheit der Mitarbeitenden (Commitment): 4,2
- Anzahl der Abwesenheitstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter: 6,1 Tage
- Abwesenheiten von mehr als vier Wochen aufgrund anhaltender Überforderung: vereinzelte

Nächste Schritte (2023)

- Fortsetzung der Bemühungen zur Gewinnung von Quer- und Wiedereinsteigenden

Massnahmen & Aktivitäten

Seit Juli 2022 steht allen Mitarbeitenden neben den HR-Beraterinnen und -Beratern auch eine externe Anlaufstelle (Sozialberatung der MOVIS AG) rund um die Uhr zur Verfügung. Gerade bei persönlichen Themen oder wenn sich eine Person mit einer externen Vertrauensperson austauschen möchte, ist dies ein wichtiges niederschwelliges Angebot in Krisen- und Konfliktfällen oder auch in Fällen von Integritätsverletzung (Mobbing, sexuelle Belästigung). Für Integritätsverletzungen hat die Bank die internen Richtlinien mit einer Fachspezialistin für Integritätsverletzungen überarbeitet und alle Mitarbeitenden auf die Nulltoleranz und die Kontaktstellen aufmerksam gemacht.

Für Quereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger hat die Bank im Jahr 2022 Möglichkeiten geschaffen, in dafür geeigneten Positionen zu starten und sich mit einem externen Bankfachgrundkurs das notwendige Wissen anzueignen. Die «IT Academy» ermöglicht neu den Einstieg als Application Managerin oder Manager. Die Reaktion auf die IT Academy war sehr positiv und die TKB konnte drei geeignete und motivierte Personen für den Start im Frühjahr 2023 gewinnen.

2022 nahm die TKB erneut an der schweizweiten Veloaktion «Bike to Work Challenge» teil: Während zweier Monate pendelten insgesamt 35 Mitarbeitende mit dem Velo zur Arbeit oder hielten sich im Homeoffice mit regelmässigen Velofahrten fit.

Daraus resultierten insgesamt 14 355 Kilometer, was einer Einsparung von 2,1 Tonnen CO₂ gegenüber dem Pendeln mit dem Auto entspricht. Nachdem 2021 der Beteiligungsprozess «24'n'Go» eingeführt wurde (siehe Abschnitt zu Mitarbeiterführung oben), eröffnete die TKB aufgrund einer solchen Initiative 2022 den ersten Open Space Workplace in ihrem Betriebszentrum. Bei 24'n'Go können sich Mitarbeitende zusammentun und ihre Idee zur Gestaltung der Arbeitswelt einbringen. Damit das Anliegen möglichst breit abgestützt ist, müssen es mindestens 24 Mitarbeitende teilen: sechs Frauen über 40 Jahre, sechs Frauen unter 40 Jahre, sechs Männer über 40 Jahre sowie sechs Männer unter 40 Jahre. Nachdem die Idee konkretisiert wurde, stellen die Mitarbeitenden ihr Anliegen der Geschäftsleitung vor, welche über die Umsetzung entscheidet.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- *Verbundenheit der Mitarbeitenden (Commitment): 4,2 (2021: 4,2)*
- *Anzahl der Abwesenheitstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter: 6,1 Tage (2021: 4,8 Tage)*
- *Abwesenheiten von mehr als vier Wochen aufgrund anhaltender Überforderung: vereinzelt (2021: vereinzelt)*

Mit einer Verbundenheit ihrer Mitarbeitenden von 4,2 auf einer Skala von 1 bis 5 befindet sich die TKB im Zielbereich. Dieser Wert stammt aus der Mitarbeitenden-Umfrage von 2021, die alle drei bis vier Jahre durchgeführt wird. Die durchschnittliche Abwesenheit pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter aufgrund von Krankheit und Unfall betrug im Jahr 2022 6,1 Arbeitstage (2021: 4,8 Arbeitstage). Die durchschnittliche Abwesenheit bei den anderen Kantonalbanken ist für 2022 noch nicht bekannt (2021: 5,7 Arbeitstage).

Abwesenheiten von mehr als vier Wochen aufgrund anhaltender Überforderung gab es im Berichtszeitraum nur vereinzelt.

Die detaillierten Kennzahlen zum wesentlichen Thema «Verantwortung als Arbeitgeberin» sind im

Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 86 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte

Die Bemühungen rund um Quereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger werden auch im Jahr 2023 weitergeführt. So plant die Bank auf Beginn 2024 eine zweite Ausbildungsklasse für die IT Academy und integriert Personen ohne Vorkenntnisse der Bankbranche oder Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger bei geeigneten Positionen. Diese Personen werden durch einen strukturierten Einführungsprozess und eine Bankgrundbildung mit einem externen Partner unterstützt.



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema

Chancengleichheit und Diversität

Die TKB setzt sich für die Gleichberechtigung aller Personen, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit oder Herkunft ein. Sie etabliert eine diskriminierungsfreie Organisationskultur auf allen Ebenen.

Die Sicherstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses auf allen Führungsebenen, gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit sowie die Beteiligung aller am Arbeitsmarkt, inklusive junger Menschen oder Menschen mit Beeinträchtigungen, gehört zu den SDGs. Als bedeutende und verantwortungsbewusste Arbeitgeberin im Thurgau hat die TKB eine wichtige Rolle, der sie unter anderem mit der kontinuierlichen Förderung von Frauen und mit Lohngerechtigkeit nachkommt.

Die TKB legt Wert auf eine vielfältige Belegschaft und eine faire Unternehmenskultur, die allen Mitarbeitenden gleiche Chancen bietet. Sie fördert die Einstellung und Entwicklung von Frauen in Führungspositionen und ermöglicht Müttern und Vätern die Weiterarbeit nach der Geburt ihrer Kinder durch ein flexibel zu wählendes Arbeitszeitpensum. Alle Positionen einschliesslich solcher mit Führungsverantwortung sind mit einem Teilzeitpensum möglich.

Wichtigste Ziele bis 2025

- 18 Prozent der Führungskräfte sind Frauen.
- 30 Prozent der Mitarbeitenden in Funktionsstufe 5 sind Frauen.
- 9 von 10 Müttern oder Vätern arbeiten nach Geburt ihres Kindes weiter. Davon steigen 80 Prozent in derselben Funktion oder in einer Funktion, die derselben Funktionsstufe angehört, wieder ein.
- Alle Funktionen – auch jene auf Führungsebene – können in einem Teilzeitpensum ausgeübt werden.
- Die Geschlechterdifferenz bei den Löhnen liegt unter 5 Prozent.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Anteil weiblicher Führungskräfte: 17,9 Prozent
- Anteil der Frauen in Funktionsstufe 5: 28,7 Prozent
- Anteil der Eltern, die nach der Geburt ihres Kindes weiter bei der TKB arbeiten: 95,5 Prozent. Anteil der Wiedereinsteigenden in derselben Funktionsstufe: 100 Prozent
- Möglichkeit zur Teilzeitarbeit: in allen Funktionen
- Lohn Differenz zwischen den Geschlechtern: 3,3 Prozent

Nächste Schritte (2023)

- Überarbeitung Arbeitgebermarke

Massnahmen & Aktivitäten

Im Jahr 2020 wurde eine interne Kampagne zur Chancengleichheit gestartet, um auf das Thema und dessen Bedeutung aufmerksam zu machen. Das Ziel der Kampagne ist, dass sich die Mitarbeitenden mit den eigenen Rollenbildern auseinandersetzen, sie kritisch hinterfragen und Vorurteile abbauen. Im Rahmen der Kampagne, die 2021 und 2022 fortgeführt wurde, gab es einen Informationsstand am Nachhaltigkeitsanlass für Mitarbeitende, eine Informationsseite im Intranet, Videos

zu Rollenklischees, Berichte zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in der internen Mitarbeiterzeitschrift sowie Social-Media-Beiträge. Im Jahr 2022 hat die TKB das Informationsangebot im Intranet zum Themenkreis «Chancengleichheit und Diversität» um eine Jobsharing-Plattform erweitert. Sie steht allen Mitarbeitenden offen und ermöglicht es, eine passende Partnerin oder einen passenden Partner für ein Jobsharing zu finden. Zunächst geben die Interessierten anonym ihre Kriterien ein wie die Wunschfunktion, den



maximalen Beschäftigungsgrad, die Arbeitsregion oder die gewünschten Arbeitstage. Sobald sich zwischen zwei Interessierten eine Übereinstimmung ergibt, können die beiden Mitarbeitenden persönlich in Austausch treten und bei der Bank gemeinsam eine Bewerbung als Jobsharing-Tandem einreichen.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Anteil weiblicher Führungskräfte vom Gesamtbestand aller Mitarbeitenden: 17,9 Prozent (2021: 14,5 Prozent)
- Anteil der Frauen in Funktionsstufe 5¹: 28,7 Prozent (2021: 24,1 Prozent)
- Anteil der Eltern, die nach der Geburt ihres Kindes weiter bei der TKB arbeiten: 95,5 Prozent (2021: 89,5 Prozent). Anteil der Wiedereinsteigenden in derselben Funktionsstufe: 100 Prozent (2021: 93,8 Prozent)
- Möglichkeit zur Teilzeitarbeit: in allen Funktionen (2021: in allen Funktionen)
- Lohn Differenz zwischen den Geschlechtern: 3,3 Prozent (2021: 3,3 Prozent)

Die TKB befindet sich auf einem guten Weg, die gesetzten Ziele für mehr Chancengleichheit und Diversität zu erreichen.

Bei der Analyse der Löhne, welche die Bank ihren Mitarbeitenden bezahlt, ermittelte das «Competence Center for Diversity and Inclusion» der Universität St. Gallen eine Lohn Differenz von 3,3 Prozent zugunsten der Männer. Die Lohnanalyse wurde im Jahr 2020 im Auftrag der Bank durchgeführt und wird voraussichtlich 2025 wiederholt.

Die detaillierten Kennzahlen zum wesentlichen Thema «Chancengleichheit und Diversität» sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 86 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte

Im Jahr 2023 ist die Überarbeitung der Arbeitgebermarke (Employer Branding) vorgesehen. Verbunden damit sind Kommunikationsmassnahmen, die ab 2024 ermöglichen sollen, noch gezielter auf die TKB als attraktive Arbeitgeberin, die sich für Chancengleichheit und Vielfalt einsetzt, aufmerksam zu machen.

¹ Die Funktionsstufe 5 umfasst Expertinnen und Experten. Sie ist damit die höchste Stufe der Fachkarriere.

Stossrichtung

«Verankert in Gesellschaft und Region»

Die TKB engagiert sich für die Wirtschaft und die Gesellschaft im Kanton Thurgau. Mit ihrer wirtschaftlichen Leistung ist die TKB eine verlässliche Stütze des Kantons, seiner Wirtschaft und Gesellschaft. Die Bank legt grossen Wert auf eine zeitgemässe Unternehmensführung (Corporate Governance), zu der die Einhaltung von Vorgaben, der regelmässige Dialog mit Stakeholdergruppen und eine transparente Berichterstattung gehören. Produkte und Dienstleistungen werden möglichst in der Region beschafft und nach sozialen sowie ökologischen Gesichtspunkten ausgewählt. Als bedeutende Sponsorin engagiert sich die Bank vielseitig fürs gesellschaftliche Leben im Kanton. Die Nachwuchsförderung in Sport und Kultur steht dabei im Mittelpunkt.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Eine hohe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit auf Basis einer zeitgemässen und verantwortungsvollen Unternehmensführung ist die Voraussetzung für das Vertrauen, das Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TKB entgegenbringen. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorgaben, die transparente Berichterstattung und der offene Dialog mit Stakeholdergruppen dienen einer nachhaltigen Wertschöpfung und sichern langfristige Kundenbeziehungen. Ausgewählte Sponsoring-Engagements im ganzen Kanton sowie die Beauftragung hiesiger Lieferanten stärken nicht nur die Kundennähe und mit ihr das Kundenvertrauen, sondern auch die lokale Wirtschaft. Indem die Bank beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt, können ihre Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen positiv beeinflusst werden. Durch die Positionierung als regional verankertes Finanzunternehmen im Thurgau erhöht sich die Fähigkeit der Bank, im Wettbewerb um Kundinnen und Kunden sowie um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bestehen. Mit ihrer Gewinnausschüttung und ihren Abgaben trägt die TKB zur

finanziellen Stabilität des Kantons Thurgau bei. So kann dieser im Hinblick auf künftige Herausforderungen wie die Alterung der Bevölkerung, den Bedarf an nachhaltiger Mobilität oder die Sicherung der natürlichen Ressourcen proaktiv vorangehen.

Erwartungen an die Bank

Bevölkerung und Kanton erwarten von der TKB eine gute Unternehmensführung, die von Integrität, Transparenz und Austausch lebt und die zur volkswirtschaftlichen Stabilität und einer günstigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung im Kanton beiträgt. Den vielfältigen Ansprüchen an die TKB als wertvolles Mitglied der Gesellschaft wird die Bank beispielsweise durch die Gewinnausschüttung, die Abgaben an den Kanton und die Gemeinden, weitere Zuwendungen in Form von Sponsoring oder unbezahlter, gemeinnütziger Arbeit sowie der Beauftragung lokaler Anbieter gerecht. Investoren erwarten immer häufiger klare Richtlinien zum Beschaffungsmanagement, mit denen sichergestellt wird, dass keine negativen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt zu erwarten sind. Die Zufriedenheit der Gäste im Mitarbeiterrestaurant steigt, wenn Produkte von lokalen oder regionalen Lieferanten verarbeitet werden.



9 11

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema

Wirtschaftliche Leistung

Die TKB strebt nach finanzieller Stabilität. Vom wirtschaftlichen Erfolg der TKB profitiert die ganze Region. Neben den Abgaben an Kanton und Gemeinden schüttet sie einen Teil des Gewinns an den Kanton und die anteilsberechtigten Gemeinden aus.

Die TKB unterstützt die lokale Wirtschaft durch vielfältige Engagements – zum Beispiel mit ihrer aktiven Beteiligung am Wissensaustausch oder der Vergabe von Krediten an Unternehmen jeder Grösse oder durch die Berücksichtigung von lokalen Lieferanten.

Zudem fördert sie mit ihrem Sponsoring – zum Beispiel des Thurgauer Energiepreises – die Entwicklung umweltfreundlicher Technologien sowie die Forschung und Innovation zugunsten einer integrativen und nachhaltigen Industrialisierung. Insgesamt trägt die Bank mit ihren Aktivitäten zur Attraktivität des Thurgaus als Wirtschaftsstandort bei.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die Bank sichert eine stabile Eigenmittelbasis (Kapitalquote) von mindestens 16 Prozent sowie eine kapitalmarkt-gerechte Dividende.
- Die Rendite auf den durchschnittlich erforderlichen Eigenmitteln beträgt 8 bis 11 Prozent.
- Die Ausschüttungsquote beträgt 40 bis 60 Prozent des Bilanzgewinns.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Kapitalquote: 18,5 Prozent
- Rendite auf den durchschnittlich erforderlichen Eigenmitteln: 11,6 Prozent
- Ausschüttungsquote: 41,2 Prozent

Nächste Schritte (2023)

- Umsetzung der Bankstrategie 2023 bis 2027

Managementansatz

Kantonaler Leistungsauftrag

Der Leistungsauftrag, der im Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank formuliert ist, sieht vor, dass die Bank in sozialer Verantwortung die volkswirtschaftliche Entwicklung im Kanton fördert. Die Steuerung von Risiken, Kosten und Erträgen richtet sich dabei an den in der Finanzindustrie geltenden Best-Practice-Grundsätzen aus. Insbesondere der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken gehört zur nachhaltigen Geschäftstätigkeit der Bank. Das vom Bankrat verabschiedete «Rahmenkonzept für das institutsweite Risikomanagement» legt hierfür die Basis, die durch verschiedene Weisungen der Geschäftsleitung konkretisiert wird (siehe den Abschnitt «Erläuterungen

zum Risikomanagement» im TKB-Geschäftsbericht 2022 ab Seite 80).

Die Steuerung von Risiken, Kosten und Erträgen findet ihren Niederschlag in der Mittelfristplanung, im Rahmen derer die internen Kennzahlen bestimmt werden, die den Mitarbeitenden als operative Vorgabe dienen. Abweichungen zwischen geplanten und tatsächlichen Werten werden regelmässig gemessen und analysiert sowie der Geschäftsleitung und dem Bankrat zur Kenntnis gebracht. Dabei werden, falls notwendig, Vorschläge für Massnahmen entwickelt, um Plan- und Ist-Werte in Übereinstimmung zu bringen. Die Jahres- und Halbjahresergebnisse der Bank werden publiziert sowie der Regierung des Kantons Thurgau und dem Thurgauer Grossen Rat vorgestellt.

Stärkung des Wirtschaftsraums

Vom wirtschaftlichen Erfolg der TKB profitiert der Wirtschaftsraum Thurgau auf vielfältige Weise. Bis zu 60 Prozent ihres Bilanzgewinns verteilt die Bank an ihre Eigentümer – den Kanton Thurgau und die Inhaberinnen und Inhaber von Partizipationsscheinen – sowie die anteilsberechtigten Gemeinden. Produkte und Dienstleistungen werden bevorzugt lokal oder regional beschafft. Ferner ist die TKB eine verlässliche Partnerin der kantonalen Industrie- und Handelskammer, des Thurgauer Gewerbeverbands, des Verbands Thurgauer Landwirtschaft sowie von Thurgau Tourismus. Schliesslich unterstützt sie die Prämierung unternehmerischer Leistung als Sponsorin verschiedener Preise.

Organisation

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der TKB verantwortet formell der Bankrat mit der Verabschiedung der Bankstrategie sowie die Geschäftsleitung, die für die Umsetzung der Strategie verantwortlich ist. Der Geschäftsbereich «Finance & Risk» analysiert, ob und inwiefern die Ist-Zahlen von den Plan-Zahlen abweichen. Über die Höhe der Gewinnausschüttung entscheidet der Bankrat.

Massnahmen & Aktivitäten

Im Jahr 2022 hat die Bank wiederum lokale Wirtschaftsverbände und die Prämierung unternehmerischer Leistung finanziell unterstützt. Zu den geförderten Projekten gehören die Verleihung des «Thurgauer Apfel» und des Thurgauer Tourismuspreises, die Thurgauer Berufsmesse und das Startnetzwerk Thurgau sowie die Tourisuskampagne «Öpfel meets Rüebli».

2022 wurde zudem die neue Strategie für die Periode 2023 bis 2027 formuliert. Im ersten Quartal 2023 kommuniziert die TKB deren wichtigsten Inhalte. Nachhaltigkeitsaspekte bilden wiederum einen Schwerpunkt der Strategie. Die gesetzten Nachhaltigkeitsziele (siehe Kapitel «Nachhaltigkeitsstrategie» auf Seite 5) werden darin berücksichtigt.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- *Kapitalquote: 18,5 Prozent (2021: 18,4 Prozent)*
- *Rendite auf den Eigenmitteln: 11,6 Prozent (2021: 11,8 Prozent)*
- *Ausschüttungsquote: 41,2 Prozent (2021: 41,8 Prozent)*

Mit dem Jahr 2022 endete das dritte Jahr der laufenden Strategieperiode 2020 bis 2022. Die gesetzten strategischen Ziele wurden grösstenteils erreicht. Die TKB leistete somit einen wichtigen wirtschaftlichen Beitrag an die Region. Ihre Ziele und Verpflichtungen hat die Bank im Berichtszeitraum erfüllt.

Die detaillierten Kennzahlen zur wirtschaftlichen Leistung der Bank sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 86 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte

Die Herausforderungen mit Blick auf die zukünftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Bank liegen darin, die personellen und finanziellen Ressourcen effektiv und effizient einzusetzen. Die neue Unternehmensstrategie 2023 bis 2027 wird diesen Ansprüchen Rechnung tragen.



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema

Corporate Governance

Mit einer verantwortungsvollen und fairen Unternehmensführung legt die TKB den Grundstein dafür, im Einklang mit ethischen Grundsätzen wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Die TKB legt grossen Wert auf eine verantwortungsbewusste und zeitgemässe Unternehmensführung. Integrität, klare Führungsstrukturen und ausgewogen verteilte Verantwortlichkeiten und Kompetenzen gehören für die Bank zu den Voraussetzungen für eine nachhaltige Wertschöpfung. Wichtig ist der TKB auch eine Führungskultur, die den wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit ethischen Grundsätzen ermöglicht.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die TKB prüft die Erstellung und Etablierung eines unternehmensweiten Ethikkodex (Code of Conduct).
- Die TKB nimmt eine transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den GRI-Standards vor.
- Die TKB etabliert einen regelmässigen und transparenten Austausch mit ihren internen und externen Stakeholdergruppen.
- Die TKB orientiert sich am «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» des Wirtschaftsdachverbandes Economiesuisse und an der Corporate-Governance-Richtlinie der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange).

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde nach dem aktuell gültigen GRI-Standard erstellt
- Die Erstellung eines Ethikkodex (Code of Conduct) wurde initialisiert

Nächste Schritte (2023)

- Ethikkodex (Code of Conduct) wird durch den Bankrat genehmigt und in der Bank etabliert
- Konzept für die nichtfinanzielle Berichterstattung gemäss Art. 964b OR wird erstellt und genehmigt

Managementansatz

Der Corporate-Governance-Ansatz der TKB erfüllt die massgeblichen Vorgaben, die in der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) sowie dem Rundschreiben «Corporate Governance – Banken» der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (Finma) festgehalten sind. Zusätzlich orientiert sich die Bank am «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» des Wirtschaftsdachverbandes Economiesuisse. Für die TKB hat die verantwortungsbewusste Unternehmensführung oberste Priorität, mitsamt einer klaren Aufteilung der Kompetenzen auf die operative und die strategische Führungsebene. Das stellt sie mit einer transparenten Organisationsstruktur sicher, die im Geschäftsbericht der Bank und auf der Website beschrieben und abgebildet ist.

Compliance-Management-System (inkl. Weisungswesen)

Mit einem professionellen Compliance-Management-System sorgt die TKB für die Einhaltung von gesetzlichen, aufsichts- und wettbewerbsrechtlichen, branchenüblichen und unternehmensspezifischen Regelungen. Jedes Jahr wird ein Kontroll- und Tätigkeitsplan für das kommende Jahr erstellt und von der Geschäftsleitung genehmigt sowie vom Risiko- und Prüfausschuss des Bankrates zur Kenntnis genommen. Grundlage dafür sind eigene Erfahrungen, neue gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben sowie eine Risikoerhebung. Die Corporate-Governance-Anforderungen werden durch ein umfangreiches Weisungswesen implementiert. Diese regeln den Umgang mit Risiken und die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben. Aktuell wird ein Ethikkodex (Code of Conduct)

erarbeitet, der die bankweiten Verhaltensgrundsätze regelt. Das Geschäfts- und Organisationsreglement regelt die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Gremien und Funktionen. Daneben bestehen diverse Weisungen zur Verhinderung von Korruption (Anti-corruption), zur Bekämpfung von Geldwäscherei (Anti-money laundering) und Steuerdelikten, zum Umgang mit grenzüberschreitenden Tätigkeiten oder zum Datenschutz (Data protection). Ebenfalls besteht eine Weisung zum Marktverhalten (Market conduct), die der Verhinderung von Insiderhandel dient. Die Weisungen werden regelmässig aktualisiert. Verletzungen dieser Vorgaben werden einem standardisierten Prozess folgend untersucht. Dieser ist Teil eines etablierten Sanktionssystems. Zudem wird die Einhaltung der Corporate-Governance-Vorschriften und der Weisungen mittels Risikomanagement-Prozessen und internem Kontrollsystem (IKS) sichergestellt und von interner (Interne Revision) und externer Stelle (Revisionsstelle, Finma) geprüft. Eine unabhängige, externe Prüfstelle bescheinigte der TKB nach ihrem Audit im Jahr 2020 ein Compliance-Management-System auf höchstem Niveau. Die Zertifizierung wurde seither nicht erneuert.

Datenschutz- und Informationssicherheitsorganisation (Data protection and information security)

Die TKB misst dem Datenschutz und der Informationssicherheit grosse Bedeutung zu. Die Geschäftsleitung setzt das Managementsystem zum Datenschutz und zur Informationssicherheit um und erlässt Weisungen, unter anderem zum Datenschutz, zur Datenklassifikation, zum IT-Grundschutz oder zum Umgang mit Kundendaten. Die Abteilung Compliance unterstützt die Geschäftsleitung bei der Umsetzung des Managementsystems. Die relevanten Kontrollen im internen Kontrollsystem (IKS) (inklusive Kontrollen der Lieferanten und Geschäftspartner im IT-Bereich) orientieren sich an den regulatorischen Vorschriften und dem ISO-27001-Standard. Der Bank-

rat und die GL werden im Rahmen des Quartalsberichts Compliance vierteljährlich zu Themen des Datenschutzes und der Informationssicherheit informiert. Zudem wird das Managementsystem regelmässig durch die interne und eine externe Revisionsstelle auditiert. Alle Mitarbeitenden werden regelmässig über Datenschutz und Informationssicherheit geschult. Informationen zu diesen Themen werden laufend aufbereitet und intern sowie extern kommuniziert.

Die relevanten Bestimmungen zur Bearbeitung von Personendaten sind in der Datenschutzerklärung und in der Weisung Datenschutz geregelt. Die Datenschutzerklärung (Privacy policy) deckt das gesamte Unternehmen ab. Sie ist auf der [Website der Bank](#) publiziert und auf jeder Geschäftsstelle erhältlich. Bereits jetzt ist sie konform mit dem Bundesgesetz über den Datenschutz, das am 1. September 2023 in Kraft tritt. Die TKB gewährt den Individuen sämtliche vorgesehenen Rechte, wie jenes auf unentgeltliche Auskunft, auf Berichtigung, Sperrung und Löschung der Daten, auf Einschränkung der Verarbeitung sowie auf Widerspruch gegen eine Verarbeitung. Als betroffene Person können Individuen zudem eine erteilte Einwilligung in die Verarbeitung personenbezogener Daten jederzeit widerrufen, wobei der Widerruf erst für die Zukunft gilt. Die Bearbeitung von Personendaten kann durch die TKB selbst oder im Auftrag der TKB durch einen Dritten erfolgen. Massgebend für die Vergabe von Aufträgen an Dritte sind die Weisungen Outsourcing und Vertragswesen. Die Bank sorgt durch geeignete Massnahmen für die Einhaltung des Datenschutzes. Der Schutz von Personendaten wird unter anderem durch ein restriktives Access-Management-System sichergestellt. Zudem besteht ein Konzept zur Löschung von sämtlichen digitalen Daten, das auf den gesetzlichen und regulatorischen Aufbewahrungsfristen basiert.

Für sämtliche internen und externen Anliegen zum Datenschutz ist der Datenschutzberater (Data protection officer), der in der Abteilung Compliance angesiedelt ist, verantwortlich. Er nimmt auch

Meldungen von Datenschutzverletzungen entgegen. Für Kunden und externe Stellen sind die Kontaktangaben in der Datenschutzerklärung ersichtlich. Für interne Stellen sind die Kontaktangaben zudem im Intranet und in der Weisung Datenschutz zugänglich.

Die TKB verfügt über Notfallpläne bei Sicherheitsvorfällen (Data breaches, data incidents). Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind in der Weisung «Verhalten bei Sicherheitsvorfällen» geregelt. Ein Data-Leakage-Tool (DLP) überwacht die Datenbanken und den ausgehenden E-Mail-Verkehr. Bei einem Verstoß erhalten die betroffenen Mitarbeitenden, deren Vorgesetzte und das Team Informationssicherheit (Information security) eine E-Mail. Das Team Informationssicherheit klärt jeden Fall ab. Zudem muss der oder die betroffene Mitarbeitende Stellung dazu nehmen. Die Sicherheitsvorfälle werden erfasst, gesammelt und ans interne Cyberrisk Board rapportiert.

Geldwäschereibekämpfung (Anti-money laundering)

Die TKB hat alle relevanten gesetzlichen und regulatorischen Regelungen zur Geldwäschereiprävention umgesetzt. Per Januar 2023 wird das neue Geldwäschereigesetz implementiert. Daneben verfügt die TKB über ein IT-basiertes System zur Überwachung des Zahlungsverkehrs. Dieses prüft alle ein- und ausgehenden Zahlungen. Zugleich werden täglich alle bestehenden Kundinnen und Kunden mittels externer Datenbank überprüft, beispielsweise ob sie auf einer Sanktionsliste aufgeführt sind. Das gleiche Vorgehen wendet die TKB bei Neukundinnen und Neukunden an. Daneben wird das Geldwäschereirisiko von Geschäftsbeziehungen mit einem Punktesystem überwacht. Geschäftsbeziehungen mit erhöhten Risiken unterstehen einem separaten Bewilligungsprozess.

Schulung von Mitarbeitenden

Alle Mitarbeitenden, die neu in die Bank eintreten, absolvieren eine Einführung in Compliance.

Ergänzend dazu lädt die Bank betroffene Mitarbeitende regelmässig zu obligatorischen Weiterbildungen zu Compliance-Schlüsselthemen ein. Dazu gehören Schulungen zum Datenschutz, zur Geldwäschereibekämpfung, zum Marktverhalten, zur Sorgfaltspflicht von Banken, zum grenzüberschreitenden Bankgeschäft, zur Informationssicherheit und zum automatischen Informationsaustausch. Mit Informationskampagnen werden die Mitarbeitenden aller Stufen auf die Bedeutung regelkonformen Verhaltens aufmerksam gemacht. Ferner werden Compliance-Themen im Rahmen des kontinuierlichen Leistungs- und Entwicklungsdialogs zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden angesprochen. Zudem hat der Leiter Compliance einen Standardtermin in den Sitzungen der Geschäftsbereichsleiter Privatkunden und Geschäftskunden mit ihren Abteilungsleitern, um über aktuelle Compliance-Themen zu informieren.

Meldestelle für Compliance-Verstösse (Whistleblower-Stelle)

Seit 2018 hat die TKB eine externe, unabhängige Meldestelle für Compliance-Verstösse (Whistleblower-Stelle). Zusätzlich zu den internen Meldemöglichkeiten wie der direkten Ansprache des Vorgesetzten oder der Leitung der Abteilung Compliance können sich Mitarbeitende mit ihrer Verdachtsmeldung seither an eine unabhängige Anwaltskanzlei wenden. Diese leitet die anonymisierten Informationen an den Leiter Compliance weiter, damit dieser den Sachverhalt vertieft prüfen kann (siehe Details dazu im Abschnitt «Kommunikation von kritischen Anliegen» im Kapitel «Dialog mit Stakeholdern» auf Seite 22).

Berichterstattung

Seit 2014 berichtet die TKB transparent über ihre Fortschritte in der Nachhaltigkeit. Der GRI Fachbericht Nachhaltigkeit erscheint ab 2023 jährlich. Er ergänzt den Geschäftsbericht der Bank, der neben dem Jahresbericht – einem redaktionellen Rückblick aufs vergangene Geschäftsjahr – die Jahresrechnung sowie detaillierte Informationen

zur Unternehmensführung enthält. Zusätzlich zur Veröffentlichung von GRI Fachbericht Nachhaltigkeit und Geschäftsbericht auf der Website der Bank kommuniziert die TKB ihre Nachhaltigkeitsleistung in unterschiedlichen Formaten über verschiedene Kanäle, zu denen die Mitarbeiterzeitschrift sowie Beiträge in den sozialen Medien zählen. Auf diese Weise erfüllt sie die unterschiedlichen Informationsbedürfnisse ihrer Stakeholdergruppen.

Organisation

Das Thema «Corporate Governance» verantworten der Bankrat auf strategischer Ebene sowie die Geschäftsleitung im operativen Bereich. Verschiedene Abteilungen und Fachleute der Bank unterstützen sie bei der Umsetzung.

Die Arbeitsgruppe «Corporate Governance» beobachtet und prüft die regulatorischen Entwicklungen. Ihr gehören Mitarbeitende des Generalsekretariats, der Unternehmensentwicklung (Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit), der Fachstelle Nachhaltigkeit und der Abteilungen Compliance und Risk Control an. Sie tritt vierteljährlich zusammen.

Die Abteilung «Compliance» unterstützt die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden, indem sie in Compliance-Fragen informiert, berät und ausbildet. Ferner stellt sie die Einhaltung der Vorgaben und Regelungen sicher. Die Abteilung berichtet regelmässig an die Geschäftsleitung und quartalsweise an den Bankrat.

Der betriebliche Datenschutzberater, der in die Abteilung «Compliance» eingegliedert ist, sensibilisiert die Mitarbeitenden und stellt die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen sicher. Zudem hat die Bank ständige Arbeitsgruppen zu den Themen «Regularien», «Datenschutz» und «interne Betrugsprävention» etabliert, welche sich unter anderem aus den Leitern HR, Interne Revision, Recht und Compliance zusammensetzt. Weitere Arbeitsgruppen werden bei Bedarf und zur Umsetzung von spezifischen Corporate-Governance-Vorhaben gebildet.

Massnahmen & Aktivitäten

Im Berichtszeitraum haben sich verschiedene Arbeitsgruppen mit wichtigen Themen der Corporate Governance beschäftigt. So wurde die Arbeitsgruppe «Ethikkodex» ins Leben gerufen, welche die Erstellung eines Ethikkodex (Code of Conduct) begleitet. Ein erster Entwurf des Kodex wurde erstellt, 2023 werden die Arbeiten finalisiert und der Ethikkodex wird vom Bankrat genehmigt.

Neue Bestimmungen im Schweizer Obligationenrecht (Art. 964 OR, Gegenvorschlag zur Konzernverantwortungsinitiative) verpflichten grosse Unternehmen von öffentlichem Interesse zu einer nichtfinanziellen Berichterstattung, etwa zur Einhaltung von Menschenrechten oder zum Umgang mit Klimarisiken. Diese neuen Vorgaben gelten auch für die TKB. Diesbezüglich befasst sich eine neue Arbeitsgruppe «Berichterstattung» mit der Implementierung der neuen Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung. Die Arbeitsgruppe hat sich intensiv mit den gesetzlichen Anforderungen und den dazugehörigen Verordnungen bezüglich Kinderarbeit und Konfliktmineralien sowie zur Klimaberichterstattung auseinandergesetzt. Diverse Workshops bilden die Grundlage zur Erstellung eines inhaltlichen Konzepts zur Umsetzung der Vorgaben. Eine weitere Arbeitsgruppe setzt sich mit der Rolle des Bankrats im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung auseinander.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- *Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nach GRI-Standards erstellt*
- *Die Erstellung eines Ethikkodex (Code of Conduct) wurde initialisiert*

Das Erreichen der Ziele im wesentlichen Thema «Corporate Governance» ist das Ergebnis eines laufenden Prozesses. Die Bank orientiert sich an den Corporate-Governance-Richtlinien des Wirtschaftsdachverbandes (Economiesuisse) und der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange).

Für das Jahr 2022 sind der TKB keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kundinnen und Kunden oder den Verlust von Kundendaten bekannt.

Im Berichtszeitraum hat die TKB keine Bussgelder, nichtmonetäre Sanktionen oder Streitfälle zu verzeichnen, die durch die Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften entstanden sind. An die externe Meldestelle wurden keine Verdachtsfälle gemeldet.

Im Jahr 2022 haben die Bankmitarbeitenden 288 Schulungstage im Bereich Compliance und Datenschutz absolviert (2021: 114 Tage).

Nächste Schritte

Der Ethikkodex (Code of Conduct) wird vom Bankrat verabschiedet. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden mit verschiedenen Kommunikationsmassnahmen über die Inhalte und die Implementierung des Kodex informiert.

Für die nichtfinanzielle Berichterstattung gemäss Art. 964 OR wird ein Konzept erstellt; wichtige erste Schritte (z. B. Erhebung der Ausgangslage) wurden bereits umgesetzt. Darauf basierend leitet die TKB relevante Massnahmen zum Aufbau der nötigen Strukturen ab und erstellt den ersten Bericht zu nichtfinanziellen Belangen.

Die Klärung der Aufgaben und Verantwortung des Bankrats im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit werden abgeschlossen und vom Bankrat verabschiedet.



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema

Beschaffung

Die Bank richtet ihre Beschaffungspolitik auf Nachhaltigkeit aus und strebt lokale oder regionale Lieferketten an. Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsanforderungen bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen unterstützt die TKB indirekt eine umweltfreundliche und faire Herstellung und trägt zur Stärkung des Bewusstseins für einen nachhaltigen Konsum bei.

Als Thurgauer Unternehmen mit kantonalem Leistungsauftrag setzt sich die TKB für eine florierende Wirtschaft ein, die sozial- und umweltverträglich handelt. Darum wählt die Bank Produkte und Dienstleistungen nicht nur nach wirtschaftlichen, sondern auch nach ökologischen und sozialen Kriterien aus und kauft möglichst bei regionalen Anbietern ein.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Alle Einkäufer und Lieferanten berücksichtigen die allgemeinen Beschaffungsgrundsätze der Bank vollumfänglich und konsequent. Zusätzlich erfüllen sie die produktespezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen.
- Die TKB thematisiert die Beschaffungsgrundsätze mit allen neuen Lieferanten sowie mit bestehenden Lieferanten bei neuen Aufträgen.
- Die TKB stärkt die Thurgauer Wirtschaft durch die Vergabe von Aufträgen an lokale Anbieter. Sie berücksichtigt zu mindestens 90 Prozent Schweizer Lieferanten.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Anteil der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen in der Schweiz: 99 Prozent

Nächste Schritte (2023)

- Implementierung der Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit (VSoTr) in betriebliche Prozesse

Managementansatz

Die TKB hat Grundsätze für die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen, die 2022 aktualisiert wurden. Sie dienen als Leitfaden für jene Abteilungen, die Einkäufe tätigen. Dazu gehören die IT-, die Logistik- und die Marketingabteilung sowie das Personalrestaurant.

Allgemeine Grundsätze (Sustainable procurement principles)

Sechs übergeordnete Grundsätze gelten für sämtliche Beschaffungsvorgänge der Bank: Wirtschaftlichkeit, Sozialverträglichkeit (inkl. Einhaltung der Menschenrechte), Umweltverträglichkeit, Berücksichtigung lokaler Geschäftspartner, Trans-

parenz und partnerschaftliche Zusammenarbeit sowie produktspezifische Anforderungen. Die Grundsätze bieten dem Beschaffungsverantwortlichen konkrete Kriterien und Leitfragen, allgemeine Tipps sowie Prozessbeschreibungen. Sie sehen vor, dass der Beschaffende auf ein wettbewerbsfähiges Kosten/Nutzen-Verhältnis über die gesamte Nutzungsdauer achtet. Darüber hinaus sollen die zu beschaffenden Güter und Dienstleistungen unter sozialverträglichen Bedingungen hergestellt oder erbracht werden und über ihren gesamten Lebenszyklus möglichst geringe negative Auswirkungen auf Umwelt und Menschen haben. Dabei prüfen die Beschaffungsverantwortlichen unter anderem bei den Lieferanten und

deren Zulieferern, ob Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz (Occupational health and safety) sowie Menschen- und Arbeitsrechte (Human and labour rights) eingehalten werden. Massgebend sind dabei die geltenden Gesetze, Gesamtarbeitsverträge oder andere Tarifvereinbarungen, Branchenstandards sowie die Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation der UNO (ILO). Die Nachhaltigkeitsanforderungen thematisiert die TKB in Gesprächen mit allen neuen Lieferanten sowie mit bestehenden Lieferanten im Zuge von Vertragsneuverhandlungen. Zudem sind die allgemeinen Beschaffungsgrundsätze auf der [TKB-Website](#) einsehbar. Mithilfe von interner Kommunikation via Intranet oder am Nachhaltigkeitsanlass für Mitarbeitende sorgt die TKB dafür, dass alle mit der Beschaffung beauftragten Mitarbeitenden die Grundsätze kennen und befolgen. Zudem wird die Geschäftsleitung halbjährlich mittels Reporting informiert.

Spezifische Anforderungen

Für neun risikobehaftete Produktgruppen hat die TKB spezifische Nachhaltigkeitsanforderungen definiert, welche über die allgemeinen Grundsätze hinausgehen. Diese Produktdeklarationsblätter werden von den Lieferanten ausgefüllt. Im IT-Bereich sind die Anforderungen in die Ausschreibungsunterlagen integriert und damit fester Vertragsbestandteil. Die produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen betreffen Werbemittel, IT-Produkte, Mobiliar, die Logistik und das Personalrestaurant.

Die Anforderungen gelten für Beschaffungen ab einem Wert von 10 000 Franken pro Beschaffungsvorgang oder kumuliert über das gesamte Jahr. Bei besonders sensiblen Produkten wie bei Marketingartikeln für Kinder wendet die TKB die Anforderungen auch bei einem tieferen Beschaffungsvolumen an. Eine zweite Ausnahme betrifft Anbieter, bei denen die Bank regelmässig grössere Bestellungen aufgibt – hier kommen sie ungeachtet des Auftragsvolumens zur Anwendung. Wenn zielführend, stützt sich die TKB bei den produktspezifischen

Nachhaltigkeitsanforderungen auf anerkannte Label und Zertifizierungen wie «Blauer Engel», «amfori BSCI» oder «FSC». Externe Beschaffungsexperten prüfen regelmässig, ob sich die diesbezüglichen Anforderungen geändert haben.

Organisation

Die Beschaffungsverantwortlichen der verschiedenen Abteilungen sind für die Umsetzung der allgemeinen Beschaffungsgrundsätze und die Erfüllung der produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen zuständig. Die Fachstelle Nachhaltigkeit ist gegen aussen als Kontaktstelle für Fragen oder Anliegen vermerkt.

In der Erfahrungsaustauschgruppe «Beschaffung» besprechen die Beschaffungsverantwortlichen aus dem Marketing, der IT, dem Immobilienbereich, dem technischen Dienst und dem Personalrestaurant die kontinuierliche Aktualisierung der Nachhaltigkeitsanforderungen. Weiter identifizieren sie Schulungsbedarf und besprechen die Optimierung der Prozesse. Externe Beschaffungsexperten begleiten bei Bedarf den Erfahrungsaustausch.

Massnahmen & Aktivitäten

Im Berichtszeitraum hat die TKB mit verschiedenen Aktivitäten interne und externe Stakeholder auf die Bedeutung der nachhaltigen Beschaffung aufmerksam gemacht. So informierte sie ihre Mitarbeitenden auch 2022 am jährlich stattfindenden Nachhaltigkeitsanlass. Zusätzlich sensibilisierte die TKB die Mitarbeitenden mittels Nachhaltigkeitsblog-Beiträgen und Intranet-Mitteilungen. Die aktualisierte allgemeine Beschaffungsrichtlinie wurde nach deren Überarbeitung 2021 implementiert und die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden darüber informiert. Die TKB entwickelte ein Monitoring-System, um die Einhaltung der Beschaffungsgrundsätze zu messen. 2023 startet die Testphase zur Implementierung des Systems.

Für das Personalrestaurant, die Logistik und die Beschaffung von Mobiliar erstellte die TKB produktspezifische Nachhaltigkeitsanforderungen in

Form von Deklarationsblättern. Für die Machbarkeitsprüfung wurden Lieferanten eingebunden. Schliesslich wurden weitere nachhaltige Kundengeschenke ins Sortiment aufgenommen.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- *Anteil der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen in der Schweiz: 99 Prozent (2021: 98 Prozent)*

Die TKB orientiert sich bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen an ihren Zielen und erfüllte diese im Berichtszeitraum.

Seit 2014 weist die TKB den Anteil ihrer Ausgaben an lokale – das heisst im Kanton Thurgau ansässige – sowie an regionale – das bedeutet in der restlichen Schweiz beheimatete – Lieferanten aus.

Die detaillierten Informationen zu den Ausgaben an lokale Lieferanten sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 86 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte

Die TKB prüfte 2022 die Anforderungen der VSoTr. Darauf basierend wird 2023 ein jährlicher Review-Prozess initialisiert, der notwendige Prüfprozess im operativen Betrieb verankert und, sofern notwendig, die Hilfsmittel für die Beschaffung aktualisiert. Im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung kommuniziert die TKB 2024 ausführlicher dazu.

Die Messbarkeit der Wirksamkeit der Beschaffungsvorgaben wird 2023 optimiert. Dies beinhaltet neben der Einführung des Monitoring-Systems eine Lösung für die einfache Dokumentation, Kontrolle und Datenerhebung.

Die allgemeinen Beschaffungsgrundsätze werden in Zusammenarbeit mit dem HR in den Einführungsprozess für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter integriert.



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema

Engagement für die Region

Die TKB ist eine bedeutende Sponsorin und stellt jährlich über eine Million Franken für die Förderung des gesellschaftlichen Lebens zur Verfügung. Dabei engagiert sich die TKB für die Kultur sowie den Breitensport und tritt als Mäzenin auf. Ein besonderes Augenmerk legt sie auf die Nachwuchsförderung. Zudem engagieren sich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Vereine und Institutionen in der Region. Die TKB unterstützt dieses gemeinnützige Engagement. Daneben organisiert die TKB Seminare, die der Thurgauer Bevölkerung relevantes Wissen zu verschiedenen Finanzthemen wie Steuern, Geldanlagen oder Vorsorge vermitteln. Die rechtlich eigenständige Jubiläums-Stiftung der TKB engagiert sich insbesondere für kulturelle, künstlerische, wissenschaftliche oder gemeinnützige Projekte mit lokalem Charakter.

Mit einem flächendeckenden Sponsoring, dem Einbezug von Nachhaltigkeitskriterien ins Sponsoring sowie den gemeinnützigen Einsätzen ihrer Mitarbeitenden engagiert sich die TKB für eine vielfältige Gesellschaft im Kanton. Ferner richtet die TKB ihre Kriterien für nachhaltiges Sponsoring an SDGs aus: Rund 30 der 179 Unterziele müssen erfüllt sein, damit die TKB ein Sponsoring als nachhaltig ansieht.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die TKB unterhält in allen Bezirken des Kantons Sponsoring-Engagements. Dabei berücksichtigt sie Nachhaltigkeitskriterien.
- Alle Verträge für Sponsoring-Engagements der Gesamtbank beinhalten Nachhaltigkeitskriterien und sind digital erfasst.
- Die TKB sensibilisiert die Mitarbeitenden der Geschäftsstellen für die Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien bei dezentralen Sponsoring-Aktivitäten.
- Für alle Bankanlässe gelten Nachhaltigkeitskriterien. Die Erfüllung der Nachhaltigkeitskriterien wird in den Schlussberichten thematisiert.
- Bankmitarbeitende leisten pro Jahr insgesamt 150 gemeinnützige Einsätze. Die Bank berichtet regelmässig über das gemeinnützige Engagement ihrer Mitarbeitenden.
- Das nachhaltige Engagement der TKB ist im ganzen Kanton bekannt.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Anteil der Sponsoring-Verträge mit Nachhaltigkeitskriterien: 95,6 Prozent
- Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden im Jahr 2022: 85

Nächste Schritte (2023)

- Roadshow in Geschäftsstellen zu Richtlinien und Checklisten mit Nachhaltigkeitsbezug für Events, Messen und Sponsoring
- Umsetzung der geschärften Sponsoringziele für noch höhere Übereinstimmung mit Nachhaltigkeitsstrategie
- Messeauftritte unter dem Thema Nachhaltigkeit

Managementansatz

Die SDGs sind bei der TKB in allgemein verständliche Nachhaltigkeitskriterien übersetzt und im Sponsoring-Konzept festgehalten. Für Anlässe, die im Rahmen eines Sponsorings stattfinden, besteht zusätzlich ein Kriterienkatalog zu den Themen Abfall, Beschaffung, Mobilität und Sicherheit.

Nachhaltigkeitskriterien

Sponsoring-Anfragen prüft die Bank zunächst hinsichtlich der Bedingungen, die im Sponsoring-Konzept festgehalten und auf der TKB-Website einsehbar sind. Sind sie erfüllt und trifft kein Ausschlusskriterium zu, wird die Anfrage nach einem festgelegten Prozess bearbeitet. Seit 2021 integriert die Bank eine Nachhaltigkeitsklausel und passende Nachhaltigkeitskriterien in sämtliche Sponsoring-Verträge. Die Klausel betont den Stellenwert der Nachhaltigkeit und verpflichtet den Sponsoring-Partner, seine Bemühungen zur Erfüllung der Nachhaltigkeitskriterien transparent darzulegen.

Sponsoring-Tool

Seit 2022 optimiert und systematisiert ein digitales Sponsoring-Tool den Prozess rund um die Eingabe und die Beurteilung von Sponsoring-Engagements. Alle relevanten Daten werden online abgefragt und nur vollständige Sponsoring-Anfragen können eingereicht werden. Zudem sind die Bedingungen, die über eine Zusammenarbeit entscheiden, online einsehbar. Bereits beim Ausfüllen des Online-Formulars müssen Fragen zu bestimmten Nachhaltigkeitsaspekten beantwortet werden. Dazu gehören das Abfall- und das Mobilitätskonzept, die Berücksichtigung lokaler Lieferanten und die Ökobilanz. Bei Sponsoring-Anfragen für Veranstaltungen mit mehr als 1000 Teilnehmenden müssen die Veranstalter transparent und konkret beschreiben, welche Massnahmen sie in den Bereichen Abfall, Beschaffung, Mobilität und Sicherheit treffen, um eine nachhaltige Durchführung des Anlasses zu gewährleisten.

Anlässe der Bank

Die Nachhaltigkeitskriterien kommen auch bei bankeigenen Anlässen zur Anwendung. So legt die TKB bei der Verpflegung Wert auf saisonale Produkte und regt die Teilnehmenden zur Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel oder zur Bildung von Fahrgemeinschaften an. Nach dem Anlass erstellt die Projektleitung einen Schlussbericht, der Verbesserungsmöglichkeiten – auch hinsichtlich Nachhaltigkeit – aufzeigt.

Gemeinnütziges Engagement

Die TKB stellt allen Mitarbeitenden einen Arbeitstag zur Verfügung, um sich gemeinnützig zu engagieren. Für den Freiwilligeneinsatz stehen verschiedene Projekte mit Thurgauer Organisationen zur Auswahl, welche alle die Nachhaltigkeitskriterien der Bank erfüllen. Ferner haben Bankmitarbeitende die Möglichkeit, ausserhalb des von der TKB organisierten Angebots bezahlten Urlaub für die Ausübung eines freiwilligen Engagements zu beantragen.

Kontinuierlicher Austausch

Die TKB strebt beständige Sponsoring-Partnerschaften an, die von Nähe, Verlässlichkeit und Vertrauen geprägt sind. Aus diesem Grund pflegt sie einen regelmässigen Austausch mit ihren Sponsoring-Partnern. Mindestens einmal jährlich sucht sie das direkte Gespräch oder tritt im Rahmen des gemeinnützigen Engagements oder bei eigenen Netzwerkanlässen mit ihren Partnern in Kontakt.

Organisation

Die übergeordnete Verantwortung für das gesellschaftliche Engagement liegt bei der Geschäftsleitung. Die Marketingabteilung, insbesondere das Team «Events & Sponsoring», ist für die Umsetzung zuständig. Sie verwaltet das Sponsoring-Konzept, betreut die Sponsoring-Engagements und organisiert die bankeigenen Anlässe. Erfüllt eine Sponsoring-Anfrage die grundlegenden Bedingungen und handelt es sich dabei um ein kantonsweites Projekt, bereitet die Sponsoring-

Projektleitung einen Antrag an die Geschäftsleitung vor, welche über den Antrag entscheidet. Betrifft die Sponsoring-Anfrage ein lokales Projekt, entscheidet die entsprechende Geschäftsstelle und erteilt eine Zu- oder Absage. Seit 2021 leitet die Sponsoring-Projektleitung die Erfahrungsaustauschgruppe «Engagiert für die Region». Darin sind Projektleitende aus den Bereichen Events, Messen und Sponsoring sowie Vertreter ausgewählter Geschäftsstellen vertreten. Bei Bedarf werden externe Nachhaltigkeitsexperten hinzugezogen. Die Gruppe trifft sich halbjährlich, um das Engagement der Bank entlang der in der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegten Ziele voranzutreiben.

Massnahmen & Aktivitäten

Gleich drei Bankanlässe widmeten sich 2022 der Nachhaltigkeit: Am «Early Morning Talk» erfuhren rund 600 Führungskräfte aus Wirtschaft und Politik mehr zum Thema Ernährung und Klima. Das Anlegerforum sensibilisierte rund 1000 Gäste für die Herausforderungen der vom Menschen beeinflussten Klimakrise. Am Jahrestreffen der Bank mit institutionellen Kunden wurden nachhaltigkeitsbezogene Chancen, Herausforderungen, Lösungen und Fortschritte diskutiert. Zudem fördert die TKB das Finanzwissen in der Region. Sie organisierte 42 Kompaktseminare für Privat- und Geschäftskunden zu diversen Finanzthemen. In Zusammenarbeit mit dem Verein «Finance Mission» unterstützt die TKB das Projekt «Schuldenmodul Thurgau» und damit die finanzielle Allgemeinbildung junger Menschen. Dabei besuchen Mitarbeitende der Betriebs- und Konkursämter und der Beratungsstelle Caritas Thurgau Schulklassen, um in einer Doppellektion Finanzkompetenz zu vermitteln. Die rechtlich eigenständige Jubiläums-Stiftung hat im Berichtszeitraum 240 lokale Projekte mit insgesamt rund 400 000 Franken unterstützt. Seit 2021 unterstützt die TKB mit einem jährlichen Betrag von 6000 Franken den WWF Ostschweiz bei der Durchführung des Projekts «NaturSchule».

Im Rahmen dieses Projekts führte der WWF im vergangenen Jahr im Thurgau rund 90 Schulbesuche durch. Während der Schulbesuche erfahren die Kinder mehr über bedrohte Tierarten und den Schutz ihres Lebensraums. Sie lernen umweltfreundliches Verhalten auf spielerische und kindgerechte Weise. Zudem wurde im April 2022 die von der TKB finanzierte Fussballgolf-Anlage eröffnet. In den ersten sechs Monaten besuchten mehr als 15 000 Menschen die Anlage. In Frauenfeld und Arbon wurden zwei Freiluft-Fitnessparks eröffnet, nachdem im Vorjahr bereits drei solche Parks den Betrieb aufnahmen. Schliesslich setzte die Thurgauer Immobilienmesse «Immozionale» auf Initiative der TKB, die als Messepartnerin auftrat, das Sonderthema «Gebäude renovieren – Energiekosten halbieren» um. Ferner unterstützte die Bank erneut die gleichnamigen Informationsanlässe, die an fünf Standorten im Kanton stattfanden.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Anteil der Sponsoring-Verträge mit Nachhaltigkeitskriterien: 95,6 Prozent (2021: 92,5 Prozent)
- Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden im Jahr 2022: 85 (2021: 130)

Die TKB ist bezüglich Anteil der Sponsoring-Verträge mit Nachhaltigkeitskriterien 2022 planmässig vorangekommen. Die Anzahl gemeinnütziger Einsätze von Mitarbeitenden ist insbesondere aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle gesunken. Die detaillierten Informationen zu den Aufwendungen der TKB im Rahmen ihres Sponsorings und zu den Aufwendungen der rechtlich eigenständigen TKB Jubiläums-Stiftung sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 86 übersichtlich zusammengestellt.



Nächste Schritte

Im Frühling 2023 werden die bestehenden Richtlinien und erarbeiteten Checklisten in den Bereichen Events, Messen und Sponsoring den Geschäftsstellen im Rahmen einer Roadshow präsentiert und im Intranet aufgeschaltet. Zudem setzt die TKB 2023 die geschärften Sponsoringziele um, die mit der Nachhaltigkeitsstrategie abgestimmt sind. Dadurch tätigt die TKB in Zukunft ihre Sponsorings noch gezielter und anhand von einheitlichen Zielen und Kriterien.

Bei allen Messeauftritten fokussiert die TKB im Jahr 2023 auf das Thema Nachhaltigkeit. So positioniert sich die TKB als die nachhaltige Bank im Thurgau und sensibilisiert die Bevölkerung entsprechend.

Schliesslich werden die Kompaktseminare für Privat- und Geschäftskunden weitergeführt und das Thema «Nachhaltig sanieren» wird neu aufgenommen. Auch das Engagement mit dem Verein «Finance Mission» wird weitergeführt.

Stossrichtung

«Sorgsam gegenüber der Umwelt»

Die TKB lebt einen schonungsvollen Umgang mit Ressourcen und strebt einen klimaneutralen Betrieb an. Auch wenn ihre direkten Umweltauswirkungen als Dienstleistungsunternehmen eher moderat sind, soll das Handeln der Bank die Umwelt möglichst wenig belasten. Mit einem Umweltmanagementsystem erhebt und analysiert die TKB ihre THG-Emissionen und ihren Verbrauch an Energie und natürlichen Ressourcen. Sie leitet Massnahmen zur Optimierung und Senkung des Verbrauchs ab, damit ihr Handeln die Umwelt möglichst wenig belastet. Zudem motiviert die TKB ihre Mitarbeitenden, einen persönlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und fördert den Wissensaustausch im Kanton zur Energieeffizienz.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Die direkten Umweltauswirkungen entstehen bei der TKB vor allem bei der Erbringung der Bankdienstleistungen, zum Beispiel durch den Energieverbrauch der IT-Infrastruktur und der Gebäudetechnik, durch das Pendeln der Mitarbeitenden und die Geschäftsfahrten sowie durch die Nutzung und Entsorgung diverser Materialien in den Büros. Auch beim Neu- und Umbau von bankeigenen Liegenschaften hat die TKB einen wichtigen Ansatzpunkt, um ihre Auswirkungen auf die Umwelt zu beeinflussen. Die meisten Umweltauswirkungen der Bank entstehen jedoch indirekt, denn durch das Anlage- und Finanzierungsgeschäft nimmt sie Einfluss auf die Finanzflüsse. Diese Themen werden im Zuge der wesentlichen Themen «Sustainable Finance» und «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» adressiert.

Erwartungen an die Bank

Die Mitarbeitenden, der Kanton Thurgau als Eigentümer, Kundinnen und Kunden sowie Investoren betrachten ein effizientes Management der direkten umweltbezogenen Auswirkungen als selbstverständlich und erkennen die Leistungen der Bank an. Ein gutes Umweltmanagement gehört

zum Branchenstandard und ein Vernachlässigen desselben schadet der Reputation, was zum Beispiel die Rekrutierung neuer Mitarbeitender oder die Gewinnung von Kunden, Investoren oder Geschäftspartnern erschweren würde. Zudem wird von Finanzinstituten vermehrt gefordert, dass auch die indirekten Umweltauswirkungen über das Finanzierungs- und Kreditgeschäft aktiv angegangen und vermindert werden. Dieser Forderung will die TKB in Zukunft noch mehr nachkommen.

Managementansatz

Die TKB möchte nicht auf Kosten künftiger Generationen wirtschaften. Sie versucht, die direkten Umweltauswirkungen positiv zu beeinflussen und damit einen Beitrag zur Erreichung des Netto-null-Ziels der Schweiz bis 2050 zu leisten. Bei der Ausarbeitung eines wissenschaftsbasierten Zielpfades für die betrieblichen THG-Emissionen orientiert sich die Bank an der «Science Based Targets Initiative» (SBTi) – eine Initiative, die sich für Reduktionsziele einsetzt, welche auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen und die Klimaerwärmung wirksam auf deutlich unter zwei Grad begrenzen. Eine weitere Grundlage für ihr Engagement ist das

Leitbild zur 2000-Watt-Gesellschaft. Dieses setzt auf Energieeffizienz, Klimaneutralität und die Nutzung von 100 Prozent erneuerbarer Energie. Bei ihrer Klimaberichterstattung orientiert sich die Bank an den TCFD-Empfehlungen. Die Bank veröffentlicht erstmals eine qualitative Offenlegung nach TCFD auf freiwilliger Basis im Kapitel «Offenlegung gemäss Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)» auf Seite 15.

Umweltmanagementsystem

Seit 2014 hat die Bank ein Umweltmanagementsystem, dieses wurde 2022 aktualisiert, um den Anforderungen des Greenhouse Gas Protocols zu entsprechen. Mit diesem erfasst sie den Verbrauch an Energie, Wasser und Papier, die Abfälle und THG-Emissionen sowie die Umweltauswirkungen in der Mobilität. Der Ausstoss von Treibhausgasen und der Energieverbrauch werden sowohl an den eigenen Standorten als auch in den externen Rechenzentren und bei Online-Dienstleistern berücksichtigt. Basierend auf den Erhebungen überprüft die TKB die Wirksamkeit ihrer Massnahmen jährlich und optimiert sie wenn nötig. Dabei hat die Vermeidung negativer Umweltauswirkungen oberste Priorität. Lassen sich negative Umweltauswirkungen nicht oder nicht vollumfänglich vermeiden, setzt die Bank Verbesserungs- oder Ersatzmassnahmen wie die Nutzung erneuerbarer Energien um.

Strom

Die TKB bezieht seit 2012 für die bankeigenen und die angemieteten Liegenschaften ausschliesslich Thurgauer Naturstrom, der vollständig aus erneuerbaren Quellen stammt. Der Strombedarf der externen Rechenzentren wird zu 100 Prozent mit erneuerbaren Energien gedeckt. Die TKB-Geschäftsfahrzeugflotte, die aus neun Fahrzeugen besteht, ist seit 2022 auf Elektro-Fahrzeuge (inkl. einem Plug-in-Hybrid) umgestellt. Zusätzlich richtet die Bank an ausgewählten Standorten öffentlich zugängliche Ladestationen ein.

Immobilien

Beim Neu- und Umbau der eigenen Gebäude wendet die Bank Nachhaltigkeitskriterien an, die in der 2021 verabschiedeten Immobilienstrategie festgehalten sind. Sie ergänzen die im Jahr 2014 verabschiedete Richtlinie für ökologisches Bauen. Wenn immer möglich, verzichtet die TKB beim Bau und Betrieb auf fossile Brennstoffe und setzt auf die Eigenproduktion von Strom.

Mobilität

Der Geschäfts- und Pendelverkehr ist für mehr als 30 Prozent der direkten THG-Emissionen der Bank verantwortlich. Aufgrund des ländlichen Charakters des Kantons Thurgau bewältigen viele Mitarbeitende ihren Arbeitsweg mit dem privaten Auto. Durch eine regelmässige Mobilitätsbefragung bei den Mitarbeitenden verbessert die Bank einerseits die Datengrundlage und leitet andererseits Vorschläge ab, wie die Mitarbeitenden in ihrem Mobilitätsverhalten unterstützt werden können. Eine fortschrittliche Homeoffice-Regelung und der Ausbau von virtuellen Treffen zur Vermeidung von Geschäftsfahrten sind erste Ansatzpunkte.

Beschaffung und Ressourcenmanagement

Die allgemeinen Grundsätze für die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen setzen im Umweltbereich einen Schwerpunkt auf anerkannte Nachhaltigkeitslabels und -zertifizierungen (siehe Details im Kapitel «Beschaffung» auf Seite 59). Zudem verwendet die Bank hauptsächlich Recycling-Papier und setzt auf eine weitere Digitalisierung ihrer Abläufe, um den betrieblichen Papierverbrauch zu reduzieren. Das jährliche Nachhaltigkeitsprogramm unterstützt die Bank, ihre Massnahmen zum Umgang mit Ressourcen zu priorisieren und zu planen – beispielsweise die Optimierung des Lebensmittelverbrauchs im Personalrestaurant oder die kontinuierliche Reduzierung von Druckern.



Mitarbeitersensibilisierung

Letztlich ist auch das persönliche Verhalten der Mitarbeitenden in Bezug auf die Energienutzung, den Ressourcenverbrauch und die Abfallentsorgung bedeutend für den Erfolg der Bank im Themenfeld «Sorgsam gegenüber der Umwelt». Mit verschiedenen Sensibilisierungsmassnahmen wie Artikeln in der Mitarbeiterzeitschrift, dem Nachhaltigkeitsblog oder Anlässen motiviert die TKB ihre Mitarbeitenden zu umweltfreundlichem Verhalten im Büroalltag und darüber hinaus. Zudem fördert sie den Wissensaustausch im Kanton. Über ihre externen Kommunikationskanäle, zu denen auch die sozialen Medien gehören, thematisiert die TKB regelmässig Umweltthemen für die interessierte Öffentlichkeit.

Organisation

Die Verantwortung für das Umweltmanagement liegt bei der Fachstelle Nachhaltigkeit. Die Massnahmen werden von der Abteilung Logistik umgesetzt. Bei der Bewirtschaftung des Umweltmanagementsystems, insbesondere bei der Erfassung und Analyse der Daten, wird die TKB von einem externen Partner unterstützt.



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema

Klima und THG-Emissionen

Die Begrenzung des Klimawandels und die Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels gehören zu den drängendsten globalen Herausforderungen. Darum verringert die TKB die Emission von Treibhausgasen. Dabei bezieht sie neben dem direkten THG-Ausstoss an den Unternehmensstandorten auch indirekte Emissionen in vorgelagerten und nachgelagerten Prozessen ein. Zentral sind in diesem Zusammenhang die Förderung erneuerbarer Energien, die Umgestaltung des Konsums sowie ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum. Die TKB kann einen Beitrag leisten, indem sie die eigenen Investitionsentscheide und Betriebsabläufe klimafreundlich gestaltet und als wichtiger Akteur im Kanton eine Vorbildfunktion einnimmt.

Die TKB misst ihre Auswirkungen auf die Umwelt mit einem Umweltmanagementsystem. Aus den Ergebnissen leitet sie Massnahmen zur Reduktion ihrer THG-Emissionen ab. Durch verschiedene Massnahmen, die auch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden einschliessen, reduziert die TKB ihre Umweltauswirkungen kontinuierlich. Ziel für das Jahr 2025 ist die betriebsökologische Klimaneutralität. Seit 2021 unterstützt die TKB auf Basis ihrer verbleibenden Emissionen ein hochwertiges Klimaschutzprojekt der Schweizer Stiftung myclimate. Unter Berücksichtigung des Zielpfades wird die TKB in den kommenden Jahren weitere Massnahmen ableiten.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die THG-Emissionen liegen 19 Prozent unter dem Wert von 2019.
- Die TKB ist betriebsökologisch klimaneutral – verbleibende THG-Emissionen werden kompensiert.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- THG-Emissionen um 13 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)
- Unterstützung eines Klimaschutzprojektes im Umfang der unvermeidbaren THG-Emissionen im Jahr 2022

Nächste Schritte (2023)

- Steigerung Datenqualität des Umweltmanagementsystems
- Durchführung der zweijährlich stattfindenden Mobilitätsumfrage

Massnahmen & Aktivitäten

Im Berichtszeitraum überarbeitete die TKB das Erfassungstool für die Umweltdaten. Dabei wurden insbesondere die zugrunde liegenden Emissionsfaktoren aktualisiert. Unter Berücksichtigung aller Effekte steigen die bilanzierten Emissionen. Um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren gewährleisten zu können, wurden die Jahre 2019–2021 mit den aktualisierten Umrechnungsfaktoren neu berechnet. Da im Jahr 2022 der Umweltdaten-Berichtszeitraum angepasst wurde und deshalb nur 10 Monate (Januar bis Oktober) erhoben werden konnten, wurden die Verbräuche für die fehlenden beiden Monate hochgerechnet. Diese Hochrechnung erfolgt linear, ausser beim Wärmeverbrauch (Details dazu bei den Leistungskennzahlen ab Seite 86). Zudem fand ein externes Audit der THG-Bilanz durch die Firma Swiss

Climate statt. Dabei wurden die korrekte Erstellung der THG-Bilanz und die dafür nötigen Berechnungen und Prozesse geprüft. Eine Zusammenfassung des resultierenden Assurance Statements findet sich im Anhang auf Seite 108.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- THG-Emissionen um 13 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)
- Unterstützung eines Klimaschutzprojektes im Umfang der unvermeidbaren THG-Emissionen im Jahr 2022

Die TKB ist auf gutem Weg, ihre Umweltziele zu erreichen. Seit 2021 unterstützt sie CO₂-Reduktionen in Klimaschutzprojekten im Umfang der verbleibenden betrieblichen THG-Emissionen. Basierend auf ihren unvermeidbaren betrieblichen THG-Emissionen über 2170 Tonnen unterstützte



die Bank für 2022 ein hochwertiges Klimaschutzprojekt der Schweizer Stiftung myclimate. Die TKB konnte ihre direkten THG-Emissionen (Scope 1) im Jahr 2022 um 35 Prozent im Vergleich zu 2019 reduzieren; Grund dafür ist die Umstellung mehrerer Ölheizungen auf umweltfreundlichere Heizsysteme. Die indirekten THG-Emissionen (Scope 2) stiegen jedoch um 13 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019. Dieser Anstieg ist unter anderem auf die Anpassung des Verteilschlüssels und die Installation von Wärmepumpen zurückzuführen.

Zwei Drittel der gesamten THG-Emissionen der TKB entstehen durch Geschäftsreisen, den Pendelverkehr der Mitarbeitenden, den Papier- und Wasserverbrauch und den Betrieb externer Rechenzentren. Diese sonstigen indirekten Emissionen (Scope 3) konnten im Jahr 2022 um 13 Prozent reduziert werden, verglichen mit dem Basisjahr 2019. Der Grund hierfür ist insbesondere der geringere Geschäfts- und Pendelverkehr. Beides lässt sich auf das vermehrte Arbeiten im Homeoffice seit der Corona-Pandemie zurückführen.

Die ausführlichen Kennzahlen sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 86 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte

Die Datenqualität des Umweltmanagementsystems soll weiter verbessert werden. Dadurch wird die THG-Bilanz verfeinert, was die gezieltere Umsetzung von Reduktionsmassnahmen ermöglicht.

Zudem führt die TKB 2023 eine Mobilitätsumfrage unter ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch. Damit erhält die Bank ein genaueres Bild über das Mobilitätsverhalten der Angestellten und kann darauf basierend geeignete Massnahmen ableiten. Eine externe Beratungsfirma unterstützt die TKB bei der Umfrage. Die Mobilitätsumfrage wird alle zwei Jahre durchgeführt.

Die TKB setzt die kontinuierliche Dekarbonisierung ihres Gebäudeparks fort. Mit baulichen Massnahmen werden die THG-Emissionen weiter gesenkt.

Schliesslich setzt die TKB 2023 ihre Imagekampagne fort, welche die nachhaltigen Leistungen der Bank, auch in Umweltbelangen, einer breiten Öffentlichkeit präsentiert.



Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema

Energieverbrauch

Die TKB reduziert den Energieverbrauch an allen Standorten sowie in vorgelagerten und nachgelagerten Teilen der Wertschöpfungskette. Wichtig sind ihr die Nutzung erneuerbarer Energien, Energieeffizienz sowie der Einkauf von Produkten und Dienstleistungen, die den Kriterien «Energieintensität» oder «Energieart» standhalten.

Mit der Reduktion ihres Energieverbrauchs und mit der Förderung erneuerbarer Energieträger unterstützt die TKB den notwendigen Umbau der Energiesysteme. Sie nimmt dabei eine Vorbildrolle für Mitarbeitende und andere Betriebe im Kanton ein. So bewirkt sie über die eigenen betrieblichen Entscheidungen hinaus Positives.

Beinahe zwei Drittel der Energie, welche die TKB verbraucht, benötigt sie für ihre Gebäude; den Rest wendet sie für die Mobilität auf. Durch die energetische Modernisierung ihrer Immobilien sowie die Anschaffung von umweltfreundlich betriebenen Fahrzeugen reduziert die Bank ihren Energieverbrauch stetig.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Der Verbrauch an nicht-erneuerbarer Primärenergie ist 22 Prozent tiefer als im Jahr 2019.
- Der Verbrauch an nicht-erneuerbarer Primärenergie im Bereich der Mobilität – dazu gehören der Geschäftsverkehr und der Pendelverkehr der Mitarbeitenden – ist 15 Prozent tiefer als im Jahr 2019.
- Der Verbrauch an nicht-erneuerbarer Primärenergie im Bereich der bankeigenen Gebäude ist 38 Prozent tiefer als im Jahr 2019.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Nicht-erneuerbare Primärenergie um 14 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)
- Nicht-erneuerbare Primärenergie im Bereich Mobilität um 10 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)
- Nicht-erneuerbare Primärenergie bei TKB-eigenen Immobilien um 22 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)

Nächste Schritte (2023)

- Weiterverfolgen der Immobilienstrategie

Massnahmen & Aktivitäten

Im Jahr 2021 definierte die TKB eine Immobilienstrategie, die einen detaillierten Modernisierungsplan für die bankeigenen Liegenschaften beinhaltet. Grundlage für den Modernisierungsplan bildete die Auswertung einer umfassenden Analyse aller TKB-eigenen Liegenschaften hinsichtlich des Zustands der Bausubstanz, der technischen Anlagen, der Energie und der Sicherheit.

Der Umbau der Geschäftsstelle Diessenhofen (Installation einer Photovoltaik-Anlage und Heizungsersatz) wurde 2022 abgeschlossen. Zudem befinden sich die Geschäftsstellen Aadorf (Gesamtsanierung, Heizungsersatz, Installation einer Photovoltaik-

Anlage, Abschluss Ende 2024) und Bischofszell (Fassadensanierung und Heizungsersatz, Abschluss 2023) im Umbau.

Weiter wurden in verschiedenen Geschäftsstellen eigene Stromzähler installiert, um den Stromverbrauch unabhängig von den Stromversorgern zu messen. Diese Massnahme trägt zur Erhöhung der Datenqualität bei.

Während des Berichtszeitraums setzte die TKB als Beitrag gegen die Energieknappheit zusätzliche Energiesparmassnahmen um. So senkte sie die Temperatur in allen Räumen um ein Grad und reduzierte die Beleuchtung an ihren Standorten.



Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- *Nicht-erneuerbare Primärenergie um 14 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)*
- *Nicht-erneuerbare Primärenergie im Bereich Mobilität um 10 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)*
- *Nicht-erneuerbare Primärenergie bei TKB-eigenen Immobilien um 22 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)*

Die Kennzahlen für den Berichtszeitraum zeigen, dass die TKB auf einem guten Weg ist, die gesteckten Ziele für das Jahr 2025 zu erreichen.

Der gesamte Energieverbrauch ist im Jahr 2022 um 6 Prozent gesunken verglichen mit dem Basisjahr 2019. Pro Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent) hat sich der Energieverbrauch um 12 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 verringert. Dies liegt am Ersatz von Öl- durch umweltfreundlichere Heizungen. Die genannten Rückgänge sind aufgrund der Hochrechnung (siehe Kapitel «Klima und THG-Emissionen» auf Seite 68) jedoch mit einer gewissen Unsicherheit behaftet.

Die ausführlichen Kennzahlen sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 86 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte

Die Immobilienstrategie wird weiterverfolgt und zusätzliche Liegenschaften werden renoviert und umgebaut. Zudem findet bei der Geschäftsstelle Frauenfeld ein Pilotversuch statt, bei dem Beraterinnen und Berater ihre Kundinnen und Kunden mit dem E-Bike statt dem Auto besuchen.



8

12

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 110 beschrieben.

Wesentliches Thema

Abfall- und Ressourcenmanagement

Die TKB geht sorgsam mit Verbrauchsmaterialien um und vermeidet unnötige Abfälle, auch wenn sie als Finanzdienstleisterin kein materialintensives Geschäftsmodell verfolgt. Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen achtet die Bank auf den Ressourcenverbrauch. Dabei spielen die Wiederverwertbarkeit der Produkte und die Wahl weniger ressourcenintensiver Produkte eine Rolle. Bei der Beschaffung von Papier legt die TKB Wert auf einen hohen Recycling-Anteil und die FSC-Zertifizierung. Mit einer kontinuierlichen Digitalisierung ihrer Prozesse reduziert sie den betrieblichen Papierverbrauch. Lebensmittel, die im Mitarbeiterrestaurant übrig bleiben, gibt die Bank zu günstigen Preisen ab.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Der Papierverbrauch ist 40 Prozent tiefer als im Jahr 2013.
- 90 Prozent des verwendeten Papiers ist Recycling-Papier.
- Die TKB pflegt einen schonungsvollen Umgang mit Ressourcen. Dazu erarbeitet sie ein Entsorgungskonzept und eine Infrastrukturstrategie sowie Handlungsempfehlungen für das Mitarbeiterrestaurant.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Papierverbrauch um 49 Prozent reduziert (Basisjahr: 2013)
- Anteil an Recycling-Papier: 89 Prozent
- Handlungsempfehlungen für die Reduktion des ökologischen Fussabdrucks im Mitarbeiterrestaurant sind erarbeitet.
- Infrastrukturstrategie ist erarbeitet und erste Schritte sind umgesetzt.

Nächste Schritte (2023)

- Umsetzung Entsorgungskonzept
- Erarbeiten eines neuen Konzepts für das Mitarbeiterrestaurant

Massnahmen & Aktivitäten

Die TKB wirkt der Lebensmittelverschwendung entgegen. Dazu arbeitet die Bank seit Frühjahr 2020 mit der Organisation «Too Good To Go» zusammen. Lebensmittel, die im Personalrestaurant übrig bleiben, werden dank dieser Kooperation weitergegeben.

Im Jahr 2022 schloss die Logistikabteilung die Erarbeitung eines Entsorgungskonzeptes ab. Ziel des Konzeptes ist eine noch bessere Trennung und Recycling der im Geschäftsalltag entstehenden Abfälle. Dies soll unter anderem mittels Sensibilisierung der Mitarbeitenden erreicht werden.

Zudem fand im September 2022 erstmals eine auf diesen Monat begrenzte Messung des Kehrrichtvolumens statt. Beruhend darauf kann die TKB den anfallenden Kehrrecht genauer schätzen.

Im Mitarbeiterrestaurant führte die TKB drei Kulinarikwochen durch, während denen nachhaltige Menüs angeboten wurden.

Stand der Zielerreichung per Ende 2022

- Papierverbrauch um 49 Prozent reduziert (Basisjahr: 2013)
- Anteil an Recycling-Papier: 89 Prozent
- Handlungsempfehlungen für die Reduktion des ökologischen Fussabdrucks im Mitarbeiterrestaurant sind erarbeitet
- Infrastrukturstrategie ist erarbeitet und erste Schritte sind umgesetzt

2022 erarbeitete die TKB ein Entsorgungskonzept, das im kommenden Berichtszeitraum umgesetzt werden soll. Die IT-Abteilung hat im Jahr 2021 eine Infrastrukturstrategie formuliert. Diese sieht eine Verlängerung der Lebensdauer, die bewusste Erneuerung und die Reduktion nicht benötigter Geräte vor. Schliesslich hat die Bank Handlungsempfehlungen für die Reduzierung des ökologischen Fussabdrucks des Mitarbeiterrestaurants pilothaft während den Kulinarikwochen umgesetzt. Die



nachfolgende Umfrage unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeigte, dass diese Angebote positiv aufgenommen wurden.

Die ausführlichen Kennzahlen sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 86 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte

Das neue Entsorgungskonzept wird umgesetzt.

Mit der Installation von Recyclingmöbeln an jedem Standort können die recyclingfähigen Wertstoffe korrekt getrennt werden. Gleichzeitig implementiert die TKB Prozesse für die Abholung und Entsorgung der Wertstoffe.

Aufgrund der Erkenntnisse aus den Kulinarikwochen erarbeitet die TKB ein neues Konzept für das Mitarbeiterrestaurant. Dieses soll ein zeitgemässes und nachhaltiges Angebot sicherstellen.



GRI-Index

Für den «Content Index – Essentials Service» überprüfte GRI Services, dass der GRI-Index klar und in Übereinstimmung mit den GRI-Standards dargestellt ist und dass die Verweise auf die Angaben 2-1 bis 2-5, 3-1 und 3-2 auf die entsprechenden Stellen des Berichts hinweisen, wo die relevanten Inhalte zu finden sind. Der Service wurde für die deutsche Version des Berichts durchgeführt.

Anwendungserklärung: Die Thurgauer Kantonalbank hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 1.1.2022–31.12.2022 berichtet.

Verwendeter GRI 1: GRI 1: Grundlagen 2021

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|-----------------------------------|--------|-----|--------------------------------------|
|-----------------------------------|--------|-----|--------------------------------------|

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

| | | | |
|-------|---|-------------------------|--|
| [2-1] | Organisationsprofil | GB, S. 39–40, 122 | Name der Organisation: Thurgauer Kantonalbank |
| [2-2] | Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | NB, S. 109 | |
| [2-3] | Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle | NB, S. 109 | |
| [2-4] | Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen | | <ul style="list-style-type: none"> • Fluktuation (Grund: Anwendung einer üblichen Berechnungsformel; Auswirkung: Fluktuationsrate ist gemäss der neuen Formel tiefer) ; NB, S. 91 • Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen, nach Geschlecht (Grund: Aufnahme der GL in Zählung; Auswirkung: höhere Gesamtzahl MA in Führungsfunktionen); NB, S. 94 • Prozentualer Anteil der MA in Führungsfunktionen, nach Geschlecht (Grund: Aufnahme der GL in Zählung; Auswirkung: tieferer prozentualer Anteil Frauen in Führungsfunktionen); NB, S. 95 |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|--|--|------------------------|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen, nach Altersgruppe (Grund: Aufnahme der GL in Zählung; Auswirkung: höhere Gesamtzahl MA in Führungsfunktionen); NB, S. 95 • Prozentualer Anteil der MA in Führungsfunktionen, nach Altersgruppe (Grund: Aufnahme der GL in Zählung; Auswirkung: tieferer prozentualer Anteil Frauen in Führungsfunktionen); NB, S. 95 • Nicht-erneuerbare Primärenergie (Grund: aktualisierte Emissionsfaktoren; Auswirkung: höherer Verbrauch nicht-erneuerbare Primärenergie); NB, S. 106 • Direkte THG-Emissionen (Scope 1) (Grund: aktualisierte Emissionsfaktoren; Auswirkung: höhere THG-Emissionen); NB, S. 106 • Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) (Grund: aktualisierte Emissionsfaktoren; Auswirkung: höhere THG-Emissionen); NB, S. 106 • Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) (Grund: aktualisierte Emissionsfaktoren; Auswirkung: höhere THG-Emissionen); NB, S. 107 • Intensität der THG-Emissionen (Grund: aktualisierte Emissionsfaktoren; Auswirkung: höhere THG-Emissionen); NB, S. 107 • Reduktion der THG-Emissionen (Scope 1–3) zum Basisjahr 2019/2020 (Grund: aktualisierte Emissionsfaktoren; Auswirkung: höhere THG-Emissionen); NB, S. 107 |
| | [2-5] Externe Prüfung | NB, S. 109 | |
| Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen | | | |
| | [2-6] Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen | GB, S. 65 NB, S. 12 | |
| | [2-7] Angestellte | NB, S. 88–89 | Keine Aufgliederung nach Region, da alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kanton Thurgau angestellt sind. |
| | [2-8] Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind | NB, S. 89 | |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|-----------------------------------|--|----------------------------------|--|
| Unternehmensführung | | | |
| [2-9] | Führungsstruktur und Zusammensetzung | GB, S. 40–45, 48–49 NB, S. 10 | |
| [2-10] | Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans | GB, S. 45 | |
| [2-11] | Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans | GB, S. 42 | |
| [2-12] | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen | NB, S. 10–11 | |
| [2-13] | Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen | NB, S. 9–12 | |
| [2-14] | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | NB, S. 10 | |
| [2-15] | Interessenkonflikte | GB, S. 45 | |
| [2-16] | Übermittlung kritischer Anliegen | NB, S. 22 | Aktuell gibt es keine Erhebung der Anzahl der kritischen Anliegen. |
| [2-17] | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans | NB, S. 11 | |
| [2-18] | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans | NB, S. 10 | |
| [2-19] | Vergütungspolitik | GB, S. 55–56 NB, S. 10 | |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|---|---|-------------------|--------------------------------------|
| | [2-20] Verfahren zur Festlegung der Vergütung | GB, S. 55-57 | |
| | [2-21] Verhältnis der Jahresgesamtvergütung | GB, S. 55 | |
| Strategie, Richtlinien und Praktiken | | | |
| | [2-22] Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung | NB, S. 3-4 | |
| | [2-23] Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen | NB, S. 5-6, 11-12 | |
| | [2-24] Einbeziehung politischer Verpflichtungen | NB, S. 10-12 | |
| | [2-25] Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen | NB, S. 6, 22 | |
| | [2-26] Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen | NB, S. 22, 32, 55 | |
| | [2-27] Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen | NB, S. 56-57 | |
| | [2-28] Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen | NB, S. 11-14 | |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|-----------------------------------|--------|-----|--------------------------------------|
|-----------------------------------|--------|-----|--------------------------------------|

Einbindung von Stakeholdern

| | | | |
|--------|--|--------------|--|
| [2-29] | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | NB, S. 19–21 | |
| [2-30] | Tarifverträge | | Die TKB ist an keinen Tarifvertrag gebunden und hat keine Personen angestellt, die unter einen Tarifvertrag fallen. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die gleichen Arbeitsbedingungen, inkl. Höchstarbeitszeiten. |

Wesentliche Themen

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

| | | | |
|-------|--|------------|--|
| [3-1] | Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen | NB, S. 23 | |
| [3-2] | Liste der wesentlichen Themen | NB, S. 7–8 | |

Stossrichtung «Engagiert für Kundinnen und Kunden»

Wesentliches Thema «Verantwortungsbewusste Beratung»

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

| | | | |
|-------|------------------------------------|--------------|--|
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 27–30 | |
|-------|------------------------------------|--------------|--|

Wesentliches Thema «Kundenorientierung»

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

| | | | |
|-------|------------------------------------|--------------|--|
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 31–33 | |
|-------|------------------------------------|--------------|--|

Eigene Angabe

| | | | |
|--|--|-----------|--|
| | Kundenumfrage zur Kundenzufriedenheit und zur Weiterempfehlung | NB, S. 33 | |
|--|--|-----------|--|

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|-----------------------------------|--------|-----|--------------------------------------|
|-----------------------------------|--------|-----|--------------------------------------|

Wesentliches Thema «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen»

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

| | | | |
|-------|------------------------------------|--------------|--|
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 34–37 | |
|-------|------------------------------------|--------------|--|

Eigene Angaben

| | | | |
|--|---|-----------|--|
| | Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden | NB, S. 37 | |
| | Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die ESG-Kriterien umfassen | NB, S. 37 | |
| | Anzahl durchgeführter Beratungen durch kantonale Energieberatungsstellen | NB, S. 37 | |

Wesentliches Thema «Sustainable Finance»

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

| | | | |
|-------|------------------------------------|--------------|--|
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 38–41 | |
|-------|------------------------------------|--------------|--|

Eigene Angaben

| | | | |
|--|---|-----------|--|
| | Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden | NB, S. 41 | |
| | Prozentsatz der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind | NB, S. 41 | |
| | CO ₂ -Ausstoss (Scope 1–2) pro investierter Million Franken des Finanzierungs- und Anlageportfolios | NB, S. 41 | |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|---|---|------------------|--------------------------------------|
| Stossrichtung «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden» | | | |
| Wesentliches Thema «Verantwortung als Arbeitgeberin» | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | | |
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 43–47 | |
| GRI 401: Beschäftigung 2016 | | | |
| [401-1] | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | NB, S. 90–91 | |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016 | | | |
| [404-1] | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | NB, S. 92 | |
| [404-3] | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | NB, S. 43 | |
| Eigene Angaben | | | |
| | Mitarbeiterumfrage zur Zufriedenheit und zur Verbundenheit | NB, S. 47 | |
| | Anzahl Absenttage | NB, S. 47, 94 | |
| | Anzahl Leistungsausfälle länger als vier Wochen aufgrund von anhaltender Überforderung und Erschöpfung («Burnout») | NB, S. 47 | |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|--|--|---------------------|--------------------------------------|
| Wesentliches Thema «Chancengleichheit und Diversität» | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | | |
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 43–45, 48–49 | |
| GRI 401: Beschäftigung 2016 | | | |
| [401-3] | Elternzeit | NB, S. 93–94 | |
| GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016 | | | |
| [405-1] | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | NB, S. 49, 94–96 | |
| Eigene Angaben | | | |
| | Pensum nach Elternschaft | NB, S. 97 | |
| | Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern | NB, S. 49 | |
| | Anteil an Wiedereinstiegen nach Elternzeit in gleicher Funktion oder Stufe | NB, S. 49, 98 | |
| | Anteil an Teilzeitarbeitenden in Führungspositionen | NB, S. 49, 98–99 | |
| Stossrichtung «Verankert in Gesellschaft und Region» | | | |
| Wesentliches Thema «Wirtschaftliche Leistung» | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | | |
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 51–52 | |
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 | | | |
| [201-1] | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | NB, S. 100 | |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|---|---|-------------------|--------------------------------------|
| Eigene Angaben | | | |
| | Kapitalquote | NB, S. 52, 101 | |
| | Rendite auf durchschnittlich erforderlichen Eigenmitteln | NB, S. 52, 101 | |
| | Gewinnausschüttungsquote | NB, S. 52, 101 | |
| Wesentliches Thema «Corporate Governance» | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | | |
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 53–57 | |
| GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016 | | | |
| [418-1] | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | NB, S. 56 | |
| Eigene Angaben | | | |
| | Anzahl Schulungstage im Bereich «Compliance und Datenschutz» | NB, S. 57 | |
| Wesentliches Thema «Beschaffung» | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | | |
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 58–60 | |
| GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016 | | | |
| [204-1] | Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten | NB, S. 60, 102 | |
| Wesentliches Thema «Engagement für die Region» | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | | |
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 61–64 | |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|--|---|-------------------|--------------------------------------|
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016 | | | |
| | [201-1] Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | NB, S. 103 | |
| Eigene Angaben | | | |
| | Anteil an Verträgen mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien bei Sponsoring und Anlässen | NB, S. 63, 103 | |
| | Anzahl gemeinnütziger Einsätze von Mitarbeitenden | NB, S. 63, 103 | |
| Stossrichtung «Sorgsam gegenüber der Umwelt» | | | |
| Wesentliches Thema «Klima und THG-Emissionen» | | | |
| GRI 3: Wesentliche Themen 2021 | | | |
| | [3-3] Management von wesentlichen Themen | NB, S. 65–69 | |
| GRI 305: Emissionen 2016 | | | |
| | [305-1] Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | NB, S. 69, 106 | |
| | [305-2] Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | NB, S. 69, 106 | |
| | [305-3] Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | NB, S. 69, 107 | |
| | [305-4] Intensität der THG-Emissionen | NB, S. 107 | |
| Eigene Angabe | | | |
| | Reduktion der THG-Emissionen (Scope 1–3) gegenüber dem Basisjahr 2019/2020 | NB, S. 107 | |

| GRI-Standard/ Andere Quelle | Angabe | Ort | Zusatzinformationen und Auslassungen |
|--------------------------------|--------|-----|--------------------------------------|
|--------------------------------|--------|-----|--------------------------------------|

Wesentliches Thema «Energieverbrauch»

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

| | | | |
|-------|------------------------------------|---------------------|--|
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 65–67, 70–71 | |
|-------|------------------------------------|---------------------|--|

GRI 302: Energie 2016

| | | | |
|---------|--|------------|--|
| [302-1] | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | NB, S. 105 | |
| [302-3] | Energieverbrauch ausserhalb der Organisation | NB, S. 105 | |
| [302-3] | Energieintensität | NB, S. 105 | |

Eigene Angaben

| | | | |
|--|--|------------|--|
| | Reduktion des Energieverbrauchs (innerhalb und ausserhalb der Organisation gegenüber dem Basisjahr 2019) | NB, S. 105 | |
| | Verbrauch an nichterneuerbarer Primärenergie | NB, S. 106 | |

Wesentliches Thema «Abfall- und Ressourcenmanagement»

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

| | | | |
|-------|------------------------------------|---------------------|--|
| [3-3] | Management von wesentlichen Themen | NB, S. 65–67, 72–73 | |
|-------|------------------------------------|---------------------|--|

GRI 301: Materialien 2016

| | | | |
|---------|---|----------------|--|
| [301-1] | Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen | NB, S. 104 | |
| [301-2] | Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe | NB, S. 72, 104 | |

Eigene Angabe

| | | | |
|--|-----------------|------------|--|
| | Wasserverbrauch | NB, S. 107 | |
|--|-----------------|------------|--|

Anhang

Leistungskennzahlen

Stossrichtung

Engagiert für Kundinnen und Kunden

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

[Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Anteil Produkte und Dienstleistungen, die ESG-Kriterien umfassen [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| Volumen der gesamten Produkte/ Dienstleistungen ² (in Millionen Franken) | - 12.7 % | 9'095 | 10'420 | 9'310 | 8'626 | 7'455 | 7'838 |
| Anzahl der ESG-Produkte/Dienstleistungen ³ | 11.0 % | 38'434 | 34'638 | 25'551 | - | - | - |
| Volumen der ESG-Produkte/Dienstleistungen ⁴ (in Millionen Franken) | - 9.0 % | 2'256 | 2'478 | 1'820 | - | - | - |
| Anteil der ESG-Produkte/Dienstleistungen am Gesamtvolumen (in Prozent) | 1.0 % | 24.8 | 23.8 | 19.5 | - | - | - |
| Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| Gesamt-Hypothekarvolumen (in Millionen Franken) | - 11.9 % | 19'154 | 21'740 | 20'575 | 19'662 | 18'757 | 18'162 |
| Gesamtvolumen Energiehypothek (in Millionen Franken) | - 6.4 % | 41 | 44 | 42 | 41 | 40 | 42 |
| Anteil Energiehypothek-Volumen (in Prozent) | 0.0 % | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 | 0.2 |
| Anzahl durchgeführter Beratungen durch Energieberatungsstellen [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| Anzahl durchgeführte Beratungen durch Energieberatungsstellen ⁷ | - 3.3 % | 29 | 30 | 10 | 48 | 46 | - |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 in Prozent

² Total Anlagevolumen (VV, Depot, Vorsorge)

³ Umstellung auf ESG-Plus-Ansatz; Anzahl Depots (VV Basis, Privatmandate, Vorsorgefonds)

⁴ Umstellung auf ESG-Plus-Ansatz; VV Basis, Privatmandate, Vorsorgefonds

⁵ Quelle: F&R / Bilanz der TKB, gerundet auf Mio.

Sustainable Finance (ESG-Integration)

[Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden [Eigene Angabe] | | | | | |
| Wert des gesamten verwalteten Vermögens am Ende des Berichtszeitraums ² (in Millionen Franken) | 16.0 % | 1'977 | 1'705 | 1'629 | 1'293 |
| Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem positiven Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen ² (in Millionen Franken) | 16.0 % | 1'977 | 1'705 | 1'629 | 1'288 |
| Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem negativen Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen ² (in Millionen Franken) | 0.0 % | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 5 |
| Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem kombinierten positiven und negativen Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen (in Millionen Franken) | 0.0 % | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Anteil der Vermögenswerte, die einer positiven ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden, an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent) | 0.0 % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 99.6 |
| Anteil der Vermögenswerte, die einer negativen ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden, an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent) | 0.0 % | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.4 |
| Anteil der Vermögenswerte, die einer kombinierten negativen und positiven ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden, an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent) | 0.0 % | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Prozentsatz der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind [Eigene Angabe] | | | | | |
| Anzahl der Finanzanlagen insgesamt | 22.7 % | 162 | 132 | 135 | 123 |
| Anzahl der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind ³ | 22.7 % | 162 | 132 | 135 | 122 |
| Anteil der Finanzanlagen mit Kopplung an ESG-Kriterien (in Prozent) | 0.0 % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 99.2 |
| CO₂-Ausstoss (Scope 1–2) pro investierter CHF Mio. des Finanzierungs- und Anlageportfolios [Eigene Angabe] | | | | | |
| CO ₂ -Ausstoss in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (CO ₂ -e) pro Million Franken investiert im Portfolio gesamt ⁴ | – 37.1 % | 105.7 | 168.0 | 167.4 | 173.4 |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber 2019 in Prozent

² Basis für die vorliegende Beurteilung bildet die Analyse für die Eigene Angabe: «Prozentsatz der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind»; Aufstellung des Volumen in CHF Mio. anstelle der Anzahl Titel

³ Basis für die vorliegende Beurteilung der «ESG-Kriterien-Koppelung» bildet der von der TKB seit Dezember 2019 angewendete Nachhaltigkeitsansatz bei den bankeigenen Finanzanlagen (siehe Kapitel «Sustainable Finance»).

⁴ Basis: MSCI-ESG-Tool (zu berücksichtigen: Für das Finanzanlagen-Portfolio 2022 waren zu 47,2% der Titel bzw. zu 25,8% des Portfolio-Marktwerts keine Emissionsdaten verfügbar. Im Portfolio 2021 beruhen zudem 24,8% der ausgewiesenen Emissionsdaten gemessen an Anzahl Titeln bzw. 57,0% gemessen am Portfolio-Marktwert auf Schätzungen von MSCI; effektiv bzw. vollständig rapportiert waren die Emissionsdaten zu 28,0% der Anzahl Titel bzw. zu 17,3% des Portfolio-Marktwerts).

Stossrichtung

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Mitarbeitende [GRI 2-7] | | | | | | | |
| Gesamtanzahl der Angestellten ² | 2.1 % | 726.83 | 711.59 | 704.44 | 684.67 | 683.84 | 688.46 |
| Gesamtanzahl der Angestellten nach GB-Norm ³ | 2.5 % | 701 | 684 | 679 | 658 | 655 | 656 |
| Angebotene Vollzeit-Stellen ⁴ (Personaleinheiten) ohne Lernende/Praktikanten | 2.7 % | 692 | 674 | 663 | 632 | 630 | 636 |
| Mitarbeitende | | | | | | | |
| – Mitarbeitende total (alle inkl. Lernende/Praktikanten und Stundenlöhner) | 3.2 % | 835 | 809 | 799 | 777 | 775 | 774 |
| – davon Funktionsstufe 7 (GL) ⁵ | 0.0 % | 6 | 6 | 6 | - | - | - |
| – davon Führungsfunktionen (alle Vorges. laut Stellenplan; ohne GL) ⁵ | 2.4 % | 128 | 125 | 126 | - | - | - |
| – davon ohne Führungsfunktion (Rest) ⁵ | 3.4 % | 701 | 678 | 667 | - | - | - |
| – davon Funktionsstufe 5 ^{5,6} | 8.9 % | 317 | 291 | 272 | - | - | - |
| – davon Lernende | -4.3 % | 45 | 47 | 48 | 48 | 50 | 51 |
| – davon Praktikanten | 0.0 % | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| – davon Stundenlöhner | 0.0 % | 9 | 9 | 8 | 7 | 11 | 15 |
| Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag ⁷ (befristet/unbefristet) | 3.3 % | 826 | 800 | 791 | 770 | 764 | 759 |
| Arbeitsvertrag unbefristet | | | | | | | |
| – Männer | 1.7 % | 414 | 407 | 402 | 316 | 391 | 384 |
| – Frauen | 6.4 % | 350 | 329 | 326 | 389 | 305 | 313 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Arbeitsvertrag befristet⁸ (inkl. Lernende und Praktikanten) | | | | | | | |
| – Männer | 0.0 % | 36 | 36 | 36 | 36 | 40 | 35 |
| – Frauen | -7.1 % | 26 | 28 | 27 | 29 | 28 | 27 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 in Prozent

² Gesamtpersonal inkl. Stundenlöhner, Lernende/Praktikanten zu 100% gerechnet / Stichtagsbetrachtung per 31.12.2022

³ exkl. Stundenlöhner (da GB-Norm), inkl. Lernende und Praktikanten (zu 50% gerechnet)

⁴ Sollbestand, exklusive Lernende/Praktikanten und Temporärkräfte

⁵ Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

⁶ Zusatzinformation: Mitarbeitende in Funktionsstufe 5 sind Bestandteil der Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion (Rest). Die Funktionsstufe 5 umfasst Expertinnen und Experten. Sie ist damit die höchste Stufe der Fachkarriere.

⁷ Anzahl Köpfe inkl. Lernende/Praktikanten, aber exkl. Stundenlöhner, da diese unten separat aufgeführt

⁸ Lernende/Praktikanten werden zu den befristeten Arbeitsverträgen gezählt, nicht zu den unbefristeten

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Stundenlöhner | 0.0% | 9 | 9 | 8 | 7 | 11 | 15 |
| – Männer | 0.0% | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 |
| – Frauen | 0.0% | 6 | 6 | 6 | 6 | 9 | 12 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis ² (Vollzeit und Teilzeit) | 3.7% | 786 | 758 | 750 | 727 | 724 | 721 |
| Vollzeit (exkl. Lernende/Praktikanten) | –1.5% | 467 | 474 | 476 | 461 | 468 | 481 |
| – Männer | –0.9% | 340 | 343 | 350 | 338 | 348 | 350 |
| – Frauen | –3.1% | 127 | 131 | 126 | 123 | 120 | 131 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Anteil der Angestellten in Vollzeit, nach Geschlecht | | | | | | | |
| – Männer | 0.4% | 72.8 | 72.4 | 73.5 | 73.3 | 74.4 | 72.8 |
| – Frauen | –0.4% | 27.2 | 27.6 | 26.5 | 26.7 | 25.6 | 27.2 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Teilzeit ² (exkl. Lernende/Praktikanten, inkl. Stundenlöhner) | 12.3% | 319 | 284 | 274 | 266 | 256 | 240 |
| – Männer | 10.5% | 84 | 76 | 63 | 59 | 56 | 44 |
| – Frauen | 13.0% | 235 | 208 | 211 | 207 | 200 | 196 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Anteil der Angestellten in Teilzeit, nach Geschlecht (in Prozent) | | | | | | | |
| – Männer | –0.4% | 26.3 | 26.8 | 23.0 | 22.2 | 21.9 | 18.3 |
| – Frauen | 0.4% | 73.7 | 73.2 | 77.0 | 77.8 | 78.1 | 81.7 |
| – Divers | | | | | | | |

Mitarbeitende, die keine Angestellten sind [GRI 2-8]

| | | | | | | |
|---|---|------|------|------|------|------|
| Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die nicht angestellt sind, aber kontrolliert werden ³ | 9 | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. | k.A. |
|---|---|------|------|------|------|------|

¹ Veränderung in 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 in Prozent

² Anzahl Köpfe, ohne Lernende/Praktikanten

³ Hierbei handelt es sich um Personen, die bei einer Drittfirma angestellt sind, jedoch in höheren Pensen über längere Zeit ausschliesslich für die TKB arbeiten (z. B. am Empfang). Ihre Zahl wird pro Kopf und per Ende des Berichtszeitraums (Stichtagbetrachtung) erfasst.

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation [GRI 401-1] | | | | | | | |
| Anzahl Personen ² (Köpfe) wie oben in GRI 2-7 | - | 835 | 809 | 799 | 777 | 775 | 774 |
| – davon < 30 Jahre ³ | - | 186 | 198 | 190 | 185 | 184 | 192 |
| – davon 30–50 Jahre ³ | - | 396 | 364 | 361 | 353 | 373 | 367 |
| – davon > 50 Jahre ³ | - | 253 | 247 | 248 | 239 | 218 | 215 |
| – davon Männer ³ | - | 453 | 446 | 440 | 426 | 433 | 422 |
| – davon Frauen ³ | - | 382 | 363 | 359 | 351 | 342 | 352 |
| – davon Divers ³ | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtzahl der während des Berichtszeitraums eingestellten Mitarbeitenden, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen ² | 29.5 % | 114 | 88 | 87 | 79 | 79 | 66 |
| – < 30 Jahre | –3.8 % | 50 | 52 | 54 | 51 | 41 | 42 |
| – 30–50 Jahre | 83.3 % | 55 | 30 | 29 | 19 | 35 | 17 |
| – > 50 Jahre | 50.0 % | 9 | 6 | 4 | 9 | 3 | 7 |
| Rate neuer Mitarbeiter, nach Altersgruppen | | | | | | | |
| – < 30 Jahre | –15.2 % | 43.9 | 59.1 | 62.1 | 64.6 | 51.9 | 63.6 |
| – 30–50 Jahre | 14.2 % | 48.2 | 34.1 | 33.3 | 24.1 | 44.3 | 25.8 |
| – > 50 Jahre | 1.1 % | 7.9 | 6.8 | 4.6 | 11.4 | 3.8 | 10.6 |
| Gesamtzahl der während des Berichtszeitraums eingestellten Mitarbeitenden, aufgeschlüsselt nach Geschlecht ² | 29.5 % | 114 | 88 | 87 | 79 | 79 | 66 |
| – Männer | 30.4 % | 60 | 46 | 49 | 44 | 47 | 37 |
| – Frauen | 28.6 % | 54 | 42 | 38 | 35 | 32 | 29 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Rate neuer Mitarbeiter, nach Geschlecht (in Prozent) | | | | | | | |
| – Männer | 0.4 % | 52.6 | 52.3 | 56.3 | 55.7 | 59.5 | 56.1 |
| – Frauen | –0.4 % | 47.4 | 47.7 | 43.7 | 44.3 | 40.5 | 43.9 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 in Prozent

² Anzahl Köpfe inkl. Lernende/Praktikanten, inkl. Stundenlöhner

³ Angaben nötig für Fluktuationsberechnung

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen während des Berichtszeitraums verlassen haben, nach Altersgruppen ² | -5.8% | 81 | 86 | 64 | 70 | 78 | 79 |
| - < 30 Jahre | 0.0% | 34 | 34 | 33 | 38 | 30 | 41 |
| - 30–50 Jahre | 8.3% | 26 | 24 | 15 | 19 | 24 | 22 |
| - > 50 Jahre | -25.0% | 21 | 28 | 16 | 13 | 24 | 16 |
| Angestelltenfluktuation nach Altersgruppen ³ (unbereinigte Fluktuation, in Prozent) | | | | | | | |
| - < 30 Jahre | 0.8% | 14.4 | 13.6 | 13.5 | 16.1 | 13.3 | 17.5 |
| - 30–50 Jahre | -0.3% | 5.8 | 6.1 | 3.8 | 5.1 | 5.9 | 5.7 |
| - > 50 Jahre | -3.1% | 8.0 | 11.1 | 6.3 | 5.2 | 10.9 | 7.2 |
| Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen während des Berichtszeitraums verlassen haben, nach Geschlecht | -5.8% | 81 | 86 | 64 | 70 | 78 | 79 |
| - Männer | 8.9% | 49 | 45 | 35 | 44 | 41 | 41 |
| - Frauen | -22.0% | 32 | 41 | 29 | 26 | 37 | 38 |
| - Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Angestelltenfluktuation nach Geschlecht ³ (unbereinigte Fluktuation, in Prozent) | | | | | | | |
| - Männer | 0.4% | 9.6 | 9.1 | 7.2 | 9.4 | 8.5 | 8.9 |
| - Frauen | -2.8% | 7.3 | 10.1 | 7.3 | 6.7 | 9.9 | 10.0 |
| - Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Angestelltenfluktuation ³ (unbereinigte Fluktuation, in Prozent) | | | | | | | |
| - gesamt | -1.1% | 8.5 | 9.6 | 7.2 | 8.2 | 9.1 | 9.4 |
| Angestelltenfluktuation ³ (bereinigte Fluktuation, in Prozent) | | | | | | | |
| - gesamt ⁴ | 1.8% | 7.4 | 5.6 | 4.7 | 5.7 | 5.2 | 5.8 |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 in Prozent

² Anzahl Köpfe inkl. Lernende/Praktikanten, inkl. Stundenlöhner

³ berechnet nach Schlüter-Formel: $[Zahl\ der\ Abgänge / (Anfangbestand + Zugänge)] \times 100$

⁴ bereinigt = ohne natürliche Abgänge wie Pensionierung, Kündigung Arbeitgeber, Todesfall, etc (das heisst: nur Kündigung Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten [GRI 404-1] | | | | | | | |
| Ausbildungstage ² | 123.6 % | 2144 | 959 | 911 | 1324 | 1440 | 1678 |
| Ausbildungstage pro Mitarbeiter | 116.7 % | 2.6 | 1.2 | 1.14 | 1.7 | 1.86 | 2.29 |
| – Männer | 130.3 % | 2.81 | 1.22 | 1.22 | 1.96 | 2.16 | 2.63 |
| – Frauen | 98.3 % | 2.34 | 1.18 | 1.03 | 1.38 | 1.42 | 1.89 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Ausbildungskosten in Millionen Franken (inkl. Lehrlinge) | 75.5 % | 1.79 | 1.02 | 1.33 | 1.37 | 1.22 | 1.53 |
| – in % des Personalaufwandes | 72.1 % | 1.6 | 0.9 | 1.2 | 1.4 | 1.2 | 1.4 |
| – pro Mitarbeiter/Mitarbeiterin in Franken | 70.0 % | 2162 | 1272 | 1669 | 1849 | 1662 | 2096 |
| Lehrabschlüsse | -6.3 % | 15 | 16 | 17 | 17 | 17 | 20 |
| Eidg. anerkannter Abschluss | 9.1 % | 36 | 33 | 19 | 27 | 29 | 30 |
| Mitarbeitende in Vorbereitung auf einen eidg. anerkannten Abschluss | 22.4 % | 60 | 49 | 44 | 48 | 44 | 45 |
| Interne Ausbilder | 22.2 % | 33 | 27 | 19 | 27 | 25 | 47 |

Anzahl Absentzage (aufgrund Krankheit und Unfall) [Eigene Angabe]

| | | | | | | | |
|--|--------|-------------------|------|------|------|------|------|
| Anzahl der Absentzage (aufgrund Krankheit und Unfall) | 29.0 % | 4441 | 3443 | 3645 | 4045 | 3591 | 4070 |
| Durchschnittliche Anzahl der Absentzage pro Mitarbeitenden (aufgrund Krankheit und Unfall) | 27.1 % | 6.1 | 4.8 | 5.2 | 5.9 | 5.3 | 5.9 |
| Durchschnittliche Anzahl der Absentzage bei Kantonalbanken (aufgrund Krankheit und Unfall) | 9.3 % | k.A. ² | 5.9 | 5.4 | 6.1 | 5.8 | 5.1 |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 in Prozent

² Selbststudium Nachhaltigkeitschulung 1 und 2 im 2022 berücksichtigt. Sonst jedoch ohne Web-based trainings oder weiteres Selbststudium.

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Elternzeit [401-3] | | | | | | | |
| Gesamtzahl der Angestellten, die Anspruch auf Elternzeit haben, nach Geschlecht | 15.8 % | 22 | 19 | 27 | 29 | 20 | 34 |
| – Männer | 0.0 % | 9 | 9 | 15 | 18 | 9 | 19 |
| – Frauen | 30.0 % | 13 | 10 | 12 | 11 | 11 | 15 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit genommen haben, nach Geschlecht | 15.8 % | 22 | 19 | 27 | 29 | 20 | 34 |
| – Männer | 0.0 % | 9 | 9 | 15 | 18 | 9 | 19 |
| – Frauen | 30.0 % | 13 | 10 | 12 | 11 | 11 | 15 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtzahl der Angestellten, die während des Berichtszeitraums nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, nach Geschlecht | 23.5 % | 21 | 17 | 25 | 28 | 18 | 30 |
| – Männer | 0.0 % | 9 | 9 | 15 | 18 | 9 | 19 |
| – Frauen | 50.0 % | 12 | 8 | 10 | 10 | 9 | 11 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtzahl der Angestellten, die nach dem Elternurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz noch beschäftigt waren, nach Geschlecht | - | k.A. ³ | 17 | 25 | 27 | 17 | 29 |
| – Männer | - | k.A. ³ | 9 | 15 | 17 | 8 | 18 |
| – Frauen | - | k.A. ³ | 8 | 10 | 10 | 9 | 11 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz | 6.0 % | 95.5 | 89.5 | 92.6 | 96.6 | 90.0 | 88.2 |
| – Männer | 0.0 % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| – Frauen | 12.3 % | 92.3 | 80.0 | 83.3 | 90.9 | 81.8 | 73.3 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |

¹ Veränderung 2022 gegenüber Vorjahr 2021 in Prozent

² Kantonalbanken-Benchmark wird erst im März 2023 erhoben

³ Die Kennzahl für 2022 kann erst 12 Monate nach Ende des Berichtsjahres ermittelt werden, d.h. erst per Ende 2023

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit genommen haben | - | k.A. | 89.5 | 92.6 | 93.1 | 85.0 | 85.3 |
| – Männer | - | k.A. | 100.0 | 100.0 | 94.4 | 88.9 | 94.7 |
| – Frauen | - | k.A. | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten [405-1] | | | | | | | |
| Gesamtzahl der Personen im Bankrat, nach Geschlecht | 0.0 % | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 |
| – Männer | -14.3 % | 6 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 |
| – Frauen | 50.0 % | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Prozentualer Anteil der Personen im Bankrat, nach Geschlecht | | | | | | | |
| – Männer | -11.1 % | 66.7 | 77.8 | 77.8 | 77.8 | 77.8 | 77.8 |
| – Frauen | 11.1 % | 33.3 | 22.2 | 22.2 | 22.2 | 22.2 | 22.2 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtzahl der GL, nach Geschlecht | | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 |
| – Männer | 0.0 % | 6 | 6 | 6 | 5 | 5 | 5 |
| – Frauen | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Prozentualer Anteil der GL, nach Geschlecht | | | | | | | |
| – Männer | 0.0 % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| – Frauen | 0.0 % | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen, nach Geschlecht (inkl. GL) ² | 2.3 % | 134 | 131 | 132 | - | - | - |
| – Männer | -1.8 % | 110 | 112 | 117 | - | - | - |
| – Frauen | 26.3 % | 24 | 19 | 15 | - | - | - |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |

¹ Veränderung 2022 gegenüber Vorjahr 2021 in Prozent

² Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Prozentualer Anteil der MA in Führungsfunktionen, nach Geschlecht ² | | | | | | | |
| – Männer | –3.4 % | 82.1 | 85.5 | 88.6 | - | - | - |
| – Frauen | 3.4 % | 17.9 | 14.5 | 11.4 | - | - | - |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen, nach Altersgruppe (inkl. GL) ² | | | | | | | |
| – < 30 Jahre | –42.9 % | 4 | 7 | 6 | - | - | - |
| – 30–50 Jahre | 7.2 % | 74 | 69 | 73 | - | - | - |
| – > 50 Jahre | 1.8 % | 56 | 55 | 53 | - | - | - |
| Prozentualer Anteil der MA in Führungsfunktionen, nach Altersgruppe ² | | | | | | | |
| – < 30 Jahre | –2.4 % | 3.0 | 5.3 | 4.5 | - | - | - |
| – 30–50 Jahre | 2.6 % | 55.2 | 52.7 | 55.3 | - | - | - |
| – > 50 Jahre | –0.2 % | 41.8 | 42.0 | 40.2 | - | - | - |
| Gesamtzahl der übrigen MA, nach Geschlecht ^{2,3} | | | | | | | |
| – Männer | 2.7 % | 343 | 334 | 323 | - | - | - |
| – Frauen | 4.1 % | 358 | 344 | 344 | - | - | - |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Prozentualer Anteil der übrigen MA, nach Geschlecht ² | | | | | | | |
| – Männer | 0.0 % | 0.5 | 0.5 | 0.5 | - | - | - |
| – Frauen | 0.0 % | 0.5 | 0.5 | 0.5 | - | - | - |
| – Divers | - | - | - | - | - | - | - |

¹ Veränderung 2022 gegenüber Vorjahr 2021 in Prozent

² Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

³ Alle MA, inkl. Stundenlöhner und Lernende/Praktikanten

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Gesamtzahl der übrigen MA, nach Altersgruppe ² | 3.4 % | 701 | 678 | 667 | - | - | - |
| - < 30 Jahre | -4.7 % | 182 | 191 | 184 | - | - | - |
| - 30–50 Jahre | 9.2 % | 322 | 295 | 288 | - | - | - |
| - > 50 Jahre | 2.6 % | 197 | 192 | 195 | - | - | - |
| Prozentualer Anteil der übrigen MA, nach Altersgruppe ² | | | | | | | |
| - < 30 Jahre | -2.2 % | 26.0 | 28.2 | 27.6 | - | - | - |
| - 30–50 Jahre | 2.4 % | 45.9 | 43.5 | 43.2 | - | - | - |
| - > 50 Jahre | -0.2 % | 28.1 | 28.3 | 29.2 | - | - | - |
| Gesamtzahl der MA mit FST5, nach Geschlecht ³ | 8.9 % | 317 | 291 | 272 | - | - | - |
| - Männer | 2.3 % | 226 | 221 | 210 | - | - | - |
| - Frauen | 30.0 % | 91 | 70 | 62 | - | - | - |
| - Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Prozentualer Anteil der MA mit FST5, nach Geschlecht ^{2,3} | | | | | | | |
| - Männer | -4.7 % | 71.3 | 75.9 | 77.2 | - | - | - |
| - Frauen | 4.7 % | 28.7 | 24.1 | 22.8 | - | - | - |
| - Divers | - | - | - | - | - | - | - |
| Gesamtzahl der MA mit FST5, nach Altersgruppe ³ | 8.9 % | 317 | 291 | 272 | - | - | - |
| - < 30 Jahre | -18.2 % | 9 | 11 | 8 | - | - | - |
| - 30–50 Jahre | 7.5 % | 201 | 187 | 175 | - | - | - |
| - > 50 Jahre | 15.1 % | 107 | 93 | 89 | - | - | - |
| Prozentualer Anteil der MA mit FST5 nach Altersgruppe ³ | | | | | | | |
| - < 30 Jahre | -0.9 % | 2.8 | 3.8 | 2.9 | - | - | - |
| - 30–50 Jahre | -0.9 % | 63.4 | 64.3 | 64.3 | - | - | - |
| - > 50 Jahre | 1.8 % | 33.8 | 32.0 | 32.7 | - | - | - |

¹ Veränderung 2022 gegenüber Vorjahr 2021 in Prozent

² Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

³ Zusatzinformation: Mitarbeitende in Funktionsstufe 5 sind Bestandteil der Mitarbeitende ohne Führungsfunktion (Rest). Die Funktionsstufe 5 umfasst Expertinnen und Experten. Sie ist damit die höchste Stufe der Fachkarriere.

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------------------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| Pensum nach Elternschaft [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| Gesamtzahl der Angestellten, die während des Berichtszeitraums nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, nach Geschlecht | 23.5 % | 21 | 17 | 25 | 28 | 18 | 30 |
| Anteil der Angestellten, die nach Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind | 6.0 % | 95.5 | 89.5 | 92.6 | 96.6 | 90.0 | 88.2 |
| Pensum der Angestellten, die nach Elternzeit an Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, aufgeschlüsselt nach Geschlecht | | | | | | | |
| Frauen | 50.0 % | 12 | 8 | 10 | 10 | 9 | 11 |
| – > 80 % | - | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 3 |
| Anteil der rückgekehrten Frauen in > 80 % | - | 8.3 | 0.0 | 10.0 | 40.0 | 0.0 | 27.3 |
| – 61–80 % | 0.0 % | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| Anteil der rückgekehrten Frauen in 61 – 80 % | –33.3 % | 16.7 | 25.0 | 10.0 | 0.0 | 22.2 | 0.0 |
| – 50–60 % | 250.0 % | 7 | 2 | 8 | 3 | 7 | 5 |
| Anteil der rückgekehrten Frauen in 50 – 60 % | 133.3 % | 58.3 | 25.0 | 80.0 | 30.0 | 77.8 | 45.5 |
| – < 50 % | –50.0 % | 2 | 4 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| Anteil der rückgekehrten Frauen in < 50 % | –66.7 % | 16.7 | 50.0 | 0.0 | 30.0 | 0.0 | 27.3 |
| Männer | 0.0 % | 9 | 9 | 15 | 18 | 9 | 19 |
| – > 80 % | 0.0 % | 7 | 7 | 15 | 18 | 9 | 19 |
| Anteil der rückgekehrten Männer in > 80 % | 0.0 % | 77.8 | 77.8 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| – 61–80 % | 0.0 % | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Anteil der rückgekehrten Männer in 61 – 80 % | 0.0 % | 22.2 | 22.2 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| – 50–60 % | 0.0 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Anteil der rückgekehrten Männer in 50 – 60 % | 0.0 % | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| – < 50 % | 0.0 % | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Anteil der rückgekehrten Männer in < 50 % | 0.0 % | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

¹ Veränderung 2022 gegenüber Vorjahr 2021 in Prozent

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8,, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------------------|-------|-------|-------|------|------|------|
| Anteil Wiedereinstieg nach Elternzeit mit gleicher Funktion(sstufe)² [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| – Männer | 0.0 % | 9 | 9 | 15 | - | - | - |
| – Frauen | 71.4 % | 12 | 7 | 8 | - | - | - |
| Anteil Männer | 0.0 % | 100.0 | 100.0 | 100.0 | - | - | - |
| Anteil Frauen | 12.5 % | 100.0 | 87.5 | 80.0 | - | - | - |
| Gesamt | 5.9 % | 100.0 | 94.1 | 92.0 | - | - | - |
| Anteil Teilzeitarbeitende in Führungspositionen [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| Anzahl Vollzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/ Praktikanten) | 0.2 % | 467 | 474 | 476 | 461 | 468 | 481 |
| Anzahl Teilzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/ Praktikanten) < 100 Prozent Pensum | 0.4 % | 319 | 284 | 274 | 266 | 256 | 240 |
| Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen – inkl. GL ² | 0.8 % | 134 | 131 | 132 | - | - | - |
| Gesamtzahl der MA mit FST5 ³ | 0.4 % | 317 | 291 | 272 | - | - | - |
| Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen < 100 Prozent Pensum ² | 0.5 % | 235 | 208 | 211 | - | - | - |
| – GL | 0.0 % | 0 | 0 | 0 | - | - | - |
| – Führungsfunktion | 27.8 % | 10 | 6 | 4 | - | - | - |
| – Rest | 0.6 % | 225 | 202 | 207 | - | - | - |
| – davon Frauen in Funktionsstufe 5 ^{2,3} | 4.5 % | 49 | 33 | 29 | - | - | - |
| Anzahl teilzeitbeschäftigte Männer < 100 Prozent Pensum ² | 1.5 % | 84 | 76 | 63 | - | - | - |
| – GL | | 0 | 0 | 0 | - | - | - |
| – Führungsfunktion | 11.6 % | 14 | 11 | 10 | - | - | - |
| – Rest | 1.7 % | 70 | 65 | 53 | - | - | - |
| – davon Männer in Funktionsstufe 5 ^{2,3} | 3.3 % | 36 | 33 | 29 | - | - | - |

¹ Veränderung 2022 gegenüber Vorjahr 2021 in Prozent

² Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

³ Die Funktionsstufe 5 umfasst Expertinnen und Experten. Sie ist damit die höchste Stufe der Fachkarriere.

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 401-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Anteil teilzeitbeschäftigte Frauen < 100 Prozent Pensum ² | | | | | | | |
| – GL | 0.0 % | - | - | - | - | - | - |
| – Führungsfunktion | 1.4 % | 4.3 | 2.9 | 1.9 | - | - | - |
| – Funktionsstufe 5 ^{2,3} | 5.0 % | 20.9 | 15.9 | 13.7 | - | - | - |
| Anteil teilzeitbeschäftigte Männer ² | | | | | | | |
| – GL | 0.0 % | - | - | - | - | - | - |
| – Führungsfunktion | 2.2 % | 16.7 | 14.5 | 15.9 | - | - | - |
| – Funktionsstufe 5 ^{2,3} | -0.6 % | 42.9 | 43.4 | 46.0 | - | - | - |
| Anteil aller Mitarbeitenden in Führungsfunktionen, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ² | 4.9 % | 17.9 | 13.0 | 10.6 | - | - | - |
| Anteil der Frauen in Führungsfunktionen, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ² | 10.1 % | 41.7 | 31.6 | 26.7 | - | - | - |
| Anteil der Männer in Führungsfunktionen, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ² | 2.9 % | 12.7 | 9.8 | 8.5 | - | - | - |
| Anteil aller Mitarbeitenden in Funktionsstufe 5, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ² | 4.1 % | 26.8 | 22.7 | 21.3 | - | - | - |
| Anteil der Frauen in Funktionsstufe 5, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ^{2,3} | 6.7 % | 53.8 | 47.1 | 46.8 | - | - | - |
| Anteil der Männer in Funktionsstufe 5, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ^{2,3} | 1.0 % | 15.9 | 14.9 | 13.8 | - | - | - |

¹ Veränderung 2022 gegenüber Vorjahr 2021 in Prozent

² Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

³ Die Funktionsstufe 5 umfasst Expertinnen und Experten. Sie ist damit die höchste Stufe der Fachkarriere.

Stossrichtung

Verankert in Gesellschaft und Region

Wirtschaftliche Leistung

[GRI 201-1; Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert (in 1000 Franken) [GRI 201-1] | | | | | | | |
| Erzeugter wirtschaftlicher Wert | | | | | | | |
| Geschäftsertrag | 1.8 % | 372'611 | 366'114 | 341'676 | 341'056 | 343'137 | 335'147 |
| Geschäftserfolg | 3.0 % | 188'113 | 182'629 | 166'394 | 167'042 | 169'362 | 158'741 |
| Jahresgewinn | 1.6 % | 147'848 | 145'552 | 139'082 | 135'087 | 134'172 | 129'400 |
| Bilanzgewinn | 1.5 % | 150'574 | 148'291 | 141'855 | 138'031 | 137'053 | 132'387 |
| Verteilter wirtschaftlicher Wert | | | | | | | |
| Sachaufwand | 0.7 % | 58'931 | 58'518 | 56'602 | 56'710 | 56'920 | 54'478 |
| – davon zentrales Sponsoring | 27.7 % | 1'416 | 1'109 | 1'165 | 1'383 | 1'256 | 1'345 |
| Engagement der TKB Jubiläums-Stiftung ² | –20.0 % | 400 | 500 | 600 | 400 | 400 | 400 |
| Personalaufwand ³ | 2.3 % | 112'818 | 110'289 | 107'747 | 105'218 | 103'707 | 113'604 |
| Dividende an PS-Inhaber | 0.0 % | 12'400 | 12'400 | 12'000 | 11'200 | 11'200 | 11'000 |
| Ausschüttungen und Abgaben an Kanton und Gemeinden | 0.4 % | 70'726 | 70'415 | 67'130 | 69'849 | 69'309 | 68'406 |
| – davon Gewinnablieferung an den Kanton | 0.0 % | 48'200 | 48'200 | 46'600 | 42'583 | 41'221 | 38'786 |
| – davon Gewinnausschüttung an anteilsberechtigten Gemeinden | 0.0 % | 3'000 | 3'000 | 3'000 | 3'000 | 3'000 | 3'000 |
| – davon Verzinsung Grundkapital | 0.0 % | 1'401 | 1'401 | 1'401 | 2'217 | 3'579 | 5'214 |
| – davon Abgeltung Staatsgarantie | 4.9 % | 7'936 | 7'565 | 7'115 | 6'758 | 6'609 | 6'506 |
| – davon Steuern | –0.6 % | 10'190 | 10'249 | 9'014 | 15'291 | 14'900 | 14'900 |
| Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert | | | | | | | |
| Zuweisung an gesetzlichen Reserven | 2.7 % | 75'000 | 73'000 | 69'000 | 69'500 | 68'500 | 65'000 |
| Zuweisung an Reserven für allgemeine Bankrisiken | 7.4 % | 29'000 | 27'000 | 28'000 | 15'000 | 20'000 | 15'000 |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 in Prozent

² exkl. Engagement für Fitnessparks in 2020 sowie Fussballgolf-Anlage in 2021

³ inkl. freiwillige Zuweisung an die Pensionskasse der TKB von 11.2 Mio. Franken

Wirtschaftliche Leistung

[GRI 201-1; Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Kapitalquote [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| Erforderliche Eigenmittel (in Millionen Franken) | 15.0 % | 1'825 | 1'587 | 1'513 | 1'543 | 1'466 | 1'432 |
| Eigenmittel (in Millionen Franken) | 4.2 % | 2'541 | 2'439 | 2'308 | 2'211 | 2'127 | 2'039 |
| Kapitalquote (anrechenbare vorhandene Eigenmittel in % der risikogewichteten Aktiven) | 0.5 % | 18.5 | 18.4 | 18.3 | 18.6 | 18.9 | 18.5 |
| Rendite auf Ø erforderlichen Eigenmitteln [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| Rendite ² (in Prozent) | -0.2 % | 11.6 | 11.8 | 11.3 | 12.0 | 12.0 | 12.0 |
| Gewinnausschüttungsquote [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| Ausschüttungsquote ³ (in Prozent) | -0.6 % | 41.2 | 41.8 | 42.3 | 40.6 | 40.9 | 41.5 |
| - Abgaben an den Kanton (in Prozent) | -0.6 % | 39.2 | 39.8 | 40.2 | 38.4 | 38.7 | 39.3 |
| - Abgaben an anteilsberechtigten Gemeinden (in Prozent) | 0.0 % | 2.0 | 2.0 | 2.1 | 2.2 | 2.2 | 2.3 |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 in Prozent

² ohne antizyklischen Puffer

³ Definition: Ausschüttungsquote entspricht Dividende, Verzinsung Grundkapital und Gewinnablieferung an den Kanton im Verhältnis zum Bilanzgewinn

Beschaffung

[GRI 204-1]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|---|--------------------------|-------|------|-------|------|------|------|
| Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten [GRI 204-1] | | | | | | | |
| Prozentualer Anteil des Beschaffungsbudgets, der für Lieferanten in der Schweiz ausgegeben wird (z. B. der prozentuale Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die lokal beschafft werden). | 0.2 % | 78.15 | 78 | 78.5 | 63 | 59.7 | 70 |
| Prozentualer Anteil des Beschaffungsbudgets, der für Lieferanten im Thurgau ausgegeben wird (z. B. der prozentuale Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die lokal beschafft werden). | 2.1 % | 20.42 | 20 | 19.89 | 35 | 38.7 | 28 |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 in Prozent

Engagement für die Region

[GRI 201-1; Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 |
|--|--------------------------|------|------|------|------|------|------|
| Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert² [GRI 201-1] | | | | | | | |
| Sponsoring-Engagement (in Tausend Franken) | 27.7 % | 1416 | 1109 | 1165 | 1383 | 1256 | 1345 |
| TKB Jubiläums-Stiftung (in Tausend Franken) | - 20 % | 400 | 500 | 600 | 400 | 400 | 400 |
| Anteil Verträge mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien bei Sponsoring und Anlässen³ [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| Gesamtzahl an Verträgen für Sponsoring und Anlässe | 1.5 % | 68 | 67 | 62 | 58 | - | - |
| Anzahl an Verträgen mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien | 4.8 % | 65 | 62 | 56 | 52 | - | - |
| Anteil an Verträgen mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien (in Prozent) | 3.3 % | 95.6 | 92.5 | 90.3 | 89.7 | - | - |
| Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden⁴ [Eigene Angabe] | | | | | | | |
| Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden | - 34.62 % | 85 | 130 | - | - | - | - |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber dem Vorjahr 2021 in Prozent

² exkl. Engagement für Fitnessparks in 2020 sowie Fussballgolf-Anlage in 2021

³ Diese Informationen werden erst seit 2019 erfasst

⁴ Der erste Freiwilligentag fand 2021 statt

Stossrichtung

Sorgsam gegenüber der Umwelt

Sorgsam gegenüber der Umwelt

[GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2013 |
|--|--------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|
| Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen [GRI 301-1] | | | | | | |
| Papierverbrauch gesamt (in Kilogramm) | -49% | 85'100 | 83'602 | 109'098 | 115'566 | 167'905 |
| Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe [GRI 301-2] | | | | | | |
| Anteil Recyclingpapier am Gesamtpapierverbrauch (in Prozent) | 88.8% | 89 | 76.0 | 80.0 | 81.0 | 0.2 |
| Papierverbrauch pro Mitarbeiter (in Kilogramm/VZÄ) | -53% | 117 | 117 | 153 | 169 | 249 |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber 2013 in Prozent

Sorgsam gegenüber der Umwelt

[GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Energieverbrauch innerhalb der Organisation² [GRI 302-1] | | | | | |
| Energieverbrauch innerhalb der TKB gesamt in Megawattstunden (MWh) | 1 % | 5'416 | 5'311 | 5'465 | 5'364 |
| – davon Strom | 17 % | 3'857 | 3'315 | 3'417 | 3'289 |
| – davon Heizöl | –66 % | 268 | 777 | 775 | 791 |
| – davon Erdgas | –2 % | 1'184 | 1'150 | 1'207 | 1'210 |
| – davon Diesel | –91 % | 3 | 2 | 19 | 33 |
| – davon Benzin | –43 % | 4 | 10 | 10 | 7 |
| – davon Hybrid Benzin | 0 % | 0 | 0 | 0 | 0 |
| – davon Plug-in Benzin | 100 % | 2 | 1 | 0 | 1 |
| – davon Elektrofahrzeug | 700 % | 8 | 6 | 3 | 1 |
| – davon Fernwärme | 171 % | 92 | 51 | 34 | 34 |
| Energieverbrauch ausserhalb der Organisation [GRI 302-2] | | | | | |
| Energieverbrauch ausserhalb der TKB gesamt in Megawattstunden (MWh) | –18 % | 2'478 | 2'461 | 3'111 | 3'015 |
| – davon Energieverbrauch der externen Rechenzentren | –17 % | 228 | 263 | 271 | 276 |
| – davon Energieverbrauch aus Geschäftsfahrten und Pendelverkehr | –18 % | 2'251 | 2'198 | 2'841 | 2'739 |
| Energieintensität [GRI 302-3] | | | | | |
| Energieintensität pro Energiebezugsfläche (Heizenergie, Strom) (MWh/m ²) | –6 % | 0.17 | 0.17 | 0.19 | 0.18 |
| Energieintensität pro Mitarbeiter (MWh/VZÄ) | –12 % | 10.8 | 10.9 | 12.1 | 12.3 |
| Reduktion des Energieverbrauchs (innerhalb und ausserhalb der Organisation) zum Basisjahr 2019/2020 [Eigene Angabe] | | | | | |
| Energieverbrauch gesamt (innerhalb/ausserhalb der Organisation) (MWh) | –6 % | 7'894 | 7'772 | 8'576 | 8'379 |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber 2019 in Prozent

² Im Berichtszeitraum überarbeitete die TKB das Erfassungstool für die Umweltdaten. Dabei wurden insbesondere die zugrundeliegenden Emissionsfaktoren aktualisiert. Um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren gewährleisten zu können, wurden die Jahre 2019–2021 mit den aktualisierten Umrechnungsfaktoren neu berechnet. Da im Jahr 2022 der Umweltdaten-Berichtszeitraum angepasst wurde und deshalb nur 10 Monate (Januar bis Oktober) erhoben werden konnten, wurden die Verbräuche für die fehlenden beiden Monate hochgerechnet. Diese Hochrechnung erfolgt linear, ausser beim Wärmeverbrauch. Dort wurde die folgende Formel angewendet:
(Wärmeverbrauch Januar bis Oktober 2022) + ((Verbrauch pro Heizgradtag 2022) × (Mittelwert Anzahl Heizgradtage November bis Dezember 2020/2021))

Sorgsam gegenüber der Umwelt

[GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|---|--------------------------|------------|------------|------------|------------|
| Nicht-erneuerbare Primärenergie [Eigene Angabe] | | | | | |
| Nicht-erneuerbare Primärenergie gesamt in Megajoule pro Jahr (MJ/a) | - 14 % | 41'971'559 | 42'452'926 | 54'708'264 | 48'762'867 |
| – davon Verbrauchsmaterial | - 22 % | 3'574'680 | 3'824'409 | 4'607'562 | 4'593'136 |
| – davon Immobilien | - 22 % | 8'061'778 | 8'998'848 | 10'102'945 | 10'287'079 |
| – davon Wasserverbrauch | - 13 % | 17 | 17 | 19 | 20 |
| – davon Mitarbeitermobilität und Geschäftsreisen | - 10 % | 30'335'084 | 29'629'652 | 39'997'738 | 33'882'631 |
| Direkte THG-Emissionen (Scope 1) [GRI 305-1] | | | | | |
| Direkte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e) | - 35 % | 287 | 411 | 429 | 439 |
| – davon Heizöl | - 66 % | 67 | 196 | 195 | 199 |
| – davon Erdgas | - 2 % | 216 | 210 | 220 | 221 |
| – davon Diesel | - 93 % | 1 | 1 | 9 | 15 |
| – davon Benzin | - 33 % | 2 | 4 | 5 | 3 |
| – davon Plug-in Benzin | 0 % | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) [GRI 305-2] | | | | | |
| Indirekte THG-Emissionen (durch Fernwärme und Strom) gesamt in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e) | 13 % | 760 | 682 | 701 | 675 |
| – davon Fernwärme | 200 % | 0.3 | 0.2 | 0.1 | 0.1 |
| – davon Strom | 12 % | 757 | 680 | 701 | 675 |
| – davon Elektroauto | 200 % | 3 | 2 | 1 | 1 |
| – davon Plug-in Benzin | 0 % | 1 | 1 | 1 | 1 |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber 2019 in Prozent

Sorgsam gegenüber der Umwelt

[GRI 301-1, GRI 301-2, GRI 302-1, GRI 302-2, GRI 302-3, GRI 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, Eigene Angabe]

| Angabe | Veränderung ¹ | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|--------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) [GRI 305-3] | | | | | |
| Sonstige indirekte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e) | - 18 % | 1'136 | 1'164 | 1'427 | 1'387 |
| - davon Externe Rechenzentren ² | 0 % | 0 | 0 | 0 | 0 |
| - davon Geschäftsfahrten und Pendelverkehr | - 18 % | 739 | 722 | 930 | 900 |
| - davon Papier | - 22 % | 237 | 255 | 305 | 303 |
| - davon Wasser | 0 % | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Intensität der THG-Emissionen [GRI 305-4] | | | | | |
| THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e) pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter (VZÄ) | - 19 % | 3.0 | 3.2 | 3.6 | 3.7 |
| Reduktion der THG-Emissionen (Scope 1-3) zum Basisjahr 2019/2020 [Eigene Angabe] | | | | | |
| THG-Emissionen gesamt (Scope 1-3, in t CO ₂ -e) | -13 % | 2'184 | 2'257 | 2'558 | 2'500 |
| Wasserverbrauch [Eigene Angabe] | | | | | |
| Wasserverbrauch in Kubikmeter (m ³) | - 13 % | 6'327 | 6'164 | 6'860 | 7'288 |
| Wasserverbrauch in Kubikmeter (m ³) pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter (VZÄ) | - 19 % | 8.7 | 8.6 | 9.6 | 10.7 |

¹ Veränderung in 2022 gegenüber 2019 in Prozent

² Die Emissionen der externen Rechenzentren werden durch die Anbieterin kompensiert.

Assurance Statement CO₂-Fussabdruck



Assurance Statement: CO₂ Fussabdruck der Thurgauer Kantonalbank 2022 (Zusammenfassung)

UMFANG

Swiss Climate wurde von der Thurgauer Kantonalbank AG beauftragt, die Daten des CO₂ Fussabdrucks 2022 zu überprüfen. Swiss Climate hat die Prüfung in Übereinstimmung mit «AA1000AS v3 Type 2 moderate-level assurance» durchgeführt.

Swiss Climate hat folgende Inhalte analysiert:

- Die für die Berechnung des CO₂ Fussabdrucks verwendeten Standards und die Genauigkeit der Aktivitätsdaten;
- Die Methodik der Bilanzierung, einschließlich der betrieblichen und organisatorischen Systemgrenzen, der Datenqualität, der Umrechnungsfaktoren und der verwendeten Berechnungen, mit Schwerpunkt auf der Plausibilität der Informationen; sowie
- Verantwortlichkeiten, Prozesse und Systeme, die zur Erfassung und Konsolidierung der Daten und Berechnungen verwendet werden.

CO₂ FUSSABDRUCK

Swiss Climate hat die folgenden CO₂e-Emissionen für das Jahr 2022 verifiziert:

| | t CO ₂ e |
|---|---------------------|
| Scope 1 | 259 |
| - Heizung (Erdgas, Heizöl) | 255 |
| - Geschäftsfahrten | 4 |
| Scope 2 | 760 |
| - Elektrizität | 760 |
| - Fernwärme | 0* |
| Scope 3 | 3'372 |
| - Einge kaufte Güter und Dienstleistungen | 1'450 |
| - Kapitalgüter | 969 |
| - Pendelfahrten | 610 |
| - Weitere Scope 3 Emissionen | 343 |
| Total | 4'391 |

* unter 0.5 t CO₂e

STELLUNGNAHME

Swiss Climate hat keine Anhaltspunkte dafür gefunden, dass die Prozesse und Systeme zur Datenerhebung und Berechnung des CO₂ Fussabdrucks so beschaffen sind, dass der CO₂ Fussabdruck des Unternehmens falsch dargestellt würde, oder dass der CO₂ Fussabdruck nicht den führenden internationalen Standards wie ISO 14064-1 und dem Greenhouse Gas Protocol entspricht und daher die Kriterien der Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit nicht erfüllt.

UNTERZEICHNET IM NAMEN VON SWISS CLIMATE

Leitender Prüfer:

Benjamin Walter, Swiss Climate AG

Bern, 13. Februar 2023

Zweite Prüferin:

Nora Tanner, Swiss Climate AG

Über diesen Bericht

Berichtsinhalt

[GRI 2-2] Mit der vorliegenden Publikation berichtet die Thurgauer Kantonalbank (TKB) über ihre Aktivitäten in der Nachhaltigkeit. Der GRI Fachbericht Nachhaltigkeit vermittelt ein transparentes und umfassendes Bild, wie die Bank relevante Nachhaltigkeitsthemen in ihr geschäftliches Denken und Handeln einbaut und welche Fortschritte sie dabei erzielt. Der Bericht deckt die TKB mit ihren 29 Geschäftsstellen ab. Beteiligungen sind im Bericht nicht abgedeckt, weil es sich dabei nicht um Mehrheitsbeteiligungen handelt.

Berichtszeitraum

[GRI 2-3] Der vorliegende GRI Fachbericht Nachhaltigkeit deckt das Geschäftsjahr 2022 ab. Die TKB berichtet neu jährlich über ihre Aktivitäten in der Nachhaltigkeit. Der letzte Bericht erschien im August 2022 für die Geschäftsjahre 2020 und 2021. In diesem Jahr wird der Publikationszeitpunkt des GRI Fachbericht Nachhaltigkeit erstmals an jenen des Geschäftsberichts angeglichen.

Verabschiedung des Berichts

Der Bericht wird von der Geschäftsleitung verabschiedet.

Orientierung an den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 erstellt. Die hellgrauen Verweise in eckigen Klammern bezeichnen in diesem Bericht die GRI-Standards, auf die sich die dargelegten Informationen beziehen.

Externe Beratung

Das externe Beratungsunternehmen ELEVATE begleitete die TKB bei der Erstellung des GRI Fachberichts Nachhaltigkeit nach den GRI-Standards. Das Beratungsunternehmen ist auf das Management von Nachhaltigkeitsthemen spezialisiert, u. a. für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten nach GRI-Standards.

Prüfung der Daten

[GRI 2-5] Die im Nachhaltigkeitsbericht publizierten Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und überprüft. Der CO₂-Fussabdruck wurde durch die Firma Swiss Climate formal auditiert (siehe Seite 108). Die restlichen Informationen wurden nicht formal auditiert.

Ansprechpartner bei Fragen

[GRI 2-3] Fragen zum GRI Fachbericht Nachhaltigkeit oder zum nachhaltigen Engagement der TKB beantwortet die Medienstelle (medien@tkb.ch) oder die Nachhaltigkeitsverantwortliche Petra Roth (nachhaltigkeit@tkb.ch).



Armut in all ihren Formen und überall beenden



Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern



Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern



Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen



Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen



Umgehend Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

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

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
8546 Islikon, Bahndammstrasse 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 Tägerwil, Hauptstrasse 89
9545 Wängi, Dorfstrasse 6
8570 Weinfelden, Bankplatz 1

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

