HEUTE SCHON AN MORGEN DENKEN

Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021

Thurgauer Kantonalbank

Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 – Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Geschäftsleitung 5

Nachhaltigkeitsstrategie 6

Die Nachhaltigkeitsstrategie im Überblick 7

Engagiert für Kundinnen und Kunden 20

Die Stossrichtung im Überblick 23
Wesentliches Thema «Verantwortungsbewusste Beratung» 25
Wesentliches Thema «Kundenorientierung» 29
Wesentliches Thema «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» 33
Wesentliches Thema «Sustainable Finance» 38

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden 42

Die Stossrichtung im Überblick 44
Wesentliches Thema «Verantwortung als Arbeitgeberin» 47
Wesentliches Thema «Chancengleichheit und Diversität» 50

Verankert in Gesellschaft und Region 54

Die Stossrichtung im Überblick 57
Wesentliches Thema «Wirtschaftliche Leistung» 59
Wesentliches Thema «Corporate Governance» 62
Wesentliches Thema «Beschaffung» 67
Wesentliches Thema «Engagement für die Region» 71

Sorgsam gegenüber der Umwelt 76

Die Stossrichtung im Überblick 79
Wesentliches Thema «Klima und Treibhausgas-Emissionen» 82
Wesentliches Thema «Energieverbrauch» 84
Wesentliches Thema «Abfall- und Ressourcenmanagement» 87

Leistungskennzahlen 90

Stossrichtung «Engagiert für Kundinnen und Kunden» 91
Stossrichtung «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden» 93
Stossrichtung «Verankert in Gesellschaft und Region» 104
Stossrichtung «Sorgsam gegenüber der Umwelt» 108

Anhang 112

GRI-Inhaltsindex 113
Über diesen Bericht 122
Impressum 125

Vorwort der Geschäftsleitung

[GRI 102-14] Die TKB bewegt – und das bereits seit 150 Jahren. Gelebt haben wir das im Jubiläumsjahr 2021 mit dem Bau von fünf Fitnessparks, die der Bevölkerung ein kostenloses Training unter freiem Himmel ermöglichen, sowie einer Jubiläumsverlosung, die nicht nur Thurgauer Haushalten, sondern auch fünf Nachwuchsprojekten zugutekam. Zudem haben wir unsere Kundinnen und Kunden mit vorteilhaften Jubiläumsangeboten überrascht und unsere Heimatregion mit der Eröffnung einer Fussballgolf-Anlage um ein neues Freizeitangebot für Gross und Klein bereichert. Und nicht zuletzt haben die Mitarbeitenden der Bank anlässlich des Jubiläums rund 900 Stunden gemeinnützige Arbeit geleistet.

Auch in Zukunft will unsere Bank viel bewegen – und zwar nachhaltig. Dafür haben wir in den vergangenen zwei Jahren unsere Nachhaltigkeitsstrategie überprüft und neu festgelegt – mit Ambitionen für das Jahr 2030 und ehrgeizigen Zielen bis 2025, die sich unter anderem an den Zielen der Vereinten Nationen (SDG) orientieren. Besonders freue ich mich über die Rolle unserer Anspruchsgruppen bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie: Sie nahmen am ersten Nachhaltigkeitsforum unserer Bank teil und tauschten sich mit uns über wesentliche Themen aus. Und mit dem neu gegründeten Fachrat Nachhaltigkeit haben wir externen Experten langfristig einen festen Platz in unserem Nachhaltigkeitsmanagement eingeräumt – als geschätzte Kritiker und Impulsgeber.

Die Umsetzung der aktualisierten Nachhaltigkeitsstrategie ist bereits im Gang. Mit der Unterzeichnung der Prinzipien für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen (PRI) bekräftigen wir unser Ziel, die Finanzflüsse in nachhaltige Aktivitäten zu lenken. Dazu hat die TKB alle Vermögensverwaltungsmandate für Privatpersonen auf Nachhaltigkeit umgestellt. Die Einführung eines Funktionsstufenmodells hat die Chancengleichheit im Mitarbeiterkreis gestärkt. In Zusammenarbeit mit «myclimate» kompensiert unsere Bank neu ihre Treibhausgas-Emissionen, indem sie ein Klimaschutzprojekt unterstützt. Mit vielfältigen Massnahmen ist es uns ausserdem gelungen, den Ausstoss an Treibhausgasen um 8 Prozent zu senken.

Dies sind nur einige Fortschritte, die wir in den Jahren 2020 und 2021 erzielt haben. Über viele weitere Entwicklungen lesen Sie in diesem Nachhaltigkeitsbericht. Wir freuen uns über das Erreichte, aber auch auf künftige Aktivitäten. Denn wir wissen, dass wir noch viel bewegen können. Unterstützen Sie uns dabei und tauschen Sie sich mit uns aus. Wir möchten erfahren, was Sie bewegt und was unsere Bank dazu beitragen kann.

Thomas Koller
Vorsitzender der Geschäftsleitung der Thurgauer Kantonalbank

NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

Seit 2013 betreibt die TKB ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement, das auf einem umfassenden Bekenntnis zum verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln beruht. Sie engagiert sich für ihre Kundinnen und Kunden, übernimmt Verantwortung für ihre Mitarbeitenden, ist in der Gesellschaft und in der Region verankert und trägt der Umwelt Sorge. Auf diesen Grundsätzen baut die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie der Bank für die Jahre 2021 bis 2025 auf.

Die Nachhaltigkeitsstrategie im Überblick

Die TKB möchte ihren Beitrag zu einem nachhaltigen Schweizer Finanzplatz leisten und zugleich Gutes für den Thurgau und seine Bevölkerung tun. Darum geht sie das Thema Nachhaltigkeit seit 2013 systematisch an. Im vergangenen Berichtszeitraum hat die Bank ihre Nachhaltigkeitsstrategie überprüft und für die Jahre 2021 bis 2025 neu formuliert. Die Erwartungen der Anspruchsgruppen, nationale und internationale Initiativen und Standards sowie aktuelle Entwicklungen im Feld der Nachhaltigkeit wurden dabei berücksichtigt.

Eckpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie
[GRI 102-16] Die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB für die Jahre 2021 bis 2025 beruht auf den Werten der Bank, die mit den Begriffen ehrlich, engagiert, exzellent und einfach beschrieben sind. Ihr nachhaltiges Engagement bündelt die Bank in vier strategischen Stossrichtungen:

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

Die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB im Überblick

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

Verantwortungsbewusste Beratung

Kundenorientierung

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Sustainable Finance

Verantwortung als Arbeitgeberin

Chancengleichheit und Diversität

AMBITION 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: Umwelt, Soziales, 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)

1 4 5 7 8
9 11 12 13 16

4 5 8

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 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

Wirtschaftliche Leistung

Engagement für die Region

Corporate Governance

Beschaffung

Klima und Treibhausgas-Emissionen

Energieverbrauch

Abfall- und Ressourcenmanagement

AMBITION 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 rund 35 Prozent senken und den Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen um rund 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)

1 4 8 9
10 11 12 16

7 8 12 13

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Den Stossrichtungen sind 13 wesentliche Themen zugeordnet (siehe den Abschnitt «Wesentliche Themen» auf Seite 11), 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, den Massnahmen und den Leistungsindikatoren finden sich in den einzelnen Themen-Kapiteln in diesem Bericht.

Das nachhaltige Engagement der TKB folgt dieser Vision: «Wir denken heute schon an morgen. Mit unserem Engagement schaffen wir nachhaltig Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden, unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaft und die Umwelt. Wir leben einen schonungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen und leisten einen aktiven Beitrag an eine klimaneutrale Schweiz.»

Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie

[GRI 102-12] Die Nachhaltigkeitsstrategie für den Zeitraum von 2021 bis 2025 erarbeitete die TKB in einem mehrstufigen Verfahren unter Einbezug externer Nachhaltigkeitsexperten. Dabei orientierte sich die Bank an ihren Werten sowie an übergeordneten, international und national verankerten Standards. Dazu zählen die Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals SDG), das Pariser Übereinkommen zum Klimaschutz (Paris Agreement), die Prinzipien der Vereinten Nationen für verantwortliches Investieren (Principles for Responsible Investment UN PRI), das Rundschreiben der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (Finma) zur Transparenz von Klimarisiken sowie die Empfehlungen des Vereins «Swiss Sustainable Finance» (SSF).

In einem ersten Schritt definierte die TKB die wesentlichen Themen für ihr nachhaltiges Engagement (siehe den Abschnitt «Wesentliche Themen» auf Seite 11). Im Anschluss legte sie Ziele und Massnahmen für jedes wesentliche Thema fest und formulierte eine längerfristige Ambition pro strategischer Stossrichtung. Dies geschah in einem breit abgestützten Prozess: Arbeitsgruppen, die sich aus Spezialisten der betroffenen Abteilungen zusammensetzten, erarbeiteten sie in Begleitung der bankeigenen Fachstelle Nachhaltigkeit sowie externer Nachhaltigkeitsexperten. Letztlich wurden die formulierten Ambitionen und Ziele durch die Geschäftsleitung verabschiedet und vom Bankrat, dem strategischen Führungsorgan der TKB, zur Kenntnis genommen. Entsprechend tragen Bankrat und Geschäftsleitung die Verantwortung für die Erreichung der Ziele aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2021 bis 2025.

Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie

Die TKB möchte Nachhaltigkeit in alle Aktivitäten der Bank integrieren. Dafür setzt sie im Zuge ihres Nachhaltigkeitsmanagements auf eine breite Mitwirkung, an der verschiedene Gremien, Abteilungen, Teams und Fachstellen beteiligt sind. Die «Schaltzentrale» für das Thema Nachhaltigkeit ist dabei die bankeigene 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 in Zusammenarbeit mit der Unternehmenskommunikation für die transparente Berichterstattung. Sie ist ausserdem erste Anlaufstelle für interne und externe Anspruchsgruppen bei Fragen zur Nachhaltigkeit.

Für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie mittels verschiedener Massnahmen entwickelt die TKB jährlich ein 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 ein Themenverantwortlicher 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 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.

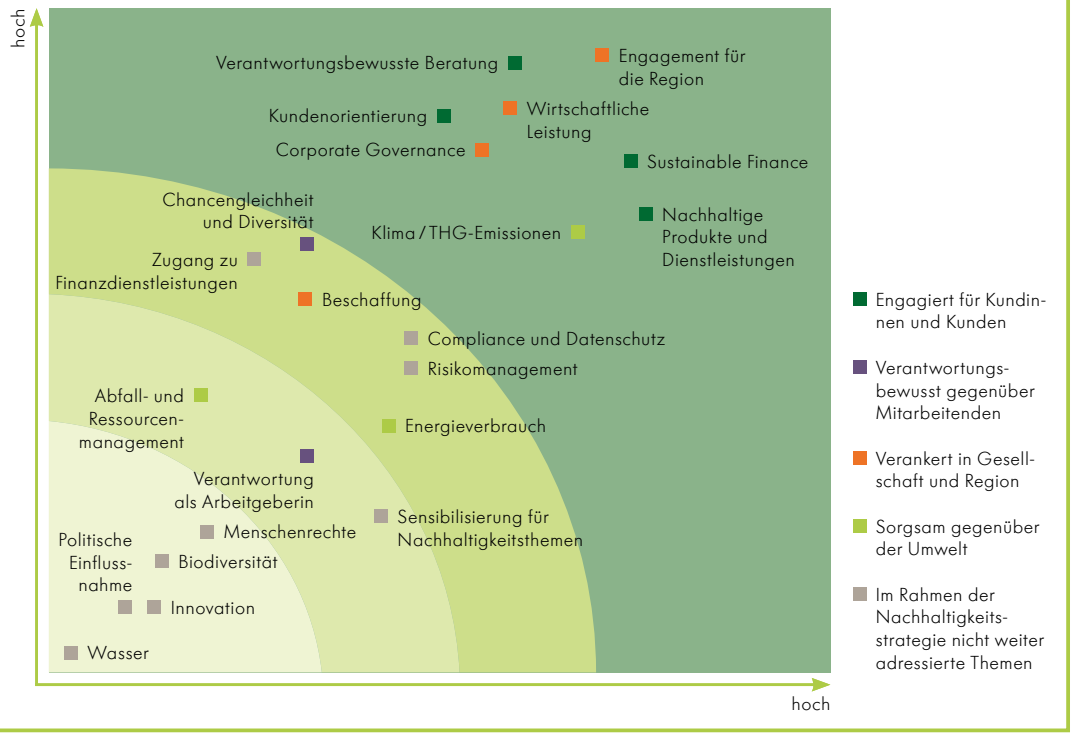
Im Jahr 2021 hat die Bank einen Fachrat fürs Thema Nachhaltigkeit ins Leben gerufen. Das Gremium besteht aus fünf bankexternen Experten und begleitet die Umsetzung der TKB-Nachhaltigkeitsstrategie. Mit dieser Rolle ist der Fachrat Nachhaltigkeit insbesondere ein Dialogpartner für die Fachstelle Nachhaltigkeit. Das Gremium tagt dreimal pro Jahr – an den Sitzungen nehmen jeweils ein Vertreter des Bankrats, der Vorsitzende der Geschäftsleitung und die Vertreterin der Fachstelle Nachhaltigkeit teil. Die Aufgabe des Fachrats 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.

Wesentliche Themen

[GRI 102-49] Die TKB möchte in ihrem nachhaltigen Handeln die richtigen Schwerpunkte setzen. Als Grundlage für die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 hat sie deshalb jene Themen, die sie 2016 als wesentlich eingestuft hat, überprüft und neu definiert. Fürs nachhaltige Engagement in der aktuellen Strategieperiode ausgewählt wurden 13 Themen, bei denen das Handeln der TKB die grössten Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft zeigt und die den Anspruchsgruppen der Bank besonders wichtig sind (siehe die Abbildung auf Seite 12). Jedes wesentliche Thema ist einer strategischen Stossrichtung zugeordnet. Zudem hat die Bank für jedes wesentliche Thema konkrete Ziele formuliert, die sie bis ins Jahr 2025 erreichen will. Dazu hat sie geeignete Massnahmen festgelegt. Über die Umsetzung der Massnahmen und den Fortschritt bei der Zielerreichung berichtet die Bank in ihrem Nachhaltigkeitsbericht.

[GRI 102-9; 102-46] Grundlage für die Auswahl der wesentlichen Themen war in einem ersten Schritt die Bewertung der Auswirkungen, die das unternehmerische Handeln der Bank zeigt. Dabei 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 die Prozesse analysiert, die das Kerngeschäft unterstützen, wie das Immobilienmanagement und der Betrieb der Geschäftsstellen. Nachgelagert standen die Auswirkungen der Bank auf Kreditnehmer und Anleger, auf ihre Sponsoring-Partner und deren Engagements sowie auf das breite 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 (Best-Practice-Benchmark). In einem zweiten Schritt wurden die eruierten Themen hinsichtlich ihrer

Die aktuelle Wesentlichkeitsmatrix der TKB [GRI 102-47]



Im Zentrum des nachhaltigen Engagements der TKB stehen 13 wesentliche Themen. Es sind jene Themen, die den Anspruchsgruppen 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.

Bedeutung für 15 Anspruchsgruppen – 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 schliesslich anlässlich ihres Nachhaltigkeitsforums im Herbst 2020 mit über 30 internen und externen Teilnehmenden (siehe den Nebentext auf Seite 13). Bei der Bestimmung der wesentlichen Themen wurde die TKB von einem spezialisierten Beratungsunternehmen unterstützt, insbesondere bei der qualitativen Bewertung der Auswirkungen und bei der Anspruchsgruppen-Betrachtung.

Im Dialog über das, was zählt

Welche Themen sind für das Nachhaltigkeitsengagement der TKB wichtig und sollten im Rahmen der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie behandelt werden? Zur Beantwortung dieser Frage lud die TKB im Herbst 2020 rund 30 interne und externe Vertreterinnen und Vertreter der wichtigsten Anspruchsgruppen zu einem halbtägigen Austausch ein. Am ersten Nachhaltigkeitsforum der Bank nahmen Kunden aus verschiedenen Segmenten, Geschäfts- und Sponsoring-Partner, Vertreter vom Kanton Thurgau als Haupteigentümer sowie Exponenten von Verbänden teil. Der Austausch stand ganz im Zeichen der wesentlichen Themen, welche die Bank vorgängig im Zuge einer fundierten Analyse eruiert hatte: Die Teilnehmenden diskutierten die Themen in vier Arbeitsgruppen. Dabei standen die Auswirkungen der Bank auf die Wirtschaft, die Gesellschaft und die Umwelt sowie die Erwartungen der Anspruchsgruppen an die Bank im Fokus. Das Nachhaltigkeitsforum war ein Erfolg: Durch den Dialog mit ihren Anspruchsgruppen konnte die TKB die wesentlichen Themen validieren und wertvolle Einsichten in die Anliegen ihrer wichtigsten Partner gewinnen.

Dialog mit den Anspruchsgruppen

[GRI 102-42] Die TKB pflegt einen aktiven, partnerschaftlichen und auf Offenheit ausgerichteten Umgang mit ihren Anspruchsgruppen. Besonders wichtig ist der Bank der Austausch mit jenen Anspruchsgruppen, die ihr nahestehen, wesentlich von ihren Geschäftsaktivitäten betroffen sind oder diese beeinflussen können. Die wichtigsten Anspruchsgruppen hat die Bank im Rahmen der Formulierung der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie neu identifiziert (siehe die Tabelle ab Seite 14).

Im steten Dialog erfährt die TKB, welche Erwartungen die Anspruchsgruppen 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 Anspruchsgruppen verstehen, um damit wirkungsvoll umgehen zu können. Der Umfang und die Form des Dialogs unterscheiden sich je nach Anspruchsgruppe. Für den Dialog werden verschiedene Kommunikationskanäle genutzt – dazu gehört nicht zuletzt das persönliche Gespräch von Angesicht zu Angesicht. Auch die bankeigenen Anlässe sind für die TKB ein wichtiges Format, um mit ihren Anspruchsgruppen in Kontakt zu kommen und den Austausch zu pflegen.

[GRI 102-12; 102-13] 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 15). Das übergeordnete Thema dieses regelmässigen Austauschs mit anderen Unternehmen und gesellschaftlichen Akteuren ist die unternehmerische Nachhaltigkeit.

Relevante Anspruchsgruppen und ihre Anliegen

[GRI 102-40; 102-43; 102-44]

Anspruchsgruppe	Dialogformate und Anliegen
Eigentümer	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 grossrätliche 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. 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 Anspruchsgruppe 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.
Mitarbeitende	Als Arbeitgeberin setzt die TKB auf einen unkomplizierten Austausch mit ihren Mitarbeitenden – 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende gerecht.
Kundinnen und Kunden	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 Beratungscenter, 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.

Relevante Anspruchsgruppen und ihre Anliegen

[GRI 102-40; 102-43; 102-44]

Anspruchsgruppe	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, Auftragssicherheit 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.

Mitgliedschaft in Verbänden und Teilnahme an Initiativen

[GRI 102-12; 102-13]

Verbände	Beschreibung
swisscleantech	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.
Swiss Sustainable Finance	Der Verein hat zum Ziel, die Schweiz als führendes Zentrum für nachhaltige Finanzdienstleistungen zu etablieren. Die TKB ist seit 2014 dabei – als Gründungsmitglied.
öbu – Der Verband für nachhaltiges Wirtschaften	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.

Initiativen	Beschreibung
Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI)	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.
Klimaabkommen von Paris	Das internationale Übereinkommen von Paris (The Paris Agreement) aus dem Jahr 2015 hat zum Ziel, die durchschnittliche globale Erwärmung im Vergleich zur vorindustriellen Zeit auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen. Die Schweiz hat das Abkommen 2017 ratifiziert; die TKB richtet ihre aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie danach aus.
Science Based Target Initiative (SBTi)	Diese Initiative setzt sich für wissenschaftsbasierte und wirksame Reduktionsziele für Treibhausgas-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.
2000-Watt-Gesellschaft	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.
Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	Hierbei handelt es sich um eine globale und von der Finanzindustrie geführte Initiative zur Berichterstattung von Klimarisiken und Klimachancen. Die TKB orientiert sich seit 2021 beim Aufzeigen ihrer Klimarisiken an den Empfehlungen der Taskforce.
Paris Agreement Capital Transition Assessment (PACTA)	Mit Klimaverträglichkeitstests nach dieser Methode untersuchen Finanzdienstleister, ob ihre Investitionen und Finanzierungen in Einklang stehen mit dem Pariser Klimaabkommen. Die TKB liess ihr Finanzanlagen-Portfolio im Jahr 2020 erstmals auf diese Art analysieren.
Sustainable Development Goals (SDG)	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.
GRI-Standards	Die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sind die weltweit verbreitetsten branchenübergreifenden Richtlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die TKB berichtet seit 2014 nach den GRI-Standards.
Greenhouse Gas Protocol	Hierbei handelt es sich um einen international anerkannten Standard für die Bilanzierung von Treibhausgas-Emissionen. Die TKB weist ihre Emissionen seit 2015 nach diesem Standard aus.

Globale Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDG)

[GRI 102-12] Vom Klimawandel bis hin zu sozialen Ungleichheiten – die TKB ist sich der aktuellen globalen Herausforderungen für eine nachhaltige Entwicklung bewusst. Gleichzeitig stellt sie 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 von den Vereinten Nationen formulierten Zielen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals SDG). Dabei handelt es sich um 17 globale Ziele, die mit 169 Unterzielen die wirtschaftliche, soziale und ökologische Dimension des Themas abdecken.

Um jene SDG 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 SDG hervor, zu deren Erreichung die Bank im Rahmen der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie einen konkreten Beitrag leisten kann und will. Die folgende Übersicht zeigt, wie die TKB mit ihren wesentlichen Themen auf die Ziele der Vereinten Nationen Einfluss nimmt.

Wesentliches Thema und Beitrag zur globalen Entwicklung	SDG
Verantwortungsbewusste Beratung: Mit einer verantwortungsvollen Beratung trägt die TKB dazu bei, Armut durch Überschuldung oder das Eingehen zu grosser Risiken zu vermeiden. Die Ausbildung der Beratenden 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, das allen zugutekommt, und Wohlstand. Mit der Vergabe von Hypotheken oder Krediten unterstützt die Bank den Aufbau nachhaltiger Gemeinden und Infrastrukturen und ermöglicht ein zukunftsorientiertes Unternehmertum.	1 4 8 9 11
Kundenorientierung: 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.	7 8 12

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Wesentliches Thema und Beitrag zur globalen Entwicklung	SDG
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen: 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 vermieden werden. Entsprechend kann hier die TKB zu einer Vielzahl an globalen Zielen (SDG) 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.	1 7 8 9 11 12 13 16
Sustainable Finance: Das Engagement der TKB im Bereich «Sustainable Finance» hat eine breite Wirkung auf das Erreichen der globalen Ziele (SDG): 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.	5 8 9 12 13 16
Verantwortung als Arbeitgeberin: 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.	4
Chancengleichheit und Diversität: 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 globalen Zielen (SDG). Auch hier hat die TKB als bedeutende und verantwortungsbewusste Arbeitgeberin im Thurgau eine wichtige Rolle, der sie unter anderem mit der kontinuierlichen Förderung von Frauen und mit Lohngerechtigkeit nachkommt.	5 8
Wirtschaftliche Leistung: 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. 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. Mit den Ausschüttungen an den Kanton und die Gemeinden fördert die TKB sichere und widerstandsfähige Städte und Gemeinden für alle im Kanton. Insgesamt trägt die Bank mit ihren Aktivitäten zur Attraktivität des Thurgaus als Wirtschaftsstandort bei.	9 11

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Wesentliches Thema und Beitrag zur globalen Entwicklung	SDG
Corporate Governance: Mit einer verantwortungsvollen und fairen Unternehmensführung legt die TKB den Grundstein dafür, ihr wirtschaftliches Gedeihen im Einklang mit ethischen Grundsätzen zu gestalten. Sie trägt so zu mehreren globalen Zielen (SDG) bei, etwa zur gleichberechtigten Ausgestaltung der Wirtschaft, zur Verringerung der Gefahr von Kinder- und Zwangsarbeit, zur Entwicklung nachhaltiger Konsummuster, zur Etablierung funktionierender Rechtssysteme und zur Vermeidung von Korruption.	8 10 12 16
Beschaffung: Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsanforderungen bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen kann eine umweltfreundliche und faire Herstellung indirekt unterstützt werden. Mit ihrem Engagement trägt die TKB zu fairen Löhnen, zur Vermeidung von Kinderarbeit und Armut, zu umweltfreundlichen und schadstofffreien Produktionsweisen, zu einer nachhaltigen Industrialisierung in den Herstellungsländern sowie zur Stärkung des Bewusstseins für einen nachhaltigen Konsum bei.	1 8 9 12
Engagement für die Region: Durch das Vermitteln von Finanzwissen an die Bevölkerung erhöht die TKB die Qualifikation und die Arbeitsmarktfähigkeit der Thurgauerinnen und Thurgauer und fördert das Unternehmertum. 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 den globalen Zielen (SDG) aus: Rund 30 der 179 Unterziele müssen erfüllt sein, damit die TKB ein Sponsoring als nachhaltig ansieht.	4 11
Klima und Treibhausgas-Emissionen: Die Begrenzung des Klimawandels gehört ebenso wie die Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels zu den drängendsten globalen Herausforderungen. In diesem Zusammenhang sind die Förderung erneuerbarer Energien, die Umgestaltung des Konsums sowie ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum zentral. Die TKB kann hier einen Beitrag leisten, indem sie die eigenen Investitionsentscheide und Betriebsabläufe klimafreundlich gestaltet und als wichtiger Akteur im Kanton eine Vorbildfunktion einnimmt.	7 8 12 13
Energieverbrauch: 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.	7 8 12 13
Abfall- und Ressourcenmanagement: Das Wirtschaftswachstum soll möglichst ohne negative Auswirkungen wie einen hohen Ressourcenverbrauch oder viele Abfälle geschehen. Auch wenn die TKB als Dienstleisterin kein materialintensives Geschäftsmodell verfolgt, trägt sie dennoch zu den globalen Zielen (SDG) bei, indem sie sparsam mit Materialien umgeht und diese korrekt entsorgt sowie Abfälle möglichst vermeidet.	8 12

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

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.

Wesentliches Thema

Verantwortungsbewusste Beratung

1 4 8 9 11

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Die TKB berät ihre Kundinnen und Kunden umfassend und transparent zu Produkten und Dienstleistungen. Wir informieren über mögliche Risiken und offerieren Lösungen, die dem Kundenbedürfnis optimal entsprechen und langfristig Sinn machen. Wir vermeiden Interessenkonflikte.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die Bank berät ihre Privatkunden systematisch und bedürfnisorientiert. Dabei berücksichtigt sie ESG-Kriterien.
- Die TKB spricht ihre Geschäftskunden systematisch auf ESG-Themen an.
- Die TKB hat ihre Beraterinnen und Berater zur ESG-Beratung befähigt.

Stand der Zielerreichung per Ende 2021

- 234 Beraterinnen und Berater haben die Schulung für das nachhaltige Anlegen nach dem bankeigenen Ansatz «ESG Plus» erfolgreich abgeschlossen.

Nächste Schritte (2022/2023)

- Systematischer Ausbau der ESG-Beratung.
- Weiterentwicklung des digitalen Beratungstools «Omnium» hinsichtlich der Darstellung von ESG-Aspekten.
- Verabschiedung des Schulungskonzeptes zur Nachhaltigkeit und Durchführung der Schulungen.

Wesentliches Thema

Kundenorientierung

7 8 12

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Persönliche Beratung, eine dichte 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 unserer Kundenorientierung wollen wir eine hohe Kundenzufriedenheit erreichen.

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 2021

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

Nächste Schritte (2022/2023)

- Weiterentwicklung des digitalen Beratungserlebnisses durch Ausbau des Kundenwebportals «Olivia».
- Durchführung von Umfragen zur wahrgenommenen Beratungsqualität.
- Durchführung einer Meinungsumfrage zur Wahrnehmung der Bank bei Aussenstehenden (Kunden und Meinungsführern).

Wesentliches Thema

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

1 7 8 9 11 12 13 16

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

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

Wichtigste Ziele bis 2025

- Alle Vermögensverwaltungslösungen und Anlage-Empfehlungslisten sind an ESG-Kriterien geknüpft.
- 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 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 2021

- Anteil der Anlageprodukte, die ESG-Kriterien umfassen: 23,8 Prozent
- Volumen der Energie-Hypothek: 44 Millionen Franken
- Anzahl durchgeführter Beratungen im Rahmen der Kooperation mit Energieberatungsstellen: 30

Nächste Schritte (2022/2023)

- Schaffen von Transparenz im Anlageberatungsdepot bezüglich ESG sowie Optimierung der Anlage-Empfehlungsliste.
- Integration von ESG in die Beratungsmandate.
- Prüfung, ob und wie die Zusammenarbeit mit Energieberatungsstellen intensiviert werden kann.
- Sensibilisierung der Beraterinnen und Berater für die Vermittlung von Kunden an die Energieberatungsstellen.
- Überarbeitung der Energie-Hypothek.
- Etablierung der Fachstelle «Nachhaltige Immobilien» und Weiterentwicklung von Services in diesem Bereich.

Wesentliches Thema

Sustainable Finance

5 8 9 12 13 16

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

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.

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.
- 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 2021

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

Nächste Schritte (2022/2023)

- Umsetzung des Projekts zur Verankerung der Nachhaltigkeit im Bereich Finanzieren.
- Beginn der Quantifizierung der Treibhausgas-Emissionen des Kreditportfolios (Scope 3).
- Erarbeitung von Grundlagen für die Bewertung des Kreditportfolios nach ESG-Kriterien.
- Teilnahme am Klimaverträglichkeitstest des Bundesamts für Umwelt mit dem Investitions- und Finanzierungsportfolio der Bank.
- Umsetzung der Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD), Wissensaufbau sowie Integration von ESG ins Risiko-Framework der Bank.

Engagiert für Kundinnen und Kunden
Die Stossrichtung im Überblick

Die TKB 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. 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 persönlich und kompetent und bietet Dienstleistungen, die langfristig einen Nutzen stiften und zu einem nachhaltigen Finanzsystem beitragen.

Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt, Gesellschaft

[GRI 103-1] 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. So zieht die Bank Umwelt- und Sozialaspekte in die Kreditprüfung ein, belohnt umweltfreundliches Verhalten im Rahmen ihrer Produkte wie der Energie-Hypothek und fördert die Finanzierung sozial- und umweltverträglicher Projekte mit Vorzugskonditionen. Mit persönlicher, kundenorientierter und fundierter ESG-Beratung (ESG: Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) kann die Bank zudem Einfluss nehmen auf die Entscheidungsfindung ihrer Kundinnen und Kunden, indem sie ihnen sozial- und umweltverträgliche Lösungen aufzeigt. Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken im Finanzierungsprozess minimiert sich zudem das Risiko, dass die TKB-Vermögenswerte an Wert verlieren, wenn physische oder transitorische Ereignisse eintreten. 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, die sich laufend weiterentwickelt.

Erwartungen an die Bank

[GRI 103-1] Generell erwarten vermehrt verschiedene Anspruchsgruppen 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 Treibhausgas-Emissionen 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 plant der Bund, für grosse Unternehmen eine verbindliche Berichterstattung über Klimarisiken einzuführen. Auf Kantonsebene wird im Zuge der Erarbeitung der Thurgauer Klimastrategie mit konkreten Anforderungen für «kantonsnahe» Institute gerechnet.

Ambition 2030

[GRI 103-2] Für ihr Engagement zugunsten der Kundinnen und Kunden hat die TKB folgende Ambition formuliert: «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: Umwelt, Soziales, Unternehmensführung).» Diese Ambition will die Bank bis 2030 realisieren.

Wesentliches Thema
Verantwortungsbewusste Beratung

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 Nachhaltigkeit. Auf diese Weise stärkt sie die Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten und fördert eine nachhaltige Wirtschaft.

Managementansatz

[GRI 103-2] Die TKB hat 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, orientiert sich die Bank unter anderem am Leitfaden, den die Branchenorganisation «Swissbanking» für den Einbezug von ESG-Kriterien in den Beratungsprozess für Privatkunden formuliert hat. Im Jahr 2021 hat die TKB begonnen, die institutionellen Anleger zur Nachhaltigkeit im Allgemeinen sowie zu ESG-Produkten im Speziellen zu beraten (siehe das Kapitel «Sustainable Finance» auf Seite 38).

ISO-Zertifizierung

Alle Beraterinnen und Berater sind nach dem ISO-Standard 17024 zertifiziert – unabhängig davon, ob sie Firmen und Gewerbebetriebe oder Privatpersonen beraten. Mit der Zertifizierung 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. Im Berichtszeitraum fanden beispielsweise Produktschulungen statt, nachdem die Vermögensverwaltungsmandate für Privatkunden auf Nachhaltigkeit umgestellt worden waren (siehe das Kapitel «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» auf Seite 33). Das erworbene Wissen wurde sodann im Alltag aktiv angewandt. Ab dem Jahr 2022 werden alle Mitarbeitenden – so auch die Beraterinnen und Berater – in regelmässigen Abständen zu ESG-Themen geschult (siehe den Nebentext auf Seite 27).

Kooperationen

In Zusammenarbeit mit den Energieberatungsstellen des Kantons Thurgau berät die TKB Kundinnen und Kunden, die ein Eigenheim besitzen, zu optimalen Finanzierungsmöglichkeiten für die energetische Sanierung ihrer Immobilie. Für KMU, die eine Fotovoltaik-Anlage realisieren wollen, gibt es ein ähnliches Angebot: In Zusammenarbeit mit dem kantonalen Kompetenzzentrum für erneuerbare Energiesysteme bietet die TKB den Unternehmen eine kostenlose Finanzierungsprüfung an (siehe das Kapitel «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» auf Seite 33).

Kundenmeinungen

Um die Beratungsqualität zu steigern und das Angebot weiterzuentwickeln, führt die TKB etwa

zweimal jährlich Kundenbefragungen durch. Dabei werden die Kundin oder der Kunde im Anschluss an das Beratungsgespräch von externen Fachleuten und internen Spezialisten – beispielsweise aus dem Marketing – interviewt. Thema ist die in Anspruch genommene Beratung. Ferner sorgt ein systematisches Kundenreaktionsmanagement dafür, dass Schwachstellen im Beratungsprozess hinsichtlich der empfohlenen Produkte identifiziert und behoben werden können (siehe das Kapitel «Kundenorientierung» auf Seite 29).

Organisation

[GRI 103-2] Die Verantwortung für das wesentliche Thema «Verantwortungsbewusste Beratung» liegt im Kompetenzzentrum Beratung, das im Geschäftsbereich Marktleistungen angesiedelt ist. Es verantwortet die inhaltliche Weiterentwicklung, die Ausgestaltung der Prozesse und die Koordination der Arbeiten. Für die Umsetzung der Massnahmen und die Einhaltung der Prozesse sind die Führungskräfte und ihre Teams zuständig.

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.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

- 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.

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] Im Jahr 2020 führte die TKB im Privatkundengeschäft den Beratungsprozess für das zielbasierte Investieren ein. Gemeinsam mit der Beraterin oder dem Berater besprechen Kundinnen und Kunden ihre finanziellen Ziele und entwickeln einen Anlageplan. Die Beratenden nutzen dafür ein digitales Hilfsmittel. Das Tool schlägt eine dynamische Strategie vor, welche die Zielerreichung mit dem kleinstmöglichen Risiko und in Abhängigkeit der vom Kunden gewünschten Erfolgswahrscheinlichkeit errechnet. Die Rückmeldungen der Kundinnen und Kunden, welche die Beratung für das zielbasierte Investieren in Anspruch genommen hatten, fielen durchweg positiv aus.

Im Jahr 2021 hat die TKB das digitale Beratungstool «Omnium» eingeführt. Dieses unterstützt die Beratenden und steigert zugleich das Beratungserlebnis für die Kundin oder den Kunden. «Omnium» begleitet den gesamten Beratungsprozess: von der Vorbereitung des Gesprächs über die einheitliche und vollständige Erfassung der finanziellen Situation des Kunden bis zur übersichtlichen Darstellung des Beratungsergebnisses. Derzeit sind die Module «Ganzheitliche Beratung» und «Finanzieren» im Einsatz. «Omnium» wird jedoch stetig ausgebaut – so ist auch die Integration von Funktionen mit Blick auf die ESG-Beratung geplant (siehe Abschnitt «Nächste Schritte» auf Seite 28).

Die TKB möchte ihre Kundinnen und Kunden systematisch fürs Thema «Nachhaltiges Anlegen» sensibilisieren. Die Beratenden sprechen seit 2021 institutionelle Kunden bei jedem Gespräch darauf an (siehe Kapitel «Sustainable Finance» auf Seite 38).

Um den Mitarbeitenden relevantes Wissen zur Nachhaltigkeit zu vermitteln, hat die TKB im Sommer 2021 mit der Erarbeitung eines Schulungskonzeptes begonnen (siehe den Nebentext auf Seite 27).

Mit fundiertem Wissen mehr Nachhaltiges bewirken

Vom Bankratsmitglied bis zum Auszubildenden: Alle Mitarbeitenden sollen ein Verständnis für Nachhaltigkeit entwickeln und entsprechendes Wissen aufbauen. Ausgehend von diesem Anspruch entschied die Bank im Sommer 2021, ein umfassendes Schulungskonzept zu entwickeln. Das Konzept unterteilt die Mitarbeitenden in verschiedene Gruppen und formuliert passende Lernziele. Zudem legt es fest, welche Inhalte wie vermittelt werden und wie das erworbene Wissen im Berufsalltag verankert wird. Das Ziel ist, dass die Bankmitarbeitenden nach der Schulung sowohl allgemeines Nachhaltigkeitswissen als auch spezifische Nachhaltigkeitskenntnisse in den Bereichen Vorsorgen, Sparen, Anlegen und Finanzieren besitzen – je nach ihrer Funktion. Die Beratenden sollen ihr Wissen in Kundengesprächen konsequent und professionell anwenden. In die Konzeptarbeit einbezogen wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Geschäftsbereichen: In Interviews ermittelte die Bank, welche Kenntnisse bereits vorhanden sind, wie hoch die Motivation der Mitarbeitenden ist, welche Chancen genutzt werden können und welche Hürden es zu überwinden gilt. Das Schulungskonzept wurde im Frühjahr 2022 verabschiedet. Nachdem die Lerninhalte erarbeitet und die Unterlagen erstellt sind, starten die Schulungen im Spätsommer dieses Jahres. Sie werden 2023 abgeschlossen. Damit ein kontinuierlicher Wissensaufbau gewährleistet ist, sind im Anschluss weitere funktionsbezogene Schulungen zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen geplant.

Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3] 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. Anderseits 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 begonnen, die Themen Nachhaltigkeit und ESG systematisch in die Beratungsgespräche mit institutionellen Anlegern einzubinden. Auf diesem Grundstein gilt es im kommenden Berichtszeitraum aufzubauen, indem die systematische ESG-Beratung auf die Privat- und Geschäftskunden ausgeweitet wird.

[Eigene Angabe] Insgesamt 234 Beratende haben die Schulung zum nachhaltigen Anlegen, die anlässlich der Umstellung der Vermögensverwaltungsmandate für Privatkunden auf Nachhaltigkeit stattgefunden hat, in den Jahren 2020 und 2021 erfolgreich abgeschlossen.

Der Wissensaufbau, der unter anderem mithilfe des im Berichtszeitraums erarbeiteten Schulungskonzeptes geleistet werden wird, ist wichtig für die Befähigung der Beraterinnen und Berater zur Durchführung von ESG-Beratungen. Erste Schulungen werden 2022 durchgeführt.

Um die Mitarbeitenden grundsätzlich fürs Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, führte die TKB in den Jahren 2020 und 2021 jeweils einen Nachhaltigkeitsanlass durch. Insgesamt nahmen rund 110 Mitarbeitende daran teil. Sie informierten sich über das nachhaltige Engagement ihrer Arbeitgeberin und tauschten sich über die Möglichkeiten für nachhaltiges Handeln im beruflichen und privaten Alltag aus (siehe Nebentext auf Seite 65).

Nächste Schritte (2022/2023)
Die grösste Herausforderung ist und bleibt, die Themen Nachhaltigkeit und ESG systematisch in die Beratungsgespräche zu integrieren. Die TKB räumt dem Wissensaufbau und der Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden darum höchste Priorität ein. Dabei legt die Bank Wert auf Kontinuität und Verankerung im Berufsalltag. Denn die Anforderungen an die Kundenberatung sind schon heute hoch: Es gilt, die gesetzlichen Vorschriften, die bankeigenen Standards sowie die Erwartungen der Kundinnen und Kunden punkto Qualität und Integrität zu erfüllen. So kann es der TKB inskünftig gelingen, die Chancen zu nutzen, welche die ESG-Beratung eröffnet.

Das digitale Beratungstool «Omnium» wird im kommenden Berichtszeitraum ausgebaut. So soll das Tool, welches das zielbasierte Investieren unterstützt, integriert werden. Zudem plant die TKB, Nachhaltigkeitsaspekte in die Anlageberatung zu integrieren: Die mithilfe von «Omnium» formulierten Anlageziele sollen ab 2023 den Grad der Nachhaltigkeit – gemessen mit ESG-Ratings – abbilden. Damit werden die Kundinnen und Kunden direkt bei der Beratung auf nachhaltige Anlagen aufmerksam gemacht. Diese Weiterentwicklungen des digitalen Beratungstools werden mit Schulungen begleitet.

Sobald das Schulungskonzept zum Thema Nachhaltigkeit fertiggestellt ist, wird die TKB mit der Schulung ihrer Mitarbeitenden beginnen. Das wird voraussichtlich im Spätsommer 2022 der Fall sein.

Wesentliches Thema Kundenorientierung

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.

Managementansatz

[GRI 103-2] 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 anstossen. 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 (siehe Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 25). Im digitalen Kontakt möchte die TKB gut nutzbare und barrierefreie Services anbieten. Dafür stützt sie sich auf den ISO-Standard 9241, der die Ergonomie von Mensch-System-Interaktionen beschreibt.

Kundenreaktionen

Die Reaktionen ihrer Kundinnen und Kunden erfasst die TKB systematisch in einer Datenbank. Dort halten die Beratenden alle Komplimente und Beanstandungen fest, die Kundinnen und Kunden an sie herangetragen haben. Zudem wird vermerkt, wie die Reaktion behandelt wurde. Ein Prozess legt fest, welche Kundenreaktionen an Vorgesetzte weitergeleitet werden müssen. Dank dieses Ansatzes erfährt die TKB, wie sie ihre Abläufe oder ihr Angebot verbessern kann.

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 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 Entscheidungswege der Kunden (englisch: 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 Beraterinnen und Berater erhalten in jährlichen Weiterbildungskursen nach dem ISO-Standard 17024 die notwendigen Kompetenzen für eine persönliche und kundenzentrierte Beratung vermittelt (siehe Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 25). 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

[GRI 103-2] 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.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

- Die TKB ist die kundenorientierte und vertrauenswürdige Finanzdienstleisterin im Kanton Thurgau.
- Die Kundenzufriedenheit beträgt mindestens 8,5 (auf einer Skala von 1 bis 10) und die Loyalität der Kundinnen und Kunden beträgt mindestens 8 (auf einer Skala von 1 bis 10).

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] Während der Corona-Pandemie war die Bank für ihre Kundinnen und Kunden wie auch für den Kanton und dessen Bevölkerung da – zum Beispiel mit der Vergabe von Sofortkrediten im Rahmen der Stützungsprogramme von Bund und Kanton oder mit der Gutschein-Aktion «Ein Herz für unseren Thurgau» (siehe Kapitel «Wirtschaftliche Leistung» auf Seite 59).

Im März 2021 erweiterte die TKB ihr Geschäftsstellennetz und eröffnete eine Geschäftsstelle in Islikon. Mit der neuen Präsenz stärkt sie die Kundennähe im Raum Frauenfeld (siehe Nebentext auf Seite 31). Nach einem umfassenden Umbau präsentiert sich die TKB-Geschäftsstelle in Sulgen seit Mai 2021 als moderne Beratungsbank. Nebst den Räumlichkeiten wurde die Haustechnik erneuert – mit Blick auf umweltfreundliche Technologien (siehe Kapitel «Sorgsam gegenüber der Umwelt» auf Seite 76).

Im Berichtszeitraum entwickelte die TKB das Kundenportal «Olivia» weiter, um das digitale Erlebnis der Kundinnen und Kunden zu verbessern. In die Entwicklung des neuen Konzepts für Navigation und Design wurden Anwender einbezogen – mittels Umfragen, Interviews und Benutzertest. Zudem ergänzte die Bank das Portal mit neuen Services: Seit 2021 können Kundinnen und Kunden unter Berücksichtigung ihrer individuellen Risikobereitschaft in das Vorsorgesparen 3a und

Ein Zeichen der Kundennähe

Während andere Banken ihr Geschäftsstellennetz ausdünnen, setzte die TKB im März 2021 ein Zeichen der Kundennähe: Sie eröffnete eine neue Geschäftsstelle in Islikon in der Thurgauer Gemeinde Gachnang und stärkte damit ihre Präsenz im Raum Frauenfeld. An zentraler Lage – der Bahnhof Islikon ist nur 150 Meter entfernt – berät ein fünfköpfiges Team in sämtlichen Finanzfragen. Die Geschäftsstelle ist als Beratungsbank und in warmen Farben gestaltet. Beim Betreten passiert die Kundin, der Kunde zunächst den Selbstbedienungsbereich, der rund um die Uhr zugänglich ist. Dort stehen für Einzahlungen und Auszahlungen ein Bancomat sowie ein Münzeinzahler zur Verfügung. Der Empfangsbereich wartet mit einer bequemen Sitzgelegenheit auf und vermittelt eine angenehme Atmosphäre. Die Beratungsräume sind modern ausgestattet und unterstützen die persönliche und umfassende Beratung beim Vorsorgen, Anlegen und Finanzieren. Beratungstermine sind auch ausserhalb der Öffnungszeiten der Geschäftsstelle möglich.

in Zielsparpläne investieren. Ferner arbeitete die Bank im Berichtszeitraum an einer Online-Lösung, damit Kundinnen und Kunden in naher Zukunft Beratungstermine auf digitalem Weg vereinbaren können.

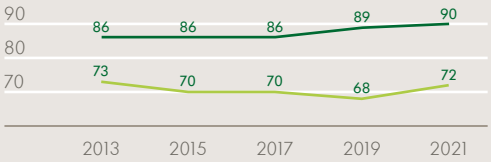
Seit 2021 können Kundinnen und Kunden die Bezahl-App «Twint» direkt mit ihrem TKB-Konto verbinden, wodurch das manuelle Aufladen von Guthaben entfällt. Neben den gängigen Bezahlfunktionen beispielsweise an der Kasse bietet die TKB-«Twint»-App die Möglichkeit zum Versand digitaler Gutscheine oder zum Zahlen von Parkgebühren und Rechnungen via QR-Code.

Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3] 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.

[Eigene Angabe] 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.

Kundenzufriedenheit und Weiterempfehlung



— Zufriedenheit der Privatkunden mit ihrer Hauptbank TKB auf einer Skala von 0 bis 100, wobei 100 «vollkommen zufrieden» bedeutet

— Bereitschaft der Privatkunden, ihre Hauptbank TKB weiterzuempfehlen (auf einer Skala von 0 bis 100)

Sowohl punkto Zufriedenheit als auch Weiterempfehlung erreicht die TKB hohe Werte, wie die Resultate der periodischen Kundenumfrage des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken zeigen.

Nächste Schritte (2022/2023)
Im kommenden Berichtzeitraum legt die TKB einen Fokus auf die Weiterentwicklung des virtuellen Kundenerlebnisses. So soll es Kundinnen und Kunden künftig möglich sein, sich via Ideenlabor, das ins Kundenportal «Olivia» integriert ist, aktiv an der Entwicklung und Verbesserung von Bankprodukten und -dienstleistungen zu beteiligen.

Im laufenden Jahr wird die TKB die Beratungsqualität im Rahmen von quantitativen und qualitativen Umfragen messen. Dafür wird sie ein auf die Bank zugeschnittenes Messkonzept erarbeiten.

Die nächste Umfrage zur Aussenwahrnehmung der TKB findet im Frühjahr 2022 statt. Mit externer Unterstützung führt die Bank neben 50 Strasseninterviews, verteilt über den ganzen Kanton, gut 100 qualitative Tiefeninterviews mit Meinungsführern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, Privat- und Geschäftskunden sowie Nichtkunden durch. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die Ausarbeitung von Empfehlungen, die in die Formulierung der Bankstrategie für die Jahre 2023 bis 2027 einfliessen.

Wesentliches Thema
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Die TKB bietet Produkte und Dienstleistungen an, die langfristig einen Nutzen für die Umwelt, die Gesellschaft und die Wirtschaft stiften. Den Anteil an nachhaltigen Anlagelösungen möchte sie erhöhen. Im Bereich Finanzieren prüft sie die Einführung weiterer nachhaltiger Bankprodukte.

Managementansatz

[GRI 103-2] Die TKB möchte ihren Kundinnen und Kunden ein umfassendes Produktangebot in den Bereichen Finanzieren, Vorsorgen und Anlegen machen, das langfristig Nutzen stiftet. Mit der Unterzeichnung der «Prinzipien für verantwortliches Investieren» der Vereinten Nationen (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 Antragsstellers, 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.

Energiehypothek

Die TKB bietet Finanzierungsprodukte, die nachhaltiges Verhalten fördern und mit Vorzugskonditionen belohnen. Zum Beispiel die Energie-Hypothek – eine attraktive Finanzierungsmöglichkeit bei nachhaltigem Bauen und Renovieren nach Minergie- oder GEAK-Standard.

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 auf dem Ansatz «ESG Plus». Das bedeutet, dass die TKB sofern möglich nur Anlagen berücksichtigt, die in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien eine positive Performance aufweisen (siehe Nebentext auf Seite 35). Zu den nachhaltigen Fonds veröffentlicht die TKB eine Produktbeschreibung, die eine ESG-Bewertung enthält. Jährlich finden ESG-Plus-Schulungen für die Mitarbeitenden statt, die in der Kundenberatung tätig sind.

Einzeltitel und Empfehlungsliste

Die TKB kennzeichnet seit 2010 nachhaltige Einzeltitel (Aktien und Obligationen) auf ihrer Empfehlungsliste mit einem grünen Blatt.
Die Kennzeichnung erfolgt auf Basis des Nachhaltigkeitsresearch der Zürcher Kantonalbank, welches 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 Kundinnen und Kunden der Bank auf Wunsch einen Gutschein für eine kostenlose, 90-minütige energetische Immobilienbeurteilung. Auf Basis des Berichts, den die Energieberatungsstelle anfertigt, zeigen die TKB-Beratenden anschliessend den Hausbesitzern 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 Fotovoltaik-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

[GRI 103-2] Die Verantwortung für das wesentliche Thema «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» liegt bei der Abteilung «Segments- und Produktmanagement» 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 Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren (UN PRI) und die damit zusammenhängenden Offenlegungspflichten verantwortlich. Ein ESG-Verantwortlicher im Investment Center beobachtet zudem die regulatorischen Entwicklungen. Für die Initiierung und Umsetzung von Produkten im Bereich des Anlegens und Vorsorgens ist das Produktmanagement zuständig.

Für nachhaltige Finanzierungsprodukte ist das Produktmanagement verantwortlich. Es wird von der Arbeitsgruppe «Sustainable Finance», der Fachstelle Nachhaltigkeit, dem Kreditmanagement und der Immobilienbewertung unterstützt.

Im Jahr 2022 wird eine Fachstelle für nachhaltige Immobilien geschaffen, die im Immobilienbewertungswesen der Bank angesiedelt ist. Ihr Auftrag ist, der Nachhaltigkeit im Hypothekargeschäft mehr Aufmerksamkeit zu verschaffen.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

- Alle Standard-Vermögensverwaltungslösungen für Private sowie alle Empfehlungslisten, die den Anlageberatungslösungen zugrunde liegen, sind an ESG-Kriterien geknüpft.
- 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 durch den Berater angesprochen.
- In allen Vermögensauszügen werden die ESG-Scores der Anlagen ausgewiesen.
- Das ESG-Angebot für Privatpersonen und Geschäftskunden wird laufend überprüft und erweitert.

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] Im Mai 2021 unterzeichnete die TKB die «Prinzipien für verantwortliches Investieren» der Vereinten Nationen (UN PRI). Zudem setzte sie die bankinterne Arbeitsgruppe «Sustainable Finance» ein und stellte einen Referenten an den Infoabenden «Gebäude erneuern – Energiekosten halbieren», die von den Energieberatungsstellen des Kantons Thurgau (EBS) organisiert werden.

Die Umstellung der Vermögensverwaltungsmandate auf den ESG-Plus-Ansatz im Jahr 2020 (siehe Nebentext auf Seite 35) begleitete die TKB mit Schulungen. Mitarbeitende, die Privatkunden einschliesslich vermögender Kunden oder Geschäftskunden beraten, wurden damit für die Beratung zu nachhaltigen Produkten sensibilisiert. Unter anderem erlangten sie Wissen zum ESG-Plus-Ansatz der Bank, zur ESG-Bewertung von Einzeltiteln und Fonds durch den Rating-Anbieter MSCI sowie zur Entwicklung des nachhaltigen Investierens einschliesslich aktueller Trends. 234 Beraterinnen und Berater haben die Online-Schulung im Berichtszeitraum erfolgreich abgeschlossen. Die Schulung wird inhaltlich jährlich aktualisiert und gehört in der Kundenberatung zum Pflichtprogramm für neu eintretende Mitarbeitende.

Anlegen – erfolgreich und nachhaltig zugleich

Mit gutem Gewissen erfolgreich anlegen – das machen seit Januar 2021 alle Kundinnen und Kunden automatisch, wenn sie der TKB ihr Vermögen im Rahmen der bankeigenen Vermögensverwaltungslösungen anvertrauen. Die Bank hat nämlich die Initiative ergriffen und beschlossen, dem wachsenden Bedürfnis nach nachhaltigen Anlagen Rechnung zu tragen, indem sie sämtliche Standard-Vermögensverwaltungsmandate von Privaten – ein Anlagevolumen von knapp 2,5 Milliarden Franken – konsequent auf den bankeigenen Nachhaltigkeitsansatz «ESG Plus» umstellt.

Das bedeutet: Bei der Auswahl der Fonds und Einzeltitel berücksichtigt die TKB sogenannte ESG-Kriterien. Damit werden die Unternehmen, die hinter den Fonds und Titeln stehen, in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG: Environment, Social, Governance) umfassend beurteilt. Bei der Titel-Selektion werden zudem Ausschlusskriterien angewandt: Unternehmen mit kontroversen Geschäftsaktivitäten werden beispielsweise ausgeschlossen.

Der Ansatz kommt bei allen Mandaten zur Anwendung. Nur auf expliziten Wunsch ist eine vom Ansatz abweichende Strategie möglich. Die Performance der nachhaltigen Anlage kann sich sehen lassen: Im Vergleich mit den Anlagemöglichkeiten der wichtigsten Mitbewerber schneiden die TKB-Anlagestrategien sehr gut ab. Es geht also: Gelder verantwortungsbewusst anlegen – und zwar so, dass die nachhaltige Wirtschaft gefördert wird und die Kundin, der Kunde zugleich von einer ansprechenden Rendite profitiert.

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 zu den 15 grössten Anbietern von nachhaltigen Fonds in der Schweiz.

Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3] Mit der Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 und mit dem Fokus auf das Kerngeschäft sind die Weichen für das Angebot nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen neu gestellt worden. So ist eine positive Dynamik sowohl im Anlage- als auch im Finanzierungsbereich spürbar.

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 Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren der Vereinten Nationen (UN PRI) unterzeichnet und ist dabei, Massnahmen abzuleiten und umzusetzen – auch für die Berichterstattung (Reporting). Die Überprüfung und Erweiterung des ESG-Angebots für Privat- und Geschäftskunden ist ein laufender Prozess.

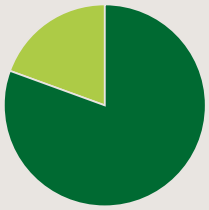
[Eigene Angabe] Der Anteil der Produkte und Dienstleistungen, die ESG-Kriterien umfassen, wurde 2020 zum ersten Mal erhoben. Er betrug 19,5 Prozent gemessen an allen Vermögensverwaltungsmandaten, Privatmandaten und Vorsorgefonds. Im 2021 lag der Abteil bereits bei 23,8 Prozent.

[FS8] Das Gesamtvolumen der Energie-Hypothek betrug im Jahr 2021 rund 44 Millionen Franken, was einer Zunahme von 5,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht (2020: 42 Millionen Franken).

[Eigene Angabe] Die Anzahl der Beratungen, welche die kantonalen Energieberatungsstellen für TKB-Kunden durchgeführt haben, sind zwischen 2019 (48 Beratungen) und 2020 (10 Beratungen) pandemiebedingt deutlich zurückgegangen. Im zweiten Halbjahr 2021 haben die Beratungen jedoch wieder zugenommen (2021: 30 Beratungen).

Die detaillierten Informationen zu den nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen der Bank sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 91 übersichtlich zusammengestellt.

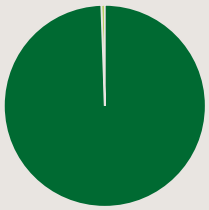
Nachhaltiges Anlagevolumen



- Gesamtvolumen: 10,4 Milliarden Franken
- Anteil ESG-Produkte: 2,5 Milliarden Franken

Das Volumen derjenigen Anlageprodukte und Dienstleistungen, die ESG-Kriterien umfassen (ESG: Umwelt, Soziales, Unternehmensführung), betrug im Jahr 2021 knapp 24 Prozent gemessen am gesamten Anlagevolumen.

Nachhaltiges Hypothekarvolumen



- Gesamtvolumen: 21,7 Milliarden Franken
- Anteil Energie-Hypothek: 44 Millionen Franken

Das Volumen der Energie-Hypothek – einem nachhaltigen Finanzierungsprodukt – betrug im Jahr 2021 rund 0,2 Prozent gemessen am gesamten Hypothekarvolumen.

Nächste Schritte (2022/2023)
Die TKB möchte auch im kommenden Berichtszeitraum Anreize schaffen, damit sich Kundinnen und Kunden für nachhaltige Produkte und Dienstleistungen entscheiden. Potenzial dafür sieht sie bei den Finanzierungsgeschäften, zum Beispiel bei der Beurteilung des Hypothekarportfolios oder einzelner Objekte nach ESG-Kriterien. Hier besteht die Herausforderung, ESG-Kriterien in die Immobilienbewertungen und Finanzierungsangebote einfliessen zu lassen unter Berücksichtigung des kantonalen Leistungsauftrags an die Bank.

Im Jahr 2022 will die Bank zusätzliche ESG-Transparenz in den Anlageberatungsdepots schaffen. Die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen sollen fortan ausgewiesen werden – für alle Titel und konsolidiert fürs ganze Portfolio. Allfällige Kundenbedürfnisse betreffend ESG-Werte sollen in die Portfoliokonstruktion einfliessen. Zudem soll die Empfehlungsliste optimiert werden, sodass sie nur noch nachhaltige Anlagemöglichkeiten enthält.

Im kommenden Berichtszeitraum will die TKB die Integration von ESG-Kriterien in ihre Finanzierungsprodukte und -prozesse ausbauen und in der Kundenberatung thematisieren.

Die TKB wird im Jahr 2022 prüfen, ob die Zusammenarbeit mit den Energieberatungsstellen des Kantons Thurgau (EBS) und mit dem kantonalen Kompetenzzentrum für erneuerbare Energiesysteme Thurgau (KEEST) intensiviert werden kann. Begleitend dazu gilt es, die Beraterinnen und Berater mittels Schulungen erneut für das Beratungsangebot zu sensibilisieren. Das Ziel ist, die Anzahl der durchgeführten Beratungen deutlich zu steigern.

Die Energie-Hypothek wird im Jahr 2022 überarbeitet mit dem Ziel, die Nachfrage zu erhöhen. Durch die Besetzung der Fachstelle «Nachhaltige Immobilien» schenkt die TKB diesem Thema innerhalb des Immobilienbewertungswesens zusätzliche Aufmerksamkeit und treibt den Aufbau von Wissen innerhalb der Bank voran. Rund um die Beratung von Kunden in den Bereichen Renovieren und Sanieren sind zahlreiche Massnahmen geplant wie ein Renovationskostenrechner.

Wesentliches Thema
Sustainable Finance

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

Managementansatz

[GRI 103-2] Die TKB ist überzeugt, dass langfristige Wertschöpfung nur in einem globalen 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 «Prinzipien für verantwortliches Investieren» der Vereinten Nationen (englisch: «Principles for Responsible Investment»; kurz: UN PRI) unterzeichnet. Diese beinhalten unter anderem die Umsetzung der Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD) zur Offenlegung von Klimarisiken und zur Integration von Risiken und Chancen, die vom Klimawandel und einer emissionsarmen Wirtschaft ausgehen, ins Kerngeschäft der Bank. Die Verpflichtung, die mit der Unterzeichnung der UN PRI einhergeht, ist für die TKB ein konsequenter nächster Schritt: Er leitet sich aus dem langjährigen Engagement der Bank für nachhaltiges Investieren ab. Hinsichtlich ihres eigenen Anlageportfolios misst sie der Diversifikation einen hohen Stellenwert zu. Wo immer möglich umgeht sie Unternehmen, die gegen die Prinzipien des «Global Compact» der Vereinten Nationen verstossen – der weltweit wichtigsten Initiative für eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung. Diese umfasst zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention.

Austausch zur nachhaltigen Finanzierung

Als Gründungsmitglied des Vereins «Swiss Sustainable Finance» beteiligt sich die TKB seit 2014 an der Diskussion zu verschiedenen Aspekten der nachhaltigen Finanzierung 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 wie «Climate Strike», welche die Akteure der Finanzbranche auffordern, ihre Treibhausgas-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): Ist ein Titel Teil des ZKB-Nachhaltigkeitsuniversums, wird er als «nachhaltig» eingestuft. Ist er dort nicht enthalten, 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.

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, wird es auch ein wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsschulungen für Mitarbeitende sein, die im Herbst 2022 starten (siehe das Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» ab Seite 25).

Bestimmung der Treibhausgas-Emissionen

Um die Treibhausgas-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. Für die Bestimmung der Treibhausgas-Emissionen im Kreditportfolio wurde ein entsprechendes Projekt aufgesetzt. Bei der Definition des Treibhausgas-Absenkpfades orientiert sich die TKB an der «Science Based Targets Initiative» (SBTi).

Organisation

[GRI 103-2] 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. Auch die Fachstelle Nachhaltigkeit steht im Austausch mit der Arbeitsgruppe und gibt relevante Entwicklungen aus dem Bereich der ESG-Standards an sie weiter.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

- Der Umgang mit ESG-Risiken ist in das Geschäftsmodell der Bank integriert und die Verantwortlichkeiten dafür sind in den obersten Führungsgremien geklärt.
- ESG-Risiken werden entlang entsprechender Standards erhoben und bearbeitet. Die Standards werden insbesondere genutzt, um die Integration von ESG-Risiken in die Kreditvergabe zu prüfen, um ESG-Risiken im Anlage- und Finanzierungsportfolio der Bank zu identifizieren sowie um den Treibhausgas-Absenkpfad 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.

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] Die TKB hat im Jahr 2020 erstmals 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 ihr bankeigenes Finanzanlagenportfolio per 31. Dezember 2019 analysieren. Die Ergebnisse zeigen, dass die Bank in geringem Ausmass in Anleihen investiert, die den kohlestoffintensiven Sektoren zugerechnet werden – der Anteil solcher Anleihen beträgt 7,7 Prozent.

Mit dem Ziel, die Forderungen der Klimabewegung «Climate Strike» zu verstehen und die diesbezügliche Lage bei den Kantonalbanken darzustellen, hat die TKB im Jahr 2020 an einem Dialog mit dem Verband Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) und der Klimabewegung teilgenommen. Die Forderungen von «Climate Strike» beinhalteten die transparente Offenlegung der Finanzflüsse sowie die Verpflichtung der Banken, die direkten und indirekten Treibhausgas-Emissionen aller Finanzflüsse bis 2030 auf netto-null zu reduzieren.

Im Jahr 2021 setzte die TKB die Arbeitsgruppe «Sustainable Finance» ein. Als Austauschplattform hat sie zum Ziel, das ESG-Wissen innerhalb der Bank und insbesondere in den betroffenen Fachbereichen zu fördern. Bei den ersten Treffen wurden unter anderem die ESG-Datenlage und der Klimaverträglichkeitstest des Bundesamts für Umwelt diskutiert.

Seit die Bank ihre Strategiefonds und Vermögensverwaltungsmandate auf den Ansatz «ESG Plus» umgestellt hat, misst sie die gewichtete durchschnittliche Kohlenstoffintensität der eingesetzten Drittfonds. Basis dafür ist das ESG-Tool des Finanzdienstleisters «MSCI», das die Nachhaltigkeitsausprägung von Anlageprodukten bewertet.

Die Beraterinnen und Berater der Abteilung «Institutionelle Anleger und berufliche Vorsorge» sprechen seit 2021 institutionelle Anleger systematisch auf das Thema Nachhaltigkeit an. Im Oktober 2021 führte die TKB erstmals einen Erfahrungsaustausch mit 15 ausgewählten institutionellen Anlegern zum Thema Nachhaltigkeit durch. Ziel des Anlasses war der gegenseitige Austausch über die Aktivitäten der Institutionellen wie auch der TKB. Dabei wurden politische, gesellschaftliche und regulatorische Entwicklungen diskutiert. Aufgrund der positiven Rückmeldungen seitens der Kunden ist für das Jahr 2022 eine erneute Durchführung geplant.

Mit Prinzip verantwortlich investieren

Zum Einbezug von ESG-Themen (ESG: Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) in ihre Investitionsentscheidungen bekennt sich die TKB seit Mai 2021. Damals hat sie die sechs «Prinzipien für verantwortliches Investieren» unterzeichnet. Dabei handelt es sich um eine von den Vereinten Nationen unterstützte Investoreninitiative. Sie wird von über 4000 Akteuren weltweit getragen und hat zum Ziel, ein nachhaltig gestaltetes, globales Finanzsystem zu schaffen. Mit ihrer Unterschrift verpflichtet sich die TKB zur Einführung und Umsetzung der folgenden Prinzipien:

1. Wir werden ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einbeziehen.
2. Wir werden aktive Anteilseigner sein und ESG-Themen in unserer Investitionspolitik und -praxis berücksichtigen.
3. Wir werden Unternehmen und Körperschaften, in die wir investieren, zu einer angemessenen Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen anhalten.
4. Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Prinzipien in der Investmentbranche vorantreiben.
5. Wir werden zusammenarbeiten, um unsere Wirksamkeit bei der Umsetzung der Prinzipien zu steigern.
6. Wir werden über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien Bericht erstatten.

Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3] 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 der Entscheid, die Aktivitäten durch den Fachrat Nachhaltigkeit begleiten zu lassen, sind erste wichtige Schritte, welche die Bank im Berichtszeitraum unternommen hat.

ESG-Standards und regulatorische Entwicklungen werden im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen der Fachstelle Nachhaltigkeit und der Arbeitsgruppe «Sustainable Finance» stetig überwacht und auf Anwendbarkeit geprüft. Des Weiteren wurden im Jahr 2021 erste Ansatzpunkte diskutiert, wie ESG-Kriterien bei Immobilien zu bewerten sind, und der Anstoss gegeben für die Umsetzung der Empfehlung der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD). Schliesslich werden die institutionellen Kunden der Bank seit 2021 systematisch für ESG-Themen sensibilisiert und darin beraten.

[Eigene Angabe] Seit 2020 sind sämtliche bankeigenen Finanzanlagen an ESG-Kriterien geknüpft (2019: 99,2 Prozent). [FS11] Darüber hinaus wurden in den Berichtsjahren 2020 und 2021 alle bankeigenen Finanzanlagen mithilfe des ESG-Tools von MSCI einer Prüfung hinsichtlich ökologischer und gesellschaftlicher Aspekte unterzogen.

Der Klimaverträglichkeitstest des Bundesamtes für Umwelt im Jahr 2020 bescheinigte der TKB, dass sie lediglich in geringem Ausmass – nämlich zu 7,7 Prozent – in Anleihen investiert, die den kohlestoffintensiven Sektoren zugerechnet werden.

[Eigene Angabe] Die Berechnung des Treibhausgas-Ausstosses (Scope 1 bis 2) des Finanzierungs- und Anlageportfolios pro investierter Million Franken hat eine leichte Steigerung von 0,4 Prozent ergeben (2020: 167 Tonnen CO_2-Äquivalente; 2021: 168 Tonnen CO_2-Äquivalente).

Die detaillierten Informationen zum wesentlichen Thema «Sustainable Finance» sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 91 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte (2022/2023)

Die Einführung und Umsetzung des komplexen Themas «Sustainable Finance» innerhalb der TKB benötigt personelle und zeitliche Ressourcen, die es im Laufe des kommenden Berichtszeitraum aufzubauen gilt. Im Bereich Finanzieren wird die Bank ein Projekt umsetzen, in dessen Rahmen zurzeit Anbieter von Tools evaluiert werden, die eine ESG-Bewertung von hypothekarisch gedeckten Finanzierungen erlauben. Voraussichtlich wird das Vorhaben zur Quantifizierung der Treibhausgas-Emissionen im Kreditportfolio dann in den Jahren 2022 bis 2023 gestartet. Sobald die Daten vorliegen, kann die Bank einen Absenkpfad fürs Kreditportfolio definieren.

Im Rahmen eines strategischen Projekts wird die TKB im Laufe des Jahres 2022 die Grundlagen schaffen, um das Kreditportfolio künftig nach ESG-Kriterien bewerten zu können. Anschliessend soll das Thema auch in die Immobilienbewertungen und in den Finanzierungsprozess einfliessen.

Im Jahr 2022 wird die TKB erneut am Klimaverträglichkeitstest des Bundesamtes für Umwelt nach der Pacta-Methode teilnehmen. Neben dem bankeigenen Finanzanlagenportfolio wird dieses Mal auch der Grossteil des Investment- und Finanzierungsportfolios überprüft. Auf Basis der Testergebnisse plant die Bank dann weitere Massnahmen.

Im kommenden Berichtszeitraum wird sich die Arbeitsgruppe «Sustainable Finance» mit den Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD) auseinandersetzen, den diesbezüglichen Handlungsbedarf eruieren, entsprechendes Wissen aufbauen und mit der Umsetzung passender Massnahmen beginnen. Weiter wird die Integration von ESG in das Risikoframework der Bank im Fokus stehen.

Stossrichtung

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.

Wesentliches Thema

Verantwortung als Arbeitgeberin

4

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Die TKB fördert die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Wir schaffen Karrieremöglichkeiten und unterstützen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Ferner fördern wir die Gesundheit der Mitarbeitenden sowie ihre Sicherheit am Arbeitsplatz.

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 2021

- Verbundenheit der Mitarbeitenden (Commitment): 4,2
- Anzahl der Abwesenheitstage pro Mitarbeitendem: 4,8 Tage
- Abwesenheiten von mehr als vier Wochen aufgrund anhaltender Überforderung: wenige

Nächste Schritte (2022/2023)

- Umsetzung von Massnahmen, die sich aus den Ergebnissen der Mitarbeiterumfrage ableiten.
- Etablierung einer Sozialberatung für Mitarbeitende in Zusammenarbeit mit externen Partnern.
- Externe Zertifizierung der Bemühungen der Bank zur Gewinnung von Quer- und Wiedereinsteigenden.

Wesentliches Thema

Chancengleichheit und Diversität

5 8

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Die TKB setzt sich für die Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie von Angehörigen unterschiedlicher Religionen und Herkunftsländern ein. Wir etablieren eine diskriminierungsfreie Organisationskultur auf allen Ebenen.

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 2021

- Anteil weiblicher Führungskräfte: 15,2 Prozent
- Anteil der Frauen in Funktionsstufe 5: 24,1 Prozent
- Anteil der Eltern, die nach der Geburt ihres Kindes weiter bei der TKB arbeiten: 89,5 Prozent. Anteil der Wiedereinsteigenden in derselben Funktionsstufe: 93,8 Prozent
- Möglichkeit zur Teilzeitarbeit: in allen Funktionen
- Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern: 3,3 Prozent

Nächste Schritte (2022/2023)

- Gewinnung von Frauen für Führungspositionen durch Förderung und Entwicklung potenzieller Kandidatinnen.
- Fortsetzung der Sensibilisierungskampagne zum Thema «Chancengleichheit».
- Aufbau einer Jobsharing-Plattform für Mitarbeitende.

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden
Die Stossrichtung im Überblick

Die TKB nimmt ihre Rolle als attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin verantwortungsvoll wahr. Sie bietet rund 800 Mitarbeitenden 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, Chancengleichheit und die faire Vergütung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden, eine zeitgemässe Führungskultur sowie Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Stufen. Die fortschrittliche Personalpolitik erlaubt es Mitarbeitenden, Verantwortung zu übernehmen, Ideen einzubringen und unternehmerisch zu handeln.

Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt, Gesellschaft

[GRI 103-1] Mit rund 800 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 und qualifiziert die Thurgauer Bevölkerung für den modernen Arbeitsmarkt. 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 neuen Mitarbeitenden. 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

[GRI 103-1] Der Wettbewerb um engagierte Mitarbeitende ist gross und die Bedürfnisse der bestehenden und der potenziellen Mitarbeitenden verändern sich laufend. Im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung erwarten Mitarbeitende von ihrer Arbeitgeberin, dass diese sie befähigt, 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.

Ambition 2030

[GRI 103-2] Für ihr Engagement zugunsten der Mitarbeitenden hat die TKB folgende Ambition formuliert: «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.» Diese Ambition will die Bank bis 2030 realisieren.

Managementansatz

[GRI 103-2] 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 nach 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. [GRI 404-3] Diesem Zweck dient der kontinuierliche Leistungs- und Entwicklungsdialog, 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 (siehe das Kapitel «Verantwortung als Arbeitgeberin» ab Seite 47).

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die TKB bietet ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten und ein ebensolches Arbeitsumfeld. Seit 2021 regelt eine Weisung die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten bei der Arbeit von unterwegs. 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 in jeder Funktion einschliesslich jenen auf Führungsebene. Müttern gewährt sie 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, Vätern eine Woche Vaterschaftsurlaub. Diese können nach Absprache unbezahlt verlängert werden.

Aus- und Weiterbildung

Alle Mitarbeitenden profitieren von einem internen und externen Weiterbildungsangebot. Dieses ist ein wichtiger Bestandteil der systematischen Mitarbeiterentwicklung. Die TKB unterstützt zusätzlich auf Anfrage individuelle Weiterbildungsmassnahmen zur Verbesserung der persönlichen Kompetenzen und übernimmt die Kosten teilweise oder vollständig. Personen, die keine bankfachliche Grundausbildung haben, ermöglicht die Bank den Quereinstieg über eine Anstellung im Beratungscenter 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.

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

Lohngleichheit

Chancengleichheit gehört zum Selbstverständnis und den Werten der TKB. Alle Funktionen stehen allen Geschlechtern offen, und das Entlohnungssystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Dies bestätigt die Lohngleichheitsanalyse, 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 Lohngleichheit in der Bankbranche.

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.

Organisation

[GRI 103-2] Die Verantwortung für die wesentlichen Themen «Verantwortung als Arbeitgeberin» und «Chancengleichheit und Diversität» liegt bei der Personalabteilung. Diese definiert und initiiert entsprechende Massnahmen und überprüft die Zielerreichung.

Messung der Zielerreichung

[GRI 103-3] 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. In einem jährlichen Vergleich misst sie sich mit anderen Kantonalbanken hinsichtlich der Anzahl an Mitarbeitenden sowie der Anzahl an Abwesenheitstagen. Bei Bedarf führt die TKB ausserdem Umfragen zu konkreten Themen wie bezahlten Urlaubstagen und Auszeitmöglichkeiten durch.

Wesentliches Thema
Verantwortung als Arbeitgeberin

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

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

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

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] Zusätzlich zur Mitarbeiterumfrage im Jahr 2021 (siehe den Nebentext auf Seite 48) hat die TKB im Berichtszeitraum verschiedene Massnahmen umgesetzt, um ihre Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern.

Mitarbeitende ab 40 Jahren können seit Januar 2020 sechs Wochen Ferien pro Jahr in Anspruch nehmen – ungeachtet der Dauer ihrer Zugehörigkeit zur Bank oder ihrer Funktionsstufe. Die Anstellungsbedingungen wurden entsprechend geändert.

In den Jahren 2020 und 2021 nahm die TKB erneut an der schweizweiten Veloaktion «Bike to Work Challenge» teil: Während zweier Monate pendelten insgesamt 45 (2020) und 66 Mitarbeitende (2021) mit dem Velo zur Arbeit oder hielten sich im Homeoffice mit regelmässigen Velofahrten fit. Daraus resultierten insgesamt 16 800 Kilometer (2020) respektive 23 100 Kilometer (2021), was einer Einsparung von 2,4 Tonnen CO_2 (2020) beziehungsweise 3,3 Tonnen CO_2 (2021) gegenüber dem Pendeln mit dem Auto entspricht. Die TKB-Mitarbeitenden verzichteten auf Preise und unterstützten gemeinsam mit weiteren teilnehmenden Unternehmen eine Baumspende. Mithilfe der Umweltorganisation «One Tree Planted» konnten so weltweit 14 000 Bäume (2020) und 12 700 Bäume (2021) gepflanzt werden.

Im Jahr 2021 hat die TKB den Beteiligungsprozess «24'n'Go» eingeführt. Unter dem Motto «Gemeinsam gestalten wir unsere Arbeitswelt» können sich Mitarbeitende zusammentun und ihre Idee 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.

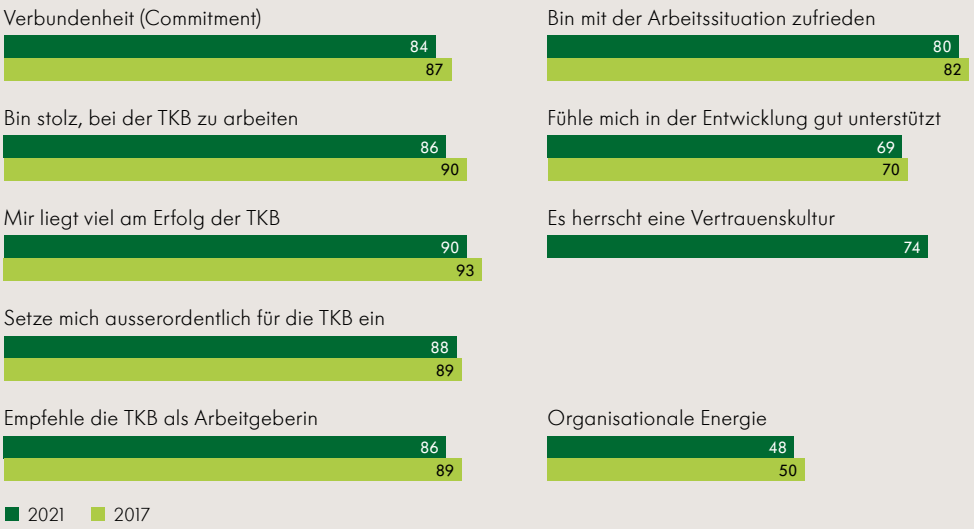
Mitarbeiterumfrage 2021: Gute Noten für die TKB

Wie zufrieden sind die TKB-Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitgeberin? Wie empfinden sie die Strukturen und die Kultur, die das Arbeiten prägen? Alle paar Jahre führt die Bank eine Umfrage durch, um ihren Mitarbeitenden den Puls zu fühlen. Die jüngste Befragung fand im Sommer 2021 statt. Dabei gab es durchs Band gute bis sehr gute Noten – bei einer hohen Beteiligung von 85 Prozent. Die Umfrage führte die TKB mit dem Beratungsunternehmen «energy factory» durch, das der Universität St. Gallen nahesteht und die Bank bei der Weiterentwicklung der Führungskultur begleitet.

Der Umfrage zufolge fühlen sich die Mitarbeitenden ihrer Arbeitgeberin eng verbunden: Auf einer Skala von 1 bis 5 («vollkommen zufrieden») liegt das Commitment bei 4,2 (2017: 4,4). Die Mitarbeitenden attestieren der TKB eine ausgeprägte Vertrauenskultur, die Freiraum für eigene Ideen lässt, und eine Zusammenarbeit, die von netzwerkartigen Strukturen und flachen Hierarchien geprägt ist. Sie schätzen es, ihre Arbeit individuell zu gestalten und digitale Hilfsmittel zu nutzen. Die organisationale Energie, welche die Leistungs- und Wandlungsfähigkeit eines Unternehmens beschreibt, liegt bei 48 (2017: 50). Die besten Unternehmen erreichen im Schnitt einen Wert von 56.

Auch wenn die Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage erfreulich sind, gibt es einzelne Handlungsfelder. Ein bedeutender Ansatzpunkt für eine hohe Zufriedenheit und eine ausgeprägte organisationale Energie sind Mitarbeitende und Vorgesetzte, die sich mit Freude und Engagement für Kundinnen und Kunden sowie ihre Aufgaben einsetzen. Vor diesem Hintergrund ist es zentral, dass der Mitarbeitende und seine Aufgaben optimal zueinanderpassen. Hier will sich die TKB noch stärker engagieren, indem sie konsequent Entwicklungsmöglichkeiten für die persönliche Laufbahn aufzeigt.

Mitarbeiterumfrage 2021 – ausgewählte Werte im Überblick



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

Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3; eigene Angabe] Mit einer Verbundenheit ihrer Mitarbeitenden von 4,2 auf einer Skala von 1 bis 5 befindet sich die TKB im Zielbereich.

[Eigene Angabe] Die durchschnittliche Abwesenheit pro Mitarbeitendem betrug im Jahr 2021 4,8 Arbeitstage (2020: 5,2 Arbeitstage). Die durchschnittliche Anzahl der Abwesenheitstage bei den anderen Kantonalbanken betrug im gleichen Zeitraum 5,7 (2021) und 5,4 (2020).

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

[GRI 404-1] Im Jahr 2021 belief sich die Zahl der Ausbildungstage pro Mitarbeitendem und Jahr auf knapp 1,2 Tage (2020: 1,1 Tage). Der leichte Rückgang an Ausbildungstagen seit 2013 hängt damit zusammen, dass die Bank ihre Schulungen kontinuierlich überprüft und möglichst kompakt gestaltet, um die Dauer zu reduzieren.
14 junge Berufsleute konnten ihre kaufmännische Grundausbildung im Jahr 2021 (2020: 16) erfolgreich abschliessen. 13 von ihnen haben danach einen Arbeitsvertrag mit der TKB unterzeichnet (2020: 13).

Die detaillierten Kennzahlen zum wesentlichen Thema «Verantwortung als Arbeitgeberin» (GRI 102-8, 401-1, 404-1) sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 93 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte (2022/2023)

Die Massnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität, welche nach der Mitarbeiterumfrage im Jahr 2021 entwickelt wurden, werden die Führungskräfte gemeinsam mit den Mitarbeitenden im kommenden Berichtszeitraum umsetzen.

Für das Jahr 2022 plant die TKB, im Bereich der Sozialberatung ein niederschwelliges Angebot für Mitarbeitende einzurichten – in Zusammenarbeit mit externen Partnern. Dieses Angebot sollen Mitarbeitende für persönliche, betriebliche, gesundheitliche oder finanzielle Anliegen nutzen können. Ziel ist, die Mitarbeitenden frühzeitig zu unterstützen, schwierigen Situationen vorzubeugen.

Die Bank engagiert sich seit Langem dafür, Interessierten den Quer- oder Wiedereinstieg zu ermöglichen. Für den kommenden Berichtszeitraum nimmt sich die TKB vor, ihre Bemühungen mit einer Zertifizierung zu bestätigen.

Wesentliches Thema
Chancengleichheit und Diversität

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 des Kindes durch ein flexibel zu wählendes Arbeitszeitpensum. Alle Positionen einschliesslich solcher mit Führungsverantwortung sind mit einem Teilzeitpensum möglich.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

- 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.

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

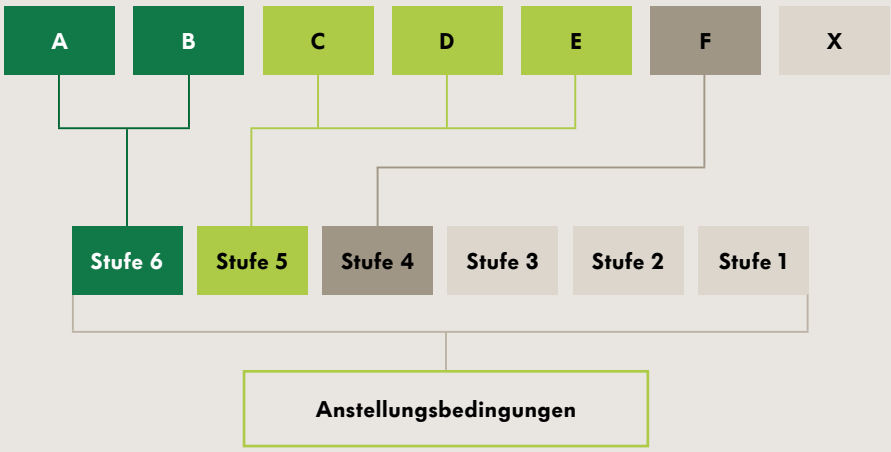
[GRI 103-2] 2020 hat die TKB das Rangsystem abgeschafft und stattdessen ein Funktionsstufenmodell eingeführt. Dieses fasst vergleichbar anspruchsvolle Funktionen in derselben Funktionsstufe zusammen, was die Chancengleichheit erhöht (siehe den Nebentext auf Seite 51).

Seit 2021 werden offene Stellen mit Führungsverantwortung sowie bestimmte Spezialisten-Stellen nach einem neuen, transparenten Ansatz ausgeschrieben, um insbesondere die Motivation von Frauen zu erhöhen, sich zu bewerben: Bei den Stellenbeschreibungen werden beispielsweise statt Stichwörter vollständige Sätze genutzt und bei jeder Ausschreibung wird der Bewerbungsprozess erläutert.

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 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.

Funktionen statt Ränge

Seit dem Jahr 2020 tragen die Bankmitarbeitenden keinen Rang mehr. Bezeichnungen wie Direktor oder Mitglied des Kaders gehören damit der Vergangenheit an. Anstelle des Rangsystems gilt seither bankintern ein Funktionsstufenmodell. Dieses rückt Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten in den Vordergrund. Kern des neuen Modells ist die objektive Bewertung der verschiedenen Funktionen nach einheitlichen Kriterien wie Schwierigkeit der Aufgabe, Handlungsspielraum, Verantwortungsrahmen oder fachliche und kommunikative Anforderungen. Ähnlich bewertete und damit vergleichbar anspruchsvolle Funktionen fasst das Modell in derselben Funktionsstufe zusammen. Insgesamt zählt es sechs Funktionsstufen – sie bilden die Basis für einen Grossteil der Anstellungsbedingungen und die Zeichnungsberechtigung. Mit der Abschaffung der Ränge und der Einführung des Funktionsstufenmodells setzte die TKB ein Zeichen für eine zeitgemässe Unternehmenskultur, die auf flachen Hierarchien und einer engen Zusammenarbeit auf Augenhöhe beruht.



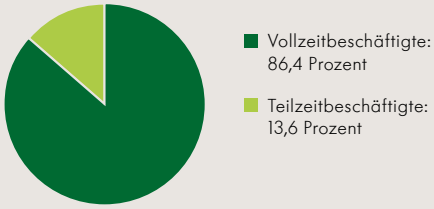
Bei der TKB ist jede Funktion bewertet. Funktionen mit vergleichbarer Bewertung – hier mit Grün- und Grauabstufungen dargestellt – fasst das Modell in einer Funktionsstufe zusammen. Auf den Funktionsstufen basieren zu einem grossen Teil die Anstellungsbedingungen.

Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3; 405-1] Die TKB befindet sich auf einem guten Weg, die gesetzten Ziele für mehr Chancengleichheit und Diversität zu erreichen. Die Anzahl weiblicher Führungspersonen konnte von 2020 bis 2021 um vier Personen oder 26,7 Prozent gesteigert werden. So waren Ende 2020 11,9 Prozent der Führungskräfte weiblich und Ende 2021 betrug ihr Anteil bereits 15,2 Prozent. In der Funktionsstufe 5 gab es im Jahr 2021 24,1 Prozent (2020: 22,8 Prozent) Spezialistinnen oder Expertinnen.

Grundsätzlich kann bei der TKB jeder Elternteil einen Mutterschafts- oder einen Vaterschaftsurlaub (Elternzeit) beziehen. [GRI 401-3] 2020 und 2021 haben alle anspruchsberechtigten Mitarbeitenden diese Möglichkeit genutzt. Im Jahr 2021 sind 90 Prozent der Mitarbeitenden, die einen Mutterschafts- oder einen Vaterschaftsurlaub bezogen haben, an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt (2020: 93 Prozent). [Eigene Angabe] Davon waren im Jahr 2021 rund 94 Prozent (2020: 90 Prozent) in der gleichen Funktionsstufe tätig wie vor der Elternzeit. Damit hat die TKB ihr Ziel (siehe Seite 50) erreicht, möchte den Wert jedoch weiter erhöhen.

Anteil Teilzeitmitarbeitende in Führungspositionen per Ende 2021



Rund 14 Prozent der Bankmitarbeitenden, die eine Führungsposition bekleiden, arbeiten Teilzeit.

[Eigene Angabe] Bei der TKB können alle Positionen, auch auf Führungsebene, in einem Teilzeitpensum bekleidet werden. Im Jahr 2021 waren 13,6 Prozent der Mitarbeitenden, die eine Führungsfunktion innehatten, in einem Teilzeitpensum beschäftigt (2020: 11,1 Prozent). Bei den Mitarbeitenden in Funktionsstufe 5 waren es 22,7 Prozent (2020: 21,3 Prozent).

[Eigene Angabe] Bei der Analyse der Löhne, welche die Bank ihren Mitarbeitenden bezahlt, ermittelte das «Competence Center for Diversity and Inclusion» der Universität St. Gallen eine Lohndifferenz von 3,3 Prozent zugunsten der Männer. Damit erreichte die TKB ihr Ziel, die Differenz innerhalb des offiziellen Toleranzwertes des Bundes von 5 Prozent zu halten, was eine faire Entlohnung belegt. Die Lohnanalyse wurde im Jahr 2020 im Auftrag der Bank durchgeführt.

Die detaillierten Kennzahlen zum wesentlichen Thema «Chancengleichheit und Diversität» (GRI 401-3, 405-1, Pensum nach Elternschaft, Teilzeitarbeitende in Führungspositionen) sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 93 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte (2022/2023)
Auch in Zukunft steht für die TKB die Einstellung und Förderung von Frauen in Führungspositionen und in Funktionsstufe 5 im Fokus. Eine Herausforderung dabei ist die geringe Fluktuation – dadurch entstehen nur wenige offene Positionen, die neu besetzt werden können. Im laufenden Jahr hat die Bank zwei Frauen in Führungspositionen angestellt. Damit befindet sie sich auf einem guten Weg, die Führungsebene weiterhin kompetent, aber punkto Geschlecht diverser zu besetzen.

Die im Jahr 2020 gestartete Kampagne zur Sensibilisierung fürs Thema Chancengleichheit wird fortgeführt. Beabsichtigt ist, dass durch die Konfrontation der Mitarbeitenden mit dem eigenen Rollenbild eine positive Veränderung der Unternehmenskultur in Gang gesetzt wird.

Im Jahr 2022 wird 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.

Stossrichtung

VERANKERT IN GESELLSCHAFT UND REGION

Die TKB engagiert sich für die Wirtschaft und die 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).

Wesentliches Thema

Wirtschaftliche Leistung

9 11

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Die TKB strebt nach finanzieller Stabilität. Wir fördern die volkswirtschaftliche Entwicklung, indem wir einen Teil unseres Gewinns an den Kanton und die anteilsberechtigten Gemeinden abliefern. Wir unterstützen die hiesige Wirtschaft, indem wir lokale Lieferanten berücksichtigen.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die Bank sichert eine Kapitalquote von mindestens 16 Prozent sowie eine kapitalmarktgerechte 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 2021

- Kapitalquote: 18,4 Prozent
- Rendite auf den Eigenmitteln: 11,8 Prozent
- Ausschüttungsquote: 41,8 Prozent

Nächste Schritte (2022/2023)

- Formulierung der Bankstrategie für die Jahre 2023 bis 2027.
- Ausbau der Beratungsqualität durch den Einsatz des Beratungstools «Omnium» sowie ESG-Befähigung der Beratenden.
- Umsetzung weiterer Vorhaben zur Prozessoptimierung.

Wesentliches Thema

Corporate Governance

8 10 12 16

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Die TKB etabliert Strukturen und Prozesse, die ein verantwortungsbewusstes und gesetzeskonformes Handeln des Unternehmens und seiner Exponenten ermöglichen. Dazu gehören klare Führungsstrukturen mit ausgewogen verteilten Verantwortlichkeiten und Kompetenzen.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die TKB prüft die Etablierung eines unternehmensweiten Verhaltenskodex.
- Die TKB nimmt eine transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den GRI-Standards vor.
- Die TKB etabliert einen regelmässigen Austausch mit ihren Anspruchsgruppen.
- Die TKB orientiert sich an gängigen Corporate-Governance-Richtlinien.

Stand der Zielerreichung per Ende 2021

- Der Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021 wurde nach GRI-Standards erstellt.
- Neue Formate für den Dialog mit Anspruchsgruppen wurden eingeführt.

Nächste Schritte (2022/2023)

- Prüfung und Etablierung eines unternehmensweiten Verhaltenskodex (Ethik-Kodex)
- Nachhaltigkeitsanlass für Mitarbeitende im Rahmen der Nachhaltigkeitswoche
- Erfahrungsaustausch mit institutionellen Anlegern zum Thema Nachhaltigkeit
- Vertiefte Auseinandersetzung mit regulatorischen Entwicklungen

Wesentliches Thema

Beschaffung

1 8 9 12

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Die Bank richtet ihre Beschaffungspolitik auf Nachhaltigkeit aus und strebt lokale oder regionale Lieferketten an.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Alle Einkäufer und Lieferanten berücksichtigen die allgemeinen Beschaffungsgrundsätze sowie die produktespezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen der Bank.
- 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 2021

- Anteil der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen in der Schweiz: 98 Prozent

Nächste Schritte (2022/2023)

- Stärkung des Wissensaustauschs zwischen den Beschaffungsverantwortlichen.
- Entwicklung von Nachhaltigkeitsanforderungen für den Dienstleistungsbereich.
- Aktualisierung produktspezifischer Nachhaltigkeitsanforderungen und Ausdehnung auf weitere Warengruppen.
- Optimierung der Beschaffung in der IT.

Wesentliches Thema

Engagement für die Region

4 11

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Die TKB engagiert sich als Sponsorin für den Breitensport und die Kultur. Zudem tritt sie als Mäzenin auf. Auch das individuelle Engagement ihrer Mitarbeitenden für Vereine und Institutionen in der Region gehört dazu.

Wichtigste Ziele bis 2025

- Die TKB unterhält in allen Bezirken des Kantons Sponsoring-Engagements.
- Alle Verträge für Sponsoring-Engagements der Gesamtbank beinhalten Nachhaltigkeitskriterien und sind digital erfasst.
- Die TKB sensibilisiert ihre Geschäftsstellen für die Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien bei dezentralen Sponsoring-Aktivitäten.
- Für alle Bankanlässe gelten Nachhaltigkeitskriterien.
- Bankmitarbeitende leisten pro Jahr insgesamt 150 gemeinnützige Einsätze.
- Das nachhaltige Engagement der TKB ist im ganzen Kanton bekannt.

Stand der Zielerreichung per Ende 2021

- Anteil der Sponsoring-Verträge mit Nachhaltigkeitskriterien: 92,5 Prozent
- Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden im Jahr 2021: 130

Nächste Schritte (2022/2023)

- Etablierung der Erfahrungsaustauschgruppe «Engagement für die Region».
- Entwicklung und interne Verbreitung von Checklisten für die Planung und Umsetzung nachhaltiger Anlässe.
- Nutzung des Sponsoring-Tools seitens der Geschäftsstellen bei dezentralen Sponsoring-Anfragen.
- Durchführung einer Befragung zur Aussenwahrnehmung der Bank und Ableitung von Massnahmen aus den Ergebnissen.
- Förderung des gemeinnützigen Engagements der Mitarbeitenden.

Verankert in Gesellschaft und Region
Die Stossrichtung im Überblick

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, zu der die Einhaltung von Vorgaben, der regelmässige Dialog mit Anspruchsgruppen 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 auf Wirtschaft, Umwelt, Gesellschaft

[GRI 103-1] Eine hohe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit auf Basis einer zeitgemässen und verantwortungsvollen Unternehmensführung ist die Voraussetzung für das Vertrauen, das Kundinnen und Kunden, Geschäftspartner sowie Mitarbeitende der TKB entgegenbringen. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorgaben, die transparente Berichterstattung und der offene Dialog mit Anspruchsgruppen 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 qualifizierte Mitarbeitende 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

[GRI 103-1] 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.

Ambition 2030

[GRI 103-2] Für ihr Engagement zugunsten der Gesellschaft und Region hat die TKB folgende Ambition formuliert: «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.» Diese Ambition will die Bank bis 2030 realisieren.

Wesentliches Thema
Wirtschaftliche Leistung

Der wirtschaftliche Erfolg der TKB kommt auch dem Thurgau zugute. Neben der Dividenden-Ausschüttung an die Inhaberinnen und Inhaber von Partizipationsscheinen und den Abgaben an den Kanton und die Gemeinden fördert die Bank die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit regionaler Unternehmen – speziell in herausfordernden Zeiten wie der Corona-Pandemie.

Managementansatz

[GRI 103-2] 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. Aus diesem Grund steht die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit im Fokus aller geschäftspolitischer Entscheide der Bank und ihrer strategischen Planung. 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 2021 ab Seite 80).

Kantonaler Leistungsauftrag

Die Erfüllung des Leistungsauftrags betrifft die gesamte Bank und fliesst in den Arbeitsalltag eines jeden Mitarbeitenden ein. 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 Jahresgewinns 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 (siehe das Kapitel «Beschaffung» ab Seite 67). 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

[GRI 103-2] 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.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

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

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] In den Jahren 2020 und 2021 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 Tourismuskampagne «Öpfel meets Rüebli». Für den Thurgauer Energiepreis, der im Jahr 2020 verliehen wurde, engagierte sich die TKB erneut als Sponsorin und Jurymitglied. Darüber hinaus feierte die Bank mit allen Thurgauerinnen und Thurgauern ihr 150-jähriges Bestehen, indem sie verschiedene Aktivitäten lancierte (siehe Kapitel «Engagement für die Region» ab Seite 71).

In den vergangenen zwei Jahren, die vor allem von der Corona-Pandemie geprägt waren, war es der TKB ein besonderes Anliegen, die Thurgauer Gewerbetreibenden zu unterstützen. Dafür lancierte sie eine einmalige Aktion (siehe den Nebentext auf Seite 60). Ferner half die Bank mit, die Stützungsprogramme von Bund und Kanton zugunsten der Wirtschaft umzusetzen. Mithilfe der Überbrückungskredite, die rasch und unbürokratisch gewährt wurden, konnten Gewerbebetriebe und Firmen ihre Liquidität sichern.

Gutscheine fürs Thurgauer Gewerbe

Die Corona-Pandemie war für die Gewerbetreibenden im Kanton eine besondere Herausforderung. Mit der Gutschein-Aktion «Ein Herz für unseren Thurgau» verschaffte die TKB dem hiesigen Gewerbe in dieser schwierigen Zeit einen finanziellen Zustupf – und bereitete zugleich den Thurgauerinnen und Thurgauern eine Freude. Im Frühjahr 2020 schenkte sie jedem der über 130 000 Thurgauer Haushalte einen Gutschein im Wert von 30 Franken, der bei einem lokalen Betrieb eingelöst werden konnte. Über 1900 Betriebe – vom Restaurant bis zum Buchladen – registrierten sich für die Annahme der Gutscheine. Während der Aktion, die von Anfang Mai bis Ende September dauerte, wurden über 87 000 Gutscheine eingelöst. Damit sind rund 2,6 Millionen Franken an Thurgauer Betriebe geflossen.

Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3] Mit einer konservativen Risikopolitik und einer Geschäftsstrategie, die sich an den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden ausrichtet und zugleich den Herausforderungen im Markt angemessen begegnet, konnte die TKB ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit weiter steigern.

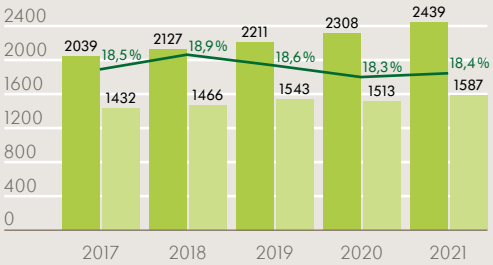
[Eigene Angaben] Ihre Ziele und Verpflichtungen hat die Bank im Berichtszeitraum erfüllt. Mit 18,4 Prozent (2021) und 18,3 Prozent (2020) lag die Kapitalquote in beiden Jahren über dem Zielwert von 16 Prozent. Auch den Zielwert für die Rendite auf den durchschnittlich erforderlichen Eigenmitteln – eine Bandbreite von 8 bis

11 Prozent – übertraf die Bank in den Berichtsjahren mit den erreichten 11,8 Prozent (2021) und 11,3 Prozent (2020). Die Ausschüttungen an den Kanton und die anteilsberechtigen Gemeinden betrugen 41,8 Prozent (2021) und 42,3 Prozent (2020) des Bilanzgewinns. Damit lag die Ausschüttungsquote in beiden Jahren im Zielkorridor von 40 bis 60 Prozent.

Die detaillierten Kennzahlen zur wirtschaftlichen Leistung der Bank (GRI 102-7, GRI 201-1) sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 104 übersichtlich zusammengestellt.

Eigenmittel und Kapitalquote

in Mio. Franken



Vorhandene Eigenmittel
Erforderliche Eigenmittel
Kapitalquote (anrechenbare vorhandene Eigenmittel in % der risikogewichteten Aktiven)

Nächste Schritte (2022/2023)

Die Herausforderungen mit Blick auf die zukünftige wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Bank liegen darin, die personellen und finanziellen Ressourcen effektiv und effizient einzusetzen. Aus der Vielzahl an Investitionsmöglichkeiten gilt es, die richtigen auszuwählen und konsequent umzusetzen. Unter Berücksichtigung dieser Leitsätze wird sie in den kommenden Jahren das strategische Projektportfolio ausbauen.

Zudem wird die TKB ihre Strategie für die Jahre 2023 bis 2027 formulieren. Diese wird erneut darauf abzielen, die Beratungsqualität kontinuierlich zu verbessern und gleichzeitig die Prozesse effizient zu gestalten. Das Beratungstool «Omnium», das dieses Ziel unterstützt, wird unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit ausgebaut (siehe das Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» ab Seite 25). Ferner wird die Bank im Bereich des Finanzierens ihre Prozesse optimieren – zum Beispiel durch die Automatisierung des Kreditreviews und der Immobilien-Neubewertung.

Wesentliches Thema
Corporate Governance

Die TKB legt grossen Wert auf eine verantwortungsbewusste und zeitgemässe Unternehmensführung. Integrität und klar geregelte Verantwortlichkeiten gehören für die Bank zu den Voraussetzungen für eine nachhaltige Wertschöpfung. Wichtige Eckpunkte sind das transparente Zusammenspiel von Führung und Kontrolle auf allen Ebenen, der regelmässige Dialog mit den Anspruchsgruppen, die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und einschlägiger Standards sowie die transparente Berichterstattung.

Managementansatz

[GRI 103-2] 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 mitsamt einer klaren Trennung zwischen den Kompetenzen der operativen und der strategischen Führungsebene oberste Priorität. Das stellt sie mit einer transparenten Organisationsstruktur sicher, die im aktuellen Geschäftsbericht der Bank (ab Seite 39) beschrieben und abgebildet ist.

Umfeldbeobachtung

Die Finanzbranche ist stark reguliert und unterliegt einer umfassenden Aufsicht. Im Zuge der gesellschaftlichen Diskussionen werden die Anforderungen stetig erweitert, die auch die TKB zu erfüllen hat. Die Bank beobachtet und prüft diese Entwicklungen laufend – insbesondere jene zur Offenlegung von Nachhaltigkeitsrisiken, zur Auswirkung ihrer Geschäftstätigkeit einschliesslich Folgen, die ihre Geschäftsbeziehungen entfalten, sowie zur Einhaltung von Menschenrechten.

Compliance-Management-System

Mit einem professionellen Compliance-Management-System sorgt die TKB für die Einhaltung von gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen, branchenüblichen und unternehmensspezifischen Regelungen. Jedes Jahr wird ein Kontroll- und Tätigkeitsplan für das kommende Jahr erstellt. Grundlage dafür sind eigene Erfahrungen, neue gesetzliche und aufsichtsrechtliche Vorgaben sowie eine Risikoerhebung. Eine Vielzahl an internen Weisungen regelt den Umgang mit Risiken und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben – zum Beispiel Weisungen zur Einhaltung des Datenschutzes, zur Bekämpfung von Geldwäscherei oder zum Umgang mit grenzüberschreitenden Tätigkeiten. Mögliche Verletzungen dieser Vorgaben werden einem standardisierten Prozess folgend untersucht. Dieser ist Teil eines etablierten Sanktionssystems.

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 in Compliance-Schlüsselthemen ein. Dazu gehören Schulungen zum Datenschutz, zur Geldwäschereibekämpfung, zur Sorgfaltspflicht von Banken, zum grenzüberschreitenden Bankgeschäft, zur Informationssicherheit und zum automatischen Informationsaustausch. Diese Schulungen finden entweder vor Ort oder als Online-Training statt. 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.

Meldestelle für Compliance-Verstösse

Seit 2018 hat die TKB eine externe Meldestelle für Compliance-Verstösse. 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.

Dialog mit Anspruchsgruppen

Zur zeitgemässen Unternehmensführung gehört für die TKB auch der regelmässige Austausch mit internen und externen Anspruchsgruppen. Sie pflegt einen offenen und partnerschaftlichen Umgang und spricht verschiedene Themen an. Umfang und Form des Dialogs unterscheiden sich je nach Anspruchsgruppe (siehe Kapitel «Nachhaltigkeitsstrategie» ab Seite 6).

Berichterstattung

Seit 2014 berichtet die TKB transparent über ihre Fortschritte in der Nachhaltigkeit. Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint zweijährlich in Übereinstimmung mit den GRI-Standards. Er ergänzt den Geschäftsbericht der Bank, der neben dem Jahresbericht – einem redaktionellen Rückblick aufs vergangene Geschäftsjahr – die Jahresrechnung sowie detaillierte Informationen zur Unternehmensführung enthält. Im Jahresbericht fasst die Bank das Wichtigste aus dem Nachhaltigkeitsengagement des Vorjahres zusammen. Zusätzlich zur Veröffentlichung von Nachhaltigkeitsbericht 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 Anspruchsgruppen.

Organisation

[GRI 103-2] 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 zeitgemässen Umsetzung des Themas.

Die Arbeitsgruppe «Corporate Governance» beobachtet und prüft seit 2021 die regulatorischen Entwicklungen. Ihr gehören Mitarbeitende des Generalsekretariats, der Unternehmensentwicklung, der Fachstelle Nachhaltigkeit, der Abteilung «Compliance» und des Teams «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. Seit 2020 ist die Abteilung im Geschäftsbereich «Finance & Risk» angesiedelt und wird damit durch den Chief Risk

Officer (CRO) geführt, welcher Mitglied der Geschäftsleitung ist. Die Abteilung berichtet regelmässig an die Geschäftsleitung und quartalsweise an den Bankrat, der die Compliance-Politik letztlich verabschiedet.

Der betriebliche Datenschutzberater, der in die Abteilung «Compliance» eingegliedert ist, ist für die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich. Zudem hat die Bank ständige Arbeitsgruppen zu den Themen «Regularien», «Datenschutz» und «interne Betrugsprävention» etabliert, welche sich unter anderem aus Mitarbeitenden der Personalabteilung, der Internen Revision, der Rechts- und der Compliance-Abteilung zusammensetzen.

Für den Dialog mit den internen und externen Anspruchsgruppen sind die jeweiligen Abteilungen und Fachstellen im Zuge ihrer Aufgabenerfüllung zuständig.

Der Nachhaltigkeitsbericht ist Teil der Unternehmensberichterstattung und ergänzt den Geschäftsbericht, der jährlich erscheint. Er wird von der Fachstelle Nachhaltigkeit und der Kommunikationsabteilung erstellt – in Zusammenarbeit mit den Themenverantwortlichen und den Leitern der Arbeitsgruppen.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

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

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] Die Zertifizierung des Compliance-Management-Systems im Jahr 2018 durch eine unabhängige, externe Prüfungsstelle hat zur Feststellung einiger Unzulänglichkeiten geführt, die im Berichtszeitraum erfolgreich angegangen und korrigiert wurden. So wurden unter anderem Leistungskriterien für das Compliance-Management-System definiert, ein Mechanismus zur Meldung von Fehlverhalten etabliert, die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden auf die Compliance-Risiken ihrer jeweiligen Funktion ausgerichtet sowie das Bewusstsein der Mitarbeitenden für die Folgen nichtkonformen Verhaltens gestärkt. Beim Audit im Jahr 2020 bestätigte die Prüfungsstelle die volle Konformität der Bank und bescheinigte ihr ein Compliance-Management-System auf höchstem Niveau.

Die im Jahr 2021 gebildete Arbeitsgruppe «Corporate Governance» setzte sich im Berichtszeitraum insbesondere mit den neuen Bestimmungen für einen besseren Schutz von Mensch und Umwelt im Schweizer Obligationenrecht (OR) und mit der «Verordnung über Sorgfaltspflichten und Trans-

parenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit» als Gegenvorschlag zur Konzernverantwortungsinitiative auseinander. Diese verlangen, dass die Bank ab dem Geschäftsjahr 2023 jährlich zu Umweltthemen, zu Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung der Korruption Auskunft gibt. Weitere Themen, die im Rahmen der Arbeitsgruppe diskutiert wurden, sind Transparenzpflichten bezüglich Klimarisiken und Anforderungen an die Klimaberichterstattung. Vor dem Hintergrund einer möglichen verbindlichen Klimaberichterstattung ab dem Jahr 2024 wurden insbesondere die Anforderungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD) besprochen.

Im Berichtszeitraum trat die TKB mit ihren Anspruchsgruppen verschiedentlich in den Dialog. Unter anderem anlässlich ihres Nachhaltigkeitsforums im September 2020 (siehe das Kapitel «Nachhaltigkeitsstrategie» ab Seite 6), an den Nachhaltigkeitsanlässen für Mitarbeitende in den Jahren 2020 und 2021 (siehe den Nebentext auf Seite 65) oder beim Erfahrungsaustausch mit institutionellen Anlegern zum Thema Nachhaltigkeit. Darüber hinaus etablierte sie den Fachrat Nachhaltigkeit, der sich aus externen Experten zusammensetzt und die Bank bei ihrem nachhaltigen Engagement begleitet (siehe das Kapitel «Nachhaltigkeitsstrategie» ab Seite 6).

Im steten Dialog mit den Mitarbeitenden

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der TKB-Identität. Das erleben die Mitarbeitenden nicht zuletzt am Nachhaltigkeitsanlass, zu dem die Bank seit 2020 jährlich einlädt. An der halbtägigen Veranstaltung erfahren sie einerseits viel Wissenswertes zum Nachhaltigkeitsmanagement der TKB, anderseits bekommen sie Anregungen und Tipps fürs nachhaltige Handeln zu Hause und im Büro. Auf diese Weise motiviert die TKB ihre Mitarbeitenden, Nachhaltigkeit im Alltag zu leben und selbst einen Beitrag zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu leisten. Der Anlass ist interaktiv gestaltet: An sechs Stationen tauschen sich Mitarbeitende und interne wie externe Fachleute zu folgenden Themen aus: Klimawandel, Energieeffizienz, Ernährung, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Nachhaltigkeit im Sponsoring und in der Beschaffung, Kreativität und Innovation. An jedem Posten gibt es eine Ideen-Box, in die Mitarbeitende ihre Vorschläge zur Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsengagements der Bank einwerfen können. Gut 60 Mitarbeitende haben am Nachhaltigkeitsanlass 2020 teilgenommen; im Jahr 2021 waren es rund 50. Der Anlass ist ein neues Dialogformat, das die Bank im Berichtszeitraum für den Austausch mit ihren Anspruchsgruppen ins Leben gerufen hat. Weitere sind das Nachhaltigkeitsforum, das im Jahr 2020 erstmals stattgefunden hat, sowie der Fachrat Nachhaltigkeit, der seit 2021 viermal pro Jahr tagt.

Fortschritte bei der Zielerreichung

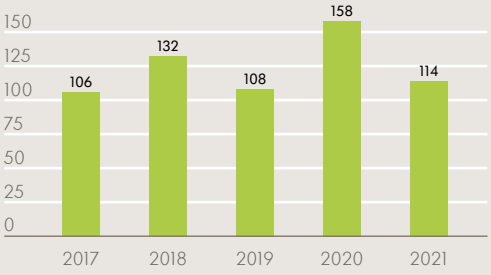
[GRI 103-3] Das Erreichen der Ziele im wesentlichen Thema «Corporate Governance» ist das Ergebnis eines laufenden Prozesses. Die Bank orientiert sich an den Corporate-Governance-Richtlinien des Wirtschaftsdachverbandes (Economiesuisse) und der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) und wird dies weiterhin tun, insbesondere bei der Konzeption und Umsetzung zusätzlicher Corporate-Governance-Aktivitäten. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde erneut in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Im Berichtszeitraum hat die TKB drei neue Dialogformate für den Austausch mit ihren Anspruchsgruppen geschaffen, wobei sich der Nachhaltigkeitsanlass für Mitarbeitende zu einem wiederkehrenden Format entwickelt hat (siehe den Nebentext auf Seite 65).

[GRI 418-1] Für die Jahre 2020 und 2021 sind der TKB keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kundinnen und Kunden oder den Verlust von Kundendaten bekannt.

[GRI 419-1] Im Berichtszeitraum hat die TKB keine Bussgelder, nichtmonetäre Sanktionen oder Streitfälle zu verzeichnen, die durch die Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich entstanden wären. An die externe Meldestelle wurden keine Verdachtsfälle gemeldet.

[Eigene Angabe] Im Jahr 2021 haben die Bankmitarbeitenden 114 Schulungstage im Bereich Compliance und Datenschutz absolviert (2020: 158 Tage). Damit entfielen 11,9 Prozent aller Schulungen auf dieses Themenfeld.

Schulungstage in Compliance und Datenschutz



Anzahl der Schulungstage im Bereich Compliance und Datenschutz

Nächste Schritte (2022/2023)

Im Rahmen des Compliance-Management-Systems werden alle implementierten Prozesse und Mechanismen konsequent weitergeführt, um die hohe Qualität des Systems langfristig sicherzustellen. Neue Erkenntnisse, die beispielsweise durch den Austausch mit anderen Finanzinstituten oder Verbänden wie dem Verband Schweizerischer Kantonalbanken oder der Schweizerischen Bankiervereinigung entstehen, werden laufend in die Prozesse eingebettet. Insbesondere in den Themenfeldern Compliance, Datenschutz und Informationssicherheit wird die TKB im kommenden Berichtszeitraum einen Schwerpunkt auf die Sensibilisierung der Mitarbeitenden legen, indem beispielsweise die Leitung des Teams «Informationssicherheit» die Führungskräfte der Bank mit der Weitergabe einschlägiger Informationen an deren Mitarbeitende beauftragt.

Die Arbeitsgruppe «Corporate Governance» wird sich vertieft den regulatorischen Entwicklungen widmen, die es ab dem Geschäftsjahr 2023 umzusetzen gilt.

Im laufenden Jahr sind erneut Anlässe für den Austausch mit Anspruchsgruppen geplant. So wird beispielsweise im September eine Nachhaltigkeitswoche für Mitarbeitende stattfinden. Zudem ist nach den positiven Rückmeldungen im Jahr 2021 wiederum ein Erfahrungsaustausch mit institutionellen Anlegern zum Thema Nachhaltigkeit beabsichtigt.

Im kommenden Berichtszeitraum wird die TKB damit beginnen, die Ausarbeitung eines Verhaltenskodex (Ethik-Kodex) zu verschiedenen Themen, unter anderem zur Achtung der Menschenrechte, zu prüfen.

Wesentliches Thema Beschaffung

Als Thurgauer Unternehmen mit kantonalem Leistungsauftrag setzt sich die TKB für eine florierende Wirtschaft ein, die sozial- und umweltverträglich handelt. Das schlägt sich in der Beschaffungspolitik der Bank nieder: Produkte und Dienstleistungen werden nicht nur nach wirtschaftlichen, sondern auch nach ökologischen und sozialen Kriterien ausgewählt. Zudem kauft die Bank möglichst bei regionalen Anbietern ein.

Managementansatz

[GRI 103-2] Im Jahr 2016 hat die TKB Grundsätze für die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen formuliert, die seitdem angewendet und regelmässig weiterentwickelt werden. Sie dienen als Leitfaden für jene Abteilungen, die Einkäufe tätigen. Dazu gehören die IT-, die Logistik- und die Marketingabteilung.

Allgemeine Grundsätze

Sechs übergeordnete Grundsätze gelten für sämtliche Beschaffungsvorgänge der Bank: Wirtschaftlichkeit, Sozialverträglichkeit – hierzu gehört die Einhaltung der Menschenrechte –, Umweltverträglichkeit, Berücksichtigung lokaler Geschäftspartner, Transparenz 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 die Umwelt und die Gesundheit der Menschen haben.

In den Beschaffungsgrundsätzen bekräftigt die TKB ihr Bekenntnis zur Förderung des Wirtschaftsraums Thurgau, in dem sie Produkte und Dienstleistungen mehrheitlich von lokalen oder regionalen Anbietern bezieht. Ihre Nachhaltigkeitsanforderungen thematisiert die TKB in Gesprächen mit allen neuen Lieferanten sowie mit bestehenden Lieferanten im Zuge von Vertragsneuverhandlungen. Zudem sind die allgemeinen Beschaffungsgrundsätze seit 2021 auf der Website der TKB 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.

Spezifische Anforderungen

Für neun risikobehaftete Produktgruppen hat die TKB spezifische Nachhaltigkeitsanforderungen definiert, welche über die allgemeinen Grundsätze hinausgehen. Sie sind in Produktdeklarationsblättern festgehalten, die von den Lieferanten ausgefüllt werden. Im IT-Bereich sind die Anforderungen in die Ausschreibungsunterlagen integriert und damit fester Vertragsbestandteil. Die produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen beinhalten Kriterien, die mindestens erfüllt werden müssen, und solche, die darüber hinaus berücksichtigt werden können. Sie betreffend namentlich

Werbemittel und IT-Produkte und werden vom Marketing und der IT-Abteilung konsequent angewandt.

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 werden die Anforderungen auch bei einem Beschaffungsvolumen von weniger als 10 000 Franken angewandt. 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 dabei alle ein bis zwei Jahre, ob sich die diesbezüglichen Anforderungen geändert haben.

Organisation

[GRI 103-2] Die Beschaffungsverantwortlichen der verschiedenen Abteilungen wie IT und Marketing sind für die Umsetzung der allgemeinen Beschaffungsgrundsätze und die Erfüllung der produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen zuständig. Bei Fragen oder Anliegen gehen sie auf die Fachstelle Nachhaltigkeit zu. Diese ist in den allgemeinen Grundsätzen als Kontaktstelle vermerkt.

Im Jahr 2021 hat die TKB die Erfahrungsaustauschgruppe «Beschaffung» etabliert. Darin tauschen sich die Beschaffungsverantwortlichen aus dem Marketing, der IT, dem Immobilienbereich, dem technischen Dienst und dem Personalrestaurant über die kontinuierliche Aktualisierung der Nachhaltigkeitsanforderungen aus. Weiter identifizieren sie Schulungsbedarf und besprechen die Optimierung der Prozesse. Der Erfahrungsaustausch steht unter der Leitung des Marketings und wird durch einen externen Beschaffungsexperten begleitet.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

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

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] Im Berichtszeitraum hat die TKB mit verschiedenen Aktivitäten interne und externe Anspruchsgruppen auf die Bedeutung der nachhaltigen Beschaffung aufmerksam gemacht. So informierte sie ihre Mitarbeitenden an den beiden Nachhaltigkeitsanlässen, die in den Jahren 2020 und 2021 stattgefunden haben (siehe den Nebentext auf Seite 65).

Weiter nahm die Bank verschiedene Geschenkartikel sowie Verbrauchsmaterial ins Marketingsortiment auf, welche die Nachhaltigkeitsanforderungen der Bank erfüllen. Dazu gehören Ladepads aus Weizenstroh, Getränke von Biotta, Kugelschreiber aus rezyklierten Nespresso-Kapseln, Nachtlichter aus rezykliertem Kunststoff, Anstecker, die auf Karton angebracht anstatt in Plastiktütchen verpackt sind, Latex-Luftballons mit ökologischem Verschluss sowie eine in der Dicke reduzierte Tischtuchfolie. Insbesondere die nachhaltigen Geschenkartikel veranlassten Kundinnen und Kunden zu positiven Rückmeldungen.

Im Jahr 2020 prüften externe Beschaffungsexperten die Produktdeklarationsblätter der Bank auf ihre Aktualität und bestätigten die Übereinstimmung mit den Anforderungen relevanter Nachhaltigkeitslabels und -zertifizierungen.

Das Angebot des Mitarbeiterrestaurant wurde in den Berichtsjahren flexibilisiert. Um einer möglichen Lebensmittelverschwendung vorzubeugen, wird seither weniger beschafft. Zudem arbeitet die TKB seit 2020 mit «Too Good To Go» zusammen und gibt nicht servierte Reste des Mittagsmenüs und weitere übrig gebliebene Lebensmittel zu einem günstigen Preis an Privatpersonen ab (siehe den Nebentext auf Seite 88).

Im Oktober 2021 trat die Erfahrungsaustauschgruppe «Beschaffung» zum ersten Mal zusammen. Auf der Agenda des halbtägigen Treffens stand, die Anwendung der Beschaffungskriterien im Alltag zu überprüfen sowie Massnahmen für das folgende Jahr abzuleiten und zu priorisieren. Ferner diente das Treffen dem Erfahrungsaustausch unter den Beschaffungsverantwortlichen.

Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3] Die TKB orientiert sich bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen an ihren Zielen und konnte diese im Berichtzeitraum erneut erfüllen.

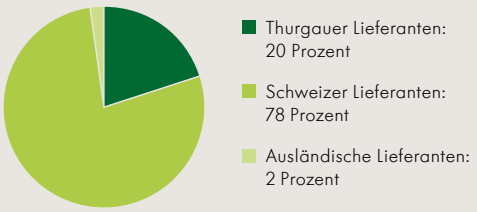
Neue Computer-Bildschirme, nachhaltig beschafft

Die Zeit war reif für einen Austausch: Nachdem die Bildschirme an den Arbeitsplätzen der Mitarbeitenden eine Einsatzdauer von fünf bis acht Jahren erreicht hatten, häuften sich Störungen und passendes Ersatzmaterial war nicht mehr verfügbar. So rüstete die TKB im Jahr 2021 die Arbeitsplätze neu aus – mit Monitoren, die rund 50 Prozent weniger Strom verbrauchen als die alten Geräte. Und dies, obwohl sie eine höhere Leistung erbringen. Die neuen Bildschirme – rund 2200 an der Zahl – erfüllen die produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen der TKB. Sie sind nach TCO zertifiziert, ein führendes Nachhaltigkeitslabel für IT-Produkte. Voraussetzung für den Erhalt des Labels ist unter anderem, dass das betreffende Produkt sozialverträglich gefertigt wurde, die Gesundheit und die Sicherheit des Benutzenden gewährleistet, eine im Vergleich erhöhte Lebensdauer hat und energieeffizient ist. Das Verpackungsmaterial der neuen Bildschirme liess der Lieferant rezyklieren und in regelmässigen Besprechungen arbeitet die Bank gemeinsam mit ihrem Lieferanten Massnahmen aus, welche die Lebensdauer der neuen Monitore stetig verlängern. Die alten Bildschirme vermachte die TKB interessierten Mitarbeitenden und übergab die restlichen an ein Unternehmen, das auf die Wiederverwertung von IT-Produkten spezialisiert ist.

[GRI 204-1] 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. Sowohl im Jahr 2020 als auch im Jahr 2021 entfielen 78 Prozent des Beschaffungsvolumens auf Schweizer Lieferanten, und der Anteil der Ausgaben an Thurgauer Unternehmen belief sich 2021 auf 20 Prozent (2020: 19,9 Prozent). Damit wurden in beiden Berichtsjahren rund 98 Prozent des Beschaffungsvolumens in der Schweiz ausgegeben. Die detaillierten Informationen zu den Ausgaben

an lokale Lieferanten (GRI 204-1) sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 104 übersichtlich zusammengestellt.

Ausgaben an lokale Lieferanten in 2021
Anteil am Beschaffungsvolumen, in Prozent



Nächste Schritte (2022/2023)

Im Rahmen des ersten Treffens der Erfahrungsaustauschgruppe «Beschaffung» wurde deutlich, dass ein grosses Potenzial im kontinuierlichen Austausch zwischen den Beschaffungsverantwortlichen steckt. Dies vor allem mit Blick auf den Wissensstand und die einheitliche Dokumentation der Beschaffungsprozesse. Diese Erkenntnis gilt es im Jahr 2022 näher zu betrachten, damit die nachhaltige Beschaffung weiter verbessert werden kann – mithilfe verstärkter interner Kommunikation, Schulungen und Weiterentwicklung der Dokumentations- und Überwachungssysteme.

Die allgemeinen Grundsätze und die spezifischen Anforderungen fokussieren auf die nachhaltige Beschaffung von Produkten. Im kommenden Berichtszeitraum wird sich die TKB dem Einkauf von Dienstleistungen zuwenden – mit Themen wie Arbeitsbedingungen oder Service für Instandhaltung.

Die produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen werden weiterhin regelmässig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Fürs Jahr 2022 ist geplant, für weitere Warengruppen – zum Beispiel das Mitarbeiterrestaurant, die Büromöblierung oder die Bankgebäude – passende Anforderungen zu erarbeiten.

Die Verankerung der Nachhaltigkeitsanforderungen im Beschaffungsalltag ist der TKB wichtig. So erarbeitet sie im kommenden Berichtszeitraum einen Ansatz, der die Dokumentation der durchgeführten Lieferantengespräche, die Überwachung aller relevanten Beschaffungen sowie die Integration produktspezifischer Anforderungen in Standardverträge erlaubt. Das Ziel ist, dass die Beschaffungsverantwortlichen die Anforderungen einfach nachvollziehen und einhalten können. Zudem soll die Zielerreichung verlässlich gemessen werden können.

Die Beschaffung in der IT wird weiter optimiert. Statt 44 automatische Kassentresore auszutauschen, werden zum Beispiel nur 15 neue Kassen angeschafft. Diese Einsparungsmöglichkeit ergibt sich aus der Überprüfung des entsprechenden Beschaffungskonzepts. Unter den neu zu beschaffenden Geräten werden zudem fünf Occasionen sein.

Wesentliches Thema
Engagement für die Region

Die TKB engagiert sich als Sponsorin für den Sport und die Kultur im Kanton. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Nachwuchs. Bei der Auswahl der unterstützten Projekte und bei der Durchführung eigener Anlässe folgt die Bank Nachhaltigkeitskriterien. Zudem unterstützt sie das gemeinnützige Engagement ihrer Mitarbeitenden.

Managementansatz

[GRI 103-2] Die Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals; SDG) bilden seit 2021 die Grundlage für das Engagement der TKB zugunsten der Region. Mit ihrem Sponsoring will die Bank einen Beitrag zur Erreichung von rund 30 Unterzielen leisten. Diese sind bei der TKB in allgemein verständliche Nachhaltigkeitskriterien übersetzt und im Sponsoring-Konzept festgehalten. Entspricht ein Sponsoring diesen Kriterien, gilt es als nachhaltig. 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 – dazu gehört der Grundsatz «im Thurgau, von Thurgauern, für Thurgauer» – und trifft kein Ausschlusskriterium zu, wird die Anfrage nach einem festgelegten Prozess bearbeitet (siehe den Abschnitt «Organisation» auf Seite 72). 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 Hilfsmittel, das sogenannte Sponsoring-Tool, den Prozess rund um die Eingabe und die Beurteilung eines Sponsoring-Engagements. Indem online alle relevanten Daten abgefragt werden und nur vollständige Sponsoring-Anfragen eingereicht werden können, fallen diese qualitativ hochwertiger aus. Zudem sind die Bedingungen, die über eine Zusammenarbeit entscheiden, für alle online einsehbar. Bereits beim Ausfüllen des Online-Formulars gilt es, zu bestimmten Nachhaltigkeitsaspekten Auskunft zu erteilen. Dazu gehören das Abfall- und das Mobilitätskonzept, die Berücksichtigung lokaler Lieferanten und der Ökobilanz.

Grossveranstaltungen

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 einen nachhaltige Durchführung des Anlasses zu gewährleisten. Mögliche Massnahmen können die Berücksichtigung lokaler Lieferanten oder ein Angebot zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel sein.

Anlässe der Bank

Die Nachhaltigkeitskriterien kommen auch bei bankeigenen Anlässen zur Anwendung. So legt die TKB etwa bei der Verpflegung Wert auf saisonale Produkte und regt die teilnehmenden Mitarbeitenden 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 zugunsten von Mensch und Natur stehen verschiedene Projekte mit Thurgauer Organisationen zur Auswahl. Alle erfüllen die Nachhaltigkeitskriterien der Bank. Ferner haben Bankmitarbeitende die Möglichkeit, ausserhalb des von der TKB organisierten Angebots bezahlten Urlaub für die Ausübung einer freiwilligen, unbezahlten Arbeit zu beantragen. Mit der Verankerung des gemeinnützigen Engagements in dieser Form schliesst die TKB an das private Engagement zahlreicher Mitarbeitender an, die fest in der Gesellschaft verwurzelt sind und sich regelmässig in den Dienst einer guten Sache stellen.

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 wie dem Neujahrsapéro oder dem Early Morning Talk mit ihren Partnern in Kontakt.

Vielfältiges Engagement

Die TKB ist eine bedeutende Sponsorin. Sie stellt jährlich über eine Million Franken für die Förderung des gesellschaftlichen Lebens zur Verfügung. Im Fokus des Sponsorings steht die Nachwuchsförderung – im Sport und in der Kultur. Ausserdem engagiert sich die Bank als Veranstalterin von kostenlosen Kompakt-Seminaren, die der Thurgauer Bevölkerung relevantes Wissen zu verschiedenen Finanzthemen wie Steuern, Geldanlagen oder Vorsorge vermitteln. In 90 Minuten und kleinen Gruppen stärken die Teilnehmenden ihre Finanzkompetenz. Die eigenständige Jubiläums-Stiftung der TKB setzt sich für Vorhaben im oder mit Bezug zum Kanton Thurgau ein. Sie engagiert sich insbesondere für kulturelle, künstlerische, wissenschaftliche oder gemeinnützige Projekte mit lokalem Charakter.

Organisation

[GRI 103-2] Während die übergeordnete Verantwortung bei der Geschäftsleitung liegt, ist die Marketingabteilung – genauer gesagt die Mitarbeitenden des Teams «Events & Sponsoring» – für das Thema zuständig. Sie verwaltet das Sponsoring-Konzept, betreut die Sponsoring-Engagements im Alltag 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. Diese entscheidet über den Antrag oder erteilt der Sponsoring-Projektleitung einen Auftrag zur Nachverhandlung oder Durchführung anderer Massnahmen. Betrifft die Sponsoring-Anfrage ein lokales Projekt, entscheidet die entsprechende Geschäftsstelle und erteilt eine Zusage oder eine Absage.

Seit 2021 leitet die Sponsoring-Projektleitung die Erfahrungsaustauschgruppe «Engagiert für die Region». Darin vertreten sind Projektleitende aus den Bereichen Events, Messen und Sponsoring

sowie Vertreter ausgewählter Geschäftsstellen. Bei Bedarf werden externe Nachhaltigkeitsexperten hinzugezogen. Die Gruppe trifft sich halbjährlich, um das Engagement der Bank entlang der in der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegten Ziele voranzutreiben.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

- 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-Engagements.
- Für alle Bankanlässe gelten Nachhaltigkeitskriterien. Die Erfüllung der Nachhaltigkeitskriterien wird in den Schlussberichten thematisiert.
- Die TKB befähigt die Mitarbeitenden der Marketing-Abteilung zum Umgang mit ESG-Themen (ESG: Environment, Social, Governance).
- Mitarbeitende der TKB leisten pro Jahr durchschnittlich 150 gemeinnützige Einsätze. Die Bank berichtet regelmässig über das gemeinnützige Engagement ihrer Mitarbeitenden.
- Das nachhaltige Engagement der TKB ist im ganzen Kanton bekannt.

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] Im Jahr 2020 unterstützte die TKB wiederum den Thurgauer Energiepreis mit 10 000 Franken – bereits zum sechsten Mal. Als Jurymitglied entschied sie über die Gewinnerprojekte in sechs Kategorien wie Mobilität, Gebäudeerneuerung und Bildung mit. Zudem verlieh sie den Sonderpreis für selbst bewohntes Wohneigentum. Der Thurgauer Energiepreis wird alle drei Jahre an innovative Thurgauer Energieprojekte vergeben.

Bei der Gutschein-Aktion «Ein Herz für unseren Thurgau» schenkte die TKB im Pandemiejahr 2020 jedem Thurgauer Haushalt einen Gutschein im Wert von 30 Franken. Dieser konnte bei einem lokalen Betrieb eingelöst werden. Damit unterstützte die Bank das Thurgauer Gewerbe (siehe den Nebentext auf Seite 60).

2021 feierte die Bank ihr 150-jähriges Bestehen. Zu den vielfältigen Jubiläumsaktivitäten gehörten eine Verlosung, bei der 50 000 Franken für Thurgauer Nachwuchsprojekte zusammenkamen, und die Eröffnung von fünf Freiluft-Fitnessparks, welche die Thurgauer Bevölkerung kostenlos nutzen kann (siehe den Nebentext auf Seite 74). Weiter bekamen die Bankmitarbeitenden im Rahmen des Jubiläums die Gelegenheit, sich einen Arbeitstag lang für ein gemeinnütziges Projekt zu engagieren. 120 Mitarbeitende haben sich beteiligt und während rund 900 Stunden Gutes für die Gesellschaft geleistet. Schliesslich realisierte die TKB anlässlich ihres Jubiläums die erste Fussballgolf-Anlage in der Ostschweiz. Diese bietet nicht nur Spiel und Spass für die ganze Familie, sondern auch zwölf Stationen zur Biodiversität, wo viel Wissenswertes zur lokalen Flora und Fauna vermittelt wird.

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

Bewegung für alle

Im Jahr 2021 feierte die TKB ihr 150-Jahr-Jubiläum. Dieses stand ganz im Zeichen der Bewegung. Denn seit ihren Anfängen leistet die TKB als verlässliche Finanzpartnerin der Thurgauer Bevölkerung und Wirtschaft einen Beitrag, dass ihre Kundinnen und Kunden etwas bewegen können – sei es privat oder geschäftlich. Bewegen wollte die Bank darum auch im Jubiläumsjahr – im wörtlichen wie im übertragenen Sinn. Ein wichtiger Bestandteil der vielfältigen Jubiläumsaktivitäten: die Freiluft-Fitnessparks namens «Fit 21». Gemeinsam mit den Standortgemeinden Arbon, Frauenfeld, Kreuzlingen, Sirnach und Weinfelden realisierte die Bank in jedem der fünf Thurgauer Bezirke eine Anlage, die ganzjährig und kostenlos genutzt werden kann. Die modernen Geräte ermöglichen ein umfassendes Training unabhängig vom körperlichen Leistungsniveau. Ausdauer, Koordination und Kraft können so gezielt trainiert werden. Alle Fitnessparks sind rollstuhlgängig und mit einer Sitzbank ausgestattet. Zudem können mitgebrachte Getränkeflaschen an einem Trinkbrunnen mit frischem Wasser aufgefüllt werden. Die «Fit 21» sind eine Einladung an die Bevölkerung, sich im Freien zu bewegen – und sie werden rege genutzt.

vergangenen Jahr im Thurgau rund 60 Schulbesuche zu 15 verschiedenen Themen 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.

Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3; 201-1] Die Corona-Pandemie schränkte das gesellschaftliche Leben und die Durchführung von Anlässen stark ein. Vor diesem Hintergrund gingen bei der Bank im Berichtszeitraum weniger Sponsoring-Anfragen ein als üblich. Der Betrag, der ins Sponsoring fliesst, ging zwischen 2019 und 2020 um knapp 16 Prozent auf 1 165 000 Franken zurück. Von 2020 bis 2021 verringerte er sich um knapp 5 Prozent auf 1 109 099 Franken. Demgegenüber erhielt die TKB Jubiläums-Stiftung mehr Anfragen aus der Kulturbranche, die während der Corona-Pandemie stark gelitten hatte. Dies führte zu höheren Ausgaben: rund 600 000 Franken im Jahr 2020 und rund 500 000 Franken im Jahr 2021 (2019: rund 400 000 Franken).

Hinsichtlich ihrer Ziele ist die TKB im Berichtszeitraum planmässig vorangekommen. Die Erfahrungsaustauschgruppe «Engagement für die Region» hat im Jahr 2021 damit begonnen, die Sponsoring-Kriterien zu schärfen, damit diese in einem nächsten Schritt den Geschäftsstellen für die Beurteilung dezentraler Sponsoring-Anfragen zur Verfügung gestellt werden können.

[Eigene Angabe] 93 Prozent der Sponsoring-Verträge für Gesamtbank-Engagements enthalten Nachhaltigkeitskriterien (2020: 90 Prozent). Zwar sind die Nachhaltigkeitskriterien seit 2020 fester Bestandteil aller neu abgeschlossenen Sponsoring-Verträge, jedoch gibt es Verträge, die seit Längerem bestehen und keine Nachhaltigkeitskriterien enthalten. Seit 2020 werden alle neuen Verträge digital erfasst.

Die TKB kommuniziert ihr Sponsoring-Engagement aktiv über diverse Kanäle. Dazu gehören die Website der Bank, Publikationen wie der Geschäftsbericht und der Nachhaltigkeitsbericht, Beiträge in den sozialen Medien sowie Broschüren und Anzeigen. Die Bank informiert über die Sponsoring-Bedingungen und nennt die Kontaktperson.

[Eigene Angabe] Im Rahmen ihres Jubiläums im Jahr 2021 stellte die TKB erstmals allen Mitarbeitenden einen Arbeitstag für gemeinnütziges Engagement zur Verfügung. Im Zuge dessen leisteten die Mitarbeitenden 130 Einsätze für eine gute Sache.

2021 definierte die Bank Nachhaltigkeitskriterien, die fortan bei jedem Bankanlass angewandt werden. Die Erfahrungsaustauschgruppe «Engagement für die Region» prüfte die Kriterien und hielt sie schriftlich fest.

Beim jährlichen Treffen der Marketing-Koordinatoren aus den Geschäftsstellen stellte die Sponsoring-Projektleitung im Jahr 2021 die Nachhaltigkeitskriterien fürs Sponsoring vor und sensibilisierte für die Einhaltung dieser Kriterien bei dezentralen Sponsoring-Anfragen.

Die detaillierten Informationen zu den Aufwendungen der TKB im Rahmen ihres Sponsorings und zu den Aufwendungen der eigenständigen TKB Jubiläums-Stiftung (GRI 201-1) sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 104 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte (2022/2023)

Im kommenden Berichtszeitraum gilt es, das wesentliche Thema «Engagement für die Region» und die entsprechende Erfahrungsgruppe innerhalb der TKB zu etablieren. Dabei soll ein besonderer Fokus auf den Geschäftsstellen liegen.

Um die Prozesse im Bereich des Engagements für die Region zu vereinheitlichen und sicherzustellen, dass Bankanlässe und Messen nachhaltig geplant und durchgeführt werden, erarbeitet die Erfahrungsaustauschgruppe interne Checklisten. Diese werden allen Mitarbeitenden – auch in den Geschäftsstellen – im Jahr 2022 über das Intranet zur Verfügung gestellt.

Nachdem die Gesamtbank ausreichend Erfahrung mit dem Sponsoring-Tool gesammelt hat, wird das Hilfsmittel voraussichtlich ab dem Jahr 2023 den Geschäftsstellen für die Bearbeitung dezentraler Sponsoring-Anfragen zur Verfügung stehen.

Im Jahr 2022 wird mit externer Unterstützung eine Befragung zur Aussenwahrnehmung der Bank durchgeführt (siehe Kapitel «Engagiert für Kundinnen und Kunden» ab Seite 20). Aus den Ergebnissen wird die TKB Massnahmen für das gesellschaftliche Engagement ableiten.

Das gemeinnützige Engagement der Mitarbeitenden, das im TKB-Jubiläumsjahr speziell gefördert wurde (siehe die Erläuterungen auf Seite 72), wird fortgeführt. Ziel ist dessen langfristige Etablierung. Die Anstellungsbedingungen der Bank wurden per Januar 2022 entsprechend angepasst und ein aktuelles Angebot an Einsatzmöglichkeiten im laufenden Jahr wurde lanciert.

Stossrichtung

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.

Wesentliches Thema

Klima und Treibhausgas-Emissionen

7 8 12 13

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Die TKB verringert die Emission von Treibhausgasen (THG). Dabei beziehen wir neben dem direkten THG-Ausstoss an den Unternehmensstandorten auch indirekte Emissionen in vorgelagerten und nachgelagerten Prozessen ein. Zu den indirekten Emissionen gehören beispielsweise jene, die entstehen, wenn Kunden eine Dienstleistung nutzen.

Wichtigste Ziele bis 2025

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

Stand der Zielerreichung per Ende 2021

- Treibhausgas-Emissionen um 8 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019).
- Unterstützung eines Klimaschutzprojektes, um die im Jahr 2021 verursachten Treibhausgas-Emissionen zu kompensieren.

Nächste Schritte (2022/2023)

- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für den Klimaschutz und das Energiesparen.
- Prüfung und Umsetzung eines regionalen Klimaschutzprojekts zur Reduktion der Treibhausgas-Emissionen.

Wesentliches Thema

Energieverbrauch

7 8 12 13

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

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

Wichtigste Ziele bis 2025

- Der gesamte Verbrauch an nicht erneuerbarer Primärenergie ist 22 Prozent tiefer als im Jahr 2019.
- Der Verbrauch an nicht erneuerbarer Primärenergie im Bereich der Mobilität ist 15 Prozent tiefer als im Jahr 2019.
- Der Verbrauch an nicht erneuerbarer Primärenergie im Bereich der Gebäude ist 38 Prozent tiefer als im Jahr 2019.

Stand der Zielerreichung per Ende 2021

- Nicht-erneuerbare Primärenergie um 11 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019).
- Nicht-erneuerbare Primärenergie im Bereich Mobilität um 10 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019).
- Nicht-erneuerbare Primärenergie bei TKB-eigenen Immobilien um 11 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019).

Nächste Schritte (2022/2023)

- Energetische Sanierung von TKB-eigenen Gebäuden.
- Anwendung der Immobilienstrategien durch Ableitung von Handlungsoptionen und Umsetzung konkreter Massnahmen.
- Umstellung der TKB-Geschäftsfahrzeugflotte auf Fahrzeuge mit elektrischem Antrieb.
- Regelmässige Mobilitätsumfrage bei den Mitarbeitenden.

Wesentliches Thema

Abfall- und Ressourcenmanagement

8 12

Die einzelnen Ziele (SDG) sind auf Seite 123 beschrieben.

Die TKB hat ein betriebliches Umweltmanagement. Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen achten wir auf den Ressourcenverbrauch. Dabei spielen die Wiederverwertbarkeit der Produkte – Stichwort Recycling – und die Wahl weniger ressourcenintensiver Produkte eine Rolle.

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.

Stand der Zielerreichung per Ende 2021

- Papierverbrauch um 48 Prozent reduziert (Basisjahr: 2013).
- Anteil an Recycling-Papier: 72 Prozent
- Handlungsempfehlungen für die Reduktion des ökologischen Fussabdrucks im Mitarbeiterrestaurant sind erarbeitet.
- Infrastrukturstrategie ist erarbeitet und erste Schritte sind umgesetzt.

Nächste Schritte (2022/2023)

- Einsparung von Papier durch weitere Digitalisierung der Betriebsabläufe.
- Sensibilisierung der Mitarbeitenden für die Reduktion des Papierverbrauchs.
- Durchführung einer Nachhaltigkeitswoche für Mitarbeitende.
- Laufende Anwendung der Infrastrukturstrategie.
- Fertigstellung des Entsorgungskonzepts und Umsetzung von Massnahmen zur Reduktion des ökologischen Fussabdrucks im Mitarbeiterrestaurant.

Sorgsam gegenüber der Umwelt
Die Stossrichtung im Überblick

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 Treibhausgas-Emissionen und ihren Verbrauch an Energie und natürlichen Ressourcen. Sie leitet Massnahmen zur Optimierung ab und motiviert ihre Mitarbeitenden, einen persönlichen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Ferner fördert sie den Wissensaustausch im Kanton zur Energieeffizienz.

Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt, Gesellschaft

[GRI 103-1] 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 Finanzierungs- und Kreditgeschäft nimmt sie Einfluss auf die Finanzflüsse. Diese Themen werden im Zuge der wesentlichen Themen «Sustainable Finance» und «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» adressiert (siehe das Kapitel «Engagiert für Kundinnen und Kunden» ab Seite 20).

Erwartungen an die Bank

[GRI 103-1] Im Austausch mit den Anspruchsgruppen der TKB wurde deutlich: 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 Standard und ein Vernachlässigen desselben hätte Reputationsrisiken zur Folge, was zum Beispiel die Rekrutierung neuer Mitarbeitender erschweren oder das Interesse von Kunden, Investoren oder Geschäftspartnern dämpfen würde. Die Betriebsökologie ist ausserdem ein wichtiges Thema, weil es für viele Mitarbeitende der Inbegriff von Nachhaltigkeit ist. Auch der Kanton erachtet die Betriebsökologie als Thema, das es zu bedienen gilt, womit die Erwartung verbunden ist, den Fokus auf die Reduktion der Treibhausgas-Emissionen sowie die Kompensation der verbleibenden Emissionen zu setzen.

Ambition 2030

[GRI 103-2] Für ihr Engagement zugunsten der Umwelt hat die TKB folgende Ambition formuliert: «Wir sind betriebsökologisch klimaneutral und verringern unseren Ausstoss an Treibhausgasen (THG-Absenkpfad). Gegenüber 2019 wollen wir die THG-Emissionen um rund 35 Prozent senken und den Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren

Quellen um rund 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.» Diese Ambition will die Bank bis 2030 realisieren.

Managementansatz

[GRI 103-2] Die TKB möchte mit Blick auf das Klima und die natürlichen Ressourcen nicht auf Kosten künftiger Generationen wirtschaften. Sie versucht, vor allem die direkten Umweltauswirkungen positiv zu beeinflussen, womit sie einen Beitrag zur Erreichung des Netto-null-Ziels der Schweiz bis 2050 leistet. Bei der Ausarbeitung eines Absenkpfades für die betrieblichen Treibhausgas-Emissionen orientiert sich die Bank seit 2021 an der «Science Based Targets Initiative» (SBTi) – eine Initiative, die sich für Reduktionsziele einsetzt, welche auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhen und die Erwärmung wirksam auf deutlich unter zwei Grad begrenzen. Eine weitere Grundlage für ihr Engagement ist das Leitbild der 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 Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD).

Umweltmanagementsystem

Seit 2014 hat die Bank ein Umweltmanagementsystem. Mit diesem erfasst sie den Verbrauch an Energie, Wasser und Papier, die Abfälle und Treibhausgas-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, die im Rahmen des Umweltmanagementsystem gemacht werden, überprüft die TKB die Wirksamkeit ihrer Massnahmen jährlich und optimiert sie wenn nötig. Dabei hat die Vermeidung der Umweltauswirkungen oberste Priorität. Lassen sich die Umweltauswirkungen nicht oder nicht vollumfänglich vermeiden, leitet die Bank Verbesserungs- oder Ersatzmassnahmen wie die Nutzung erneuerbarer Energien ein. Die TKB bilanziert ihre Treibhausgas-Emissionen seit 2015 nach dem «Greenhouse Gas Protocol» (GHG).

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, wird nach und nach auf Elektro-Fahrzeuge umgestellt – bis 2025 sollen acht Elektro-Fahrzeuge beschafft werden. Unter Berücksichtigung des bereits vorhandenen Hybrid-Fahrzeugs werden dannzumal 100 Prozent der Flotte mithilfe erneuerbarer Antriebsstoffe betrieben. Zusätzlich richtet die Bank an ausgewählten Standorten öffentlich zugängliche Ladestationen.

Immobilien

Beim Neu- und Umbau der eigenen Gebäude wendet die Bank Nachhaltigkeitskriterien an, die in der Immobilienstrategie festgehalten sind, die sie im Jahr 2021 formuliert hat (siehe das Kapitel «Energieverbrauch» ab Seite 84). 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 Treibhausgas-Emissionen der Bank verantwortlich. Aufgrund des ländlichen Charakters des Kantons Thurgau bewältigen viele Mitarbeitende ihren Arbeitsweg mit dem privaten

Auto. Durch eine regelmässige Mobilitätsumfrage bei den Mitarbeitenden möchte die Bank einerseits die Datengrundlage verbessern und anderseits Möglichkeiten ableiten, wie die Mitarbeitenden in ihrem Mobilitätsverhalten unterstützt werden können. Eine fortschrittliche Homeoffice-Regelung und der Ausbau von virtuellen Treffen zur Vermeidung von Geschäftsfahrten sind hierbei erste Ansatzpunkte.

Beschaffung und Ressourcenmanagement

Die allgemeinen Grundsätze für die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen, welche die TKB im Jahr 2016 formuliert und seither laufend aktualisiert hat, setzen im Umweltbereich einen Schwerpunkt auf anerkannte Nachhaltigkeitslabels und -zertifizierungen wie «Forest Stewardship Council» (FSC). Zudem betonen sie die Lebensdauer und die anschliessende Verwertung der zu beschaffenden Produkte (siehe das Kapitel «Verankert in Gesellschaft und Region» ab Seite 54). Die Bank verwendet hauptsächlich Recycling-Papier und setzt auf eine weitere Digitalisierung ihrer Abläufe, wodurch sie den betrieblichen Papierverbrauch reduziert. 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, die Elektro-Mobilität, den Ressourcenverbrauch und die Abfallentsorgung bedeutend für den Erfolg der Bank im Themenfeld. 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, indem sie etwa die Veranstaltungsreihe «Gebäude erneuern – Energiekosten halbieren» und die Verleihung des Thurgauer Energiepreises unterstützt (siehe das Kapitel «Verankert in Gesellschaft und Region» ab Seite 54) oder Partnerschaften mit Fachstellen wie dem kantonalen Amt für Energie, dem Verein der Thurgauer Energiefachleute, dem Kompetenzzentrum für erneuerbare Energiesysteme (KEEST) und den kantonalen Energieberatungsstellen (EBS) pflegt (siehe das Kapitel «Engagiert für Kundinnen und Kunden» ab Seite 20). Über ihre externen Kommunikationskanäle, zu denen auch die sozialen Medien gehören, thematisiert die TKB regelmässig Umweltthemen für die interessierte Öffentlichkeit.

Organisation

[GRI 103-2] Die Verantwortung für die Koordination des Umweltmanagements und der entsprechenden Ziele und Massnahmen liegt bei der Logistikabteilung der Bank. Diese ist insbesondere zuständig für die Anwendung der Nachhaltigkeitskriterien bei den bankeigenen Liegenschaften sowie für die Fahrzeugflotte und die E-Ladestationen der TKB. Die Logistikabteilung wird durch die Fachstelle Nachhaltigkeit unterstützt. Diese begleitet insbesondere die Durchführung der Mobilitätsumfrage unter den Mitarbeitenden, wobei sie bei der Ableitung von Handlungsempfehlungen nebst der Logistikabteilung auch die Personalabteilung beizieht. Punkto Bewirtschaftung des Umweltmanagementsystems, insbesondere bei der Erfassung und Analyse der Daten, wird die TKB von einem externen Partner unterstützt.

Zum Abfall- und Ressourcenmanagement hat sich 2021 die Erfahrungsaustauschgruppe «Beschaffung» etabliert. Darin tauschen sich die Beschaffungsverantwortlichen verschiedener Bereiche in Begleitung eines externen Beschaffungsexperten über die Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsanforderungen aus (siehe das Kapitel «Verankert in Gesellschaft und Region» ab Seite 54).

Wesentliches Thema
Klima und Treibhausgas-Emissionen

Die TKB misst ihre Auswirkungen auf die Umwelt mit einem Umweltmanagementsystem. Aus den Ergebnissen leitet sie geeignete Massnahmen zur Optimierung ihrer Treibhausgas-Emissionen ab. Diese entstehen vor allem durch das Verbrennen fossiler Energieträger beim Heizen oder für die Mobilität der Mitarbeitenden. 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.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

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

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] In den Jahren 2020 und 2021 stand die Definition von Zielen für das Umweltmanagementsystem für die Jahre 2025 und 2030 im Mittelpunkt. Hierbei erarbeitete die Bank einen Absenkpfad für die betrieblichen Treibhausgas-Emissionen, der auf das Erreichen der Ziele des Pariser Klimaabkommens zielt. Er basiert auf dem Leitbild der 2000-Watt-Gesellschaft und orientiert sich an der «Science Based Targets Initiative». Dabei steht die Reduktion der Treibhausgas-Emissionen im Vordergrund. Seit 2021 kompensiert die TKB alle verbleibenden Emissionen mit einem hochwertigen Klimaschutzprojekt der Schweizer Stiftung «myclimate» (siehe den Nebentext auf Seite 83). Unter Berücksichtigung des Absenkpfads wird die TKB in den kommenden Jahren weitere Massnahmen ableiten.

Im Berichtszeitraum hat die TKB ihre Mitarbeitenden mithilfe verschiedener Aktivitäten zu umweltfreundlichem Verhalten motiviert. Im Herbst 2021 führte sie einen internen Nachhaltigkeitsblog ein, der die Mitarbeitenden in regelmässigen Abständen auf verschiedene Aspekte der Nachhaltigkeit – unter anderem Umweltthemen – aufmerksam macht und sie zum Dialog einlädt. Weiter fand in den Jahren 2020 und 2021 unter dem Motto «TKB – Deine grüne Bank» jeweils ein Nachhaltigkeitsanlass für Mitarbeitende statt (siehe Kapitel «Verankert in Gesellschaft und Region» ab Seite 54). Auch die Mitarbeiterzeitschrift nahm immer wieder Nachhaltigkeitsthemen auf.

Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3] Die TKB ist auf gutem Weg, ihre Umweltziele zu erreichen. Seit 2021 ist sie im betrieblichen Bereich klimaneutral (siehe den Nebentext auf Seite 83). Mit einem hochwertigen Klimaschutzprojekt der Schweizer Stiftung «myclimate» kompensierte die Bank 1884 Tonnen Treibhausgas fürs Jahr 2021.

Klimaneutral dank Kompensation

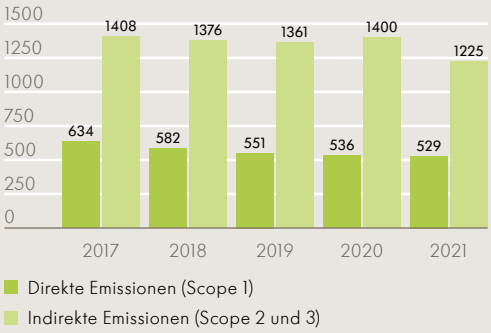
Die Förderung verlässlicher und nachhaltiger Energiequellen ist insbesondere in Ländern mit einer ungenügenden Stromversorgung elementar. Die TKB kompensiert die jährlichen Treibhausgas-Emissionen, die durch ihren Betrieb entstehen, darum mit einem Klimaschutzprojekt, das die Installation von Fotovoltaik-Zellen auf Hausdächern in Äthiopien unterstützt. Diese versorgen die Familien mit elektrischem Licht, sodass sie auf gesundheitsschädigende Petroleumlampen verzichten können, die zudem viel Treibhausgas ausstossen. Ferner können Schulkinder so nach der früh einsetzenden Dunkelheit am Abend bis zu zwei Stunden mehr am Tag lesen und lernen. Schliesslich unterstützt das Projekt die Ausbildung von Solartechnikern und fördert den Wissensaufbau und Beschäftigungsmöglichkeiten. Die Kompensationszahlung der TKB im Umfang von rund 50 000 Franken für das Jahr 2021 ermöglichte die Installation von 1884 Solarpanels.

[GRI 305-1, 305-2] Die TKB konnte ihre direkten Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) im Jahr 2021 um 4 Prozent reduzieren; ihre indirekten Treibhausgas-Emissionen (Scope 2) sind jedoch um 32 Prozent gestiegen gegenüber dem Basisjahr 2019. Dieser Anstieg ist unter anderem auf die neue Geschäftsstelle in Gachnang-Islikon zurückzuführen.

[GRI 305-3] Zwei Drittel der gesamten Treibhausgas-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 2021 um 12 Prozent reduziert werden verglichen mit dem Basisjahr 2019. Die Gründe hierfür sind insbesondere der reduzierte Papier- und Wasserverbrauch sowie der geringere Geschäfts- und Pendelverkehr. Beides lässt sich auf das vermehrte Arbeiten im Homeoffice während der Corona-Pandemie zurückführen.

Die ausführlichen Kennzahlen (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4) sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 108 übersichtlich zusammengestellt.

Treibhausgas-Emissionen
[GRI 305-1, 305-2, 305-3]
in Tonnen CO_2-e



Nächste Schritte (2022/2023)

Im kommenden Berichtszeitraum baut die TKB auf den Umweltzielen auf, die sie für die Jahre 2025 und 2030 gesetzt hat, sowie ihrem damit verbundenen Absenkpfad für die betrieblichen Treibhausgas-Emissionen. Mittelfristig möchte die TKB mit ihrer Kompensation der Treibhausgase einen Beitrag zum Klimaschutz im Thurgau leisten. In Abstimmung mit dem Kanton und mit Unterstützung eines externen Anbieters plant die Bank, regionale Kompensationsprojekte aufzubauen und für die eigene Kompensation zu nutzen.

Die TKB wird auch in den kommenden Jahren das Bewusstsein ihrer Mitarbeitenden für klimarelevante Themen wie Energieeinsparung, Homeoffice, Online-Meetings und Elektro-Mobilität laufend schärfen. Für das Jahr 2022 ist eine Imagekampagne geplant, welche die nachhaltigen Leistungen der Bank – auch in Umweltbelangen – einer breiten Öffentlichkeit präsentiert.

Wesentliches Thema Energieverbrauch

Beinahe zwei Drittel der Energie, welche die TKB verbraucht, benötigt sie für ihre Gebäude; der 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. Mithilfe von Umfragen bei ihren Mitarbeitenden schafft die TKB Anreize für ein klimaverträgliches Verhalten punkto Mobilität.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

- 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.

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] Im Jahr 2021 definierte die TKB eine Immobilienstrategie, die einen detaillierten Modernisierungsplan für die TKB-eigenen Liegenschaften umfasst. Grundlage für den Modernisierungsplan bildete die Auswertung einer umfassenden Analyse aller TKB-eigenen Liegenschaften hinsichtlich verschiedener Aspekte wie des Zustands der Bausubstanz, der technischen Anlagen, der Energie und der Sicherheit. Leitsätze der Immobilienstrategie, die beim Neu- und Umbau von Liegenschaften angewendet wird, sind Wirtschaftlichkeit, Ganzheitlichkeit und Ressourcenschonung. Hinsichtlich der Modernisierung der eigenen Liegenschaften rechnet die Bank mit einer Einsparung von vier Millionen Megajoule Primärenergie und 270 Tonnen Treibhausgas-Emissionen bis 2025.

Im Mai 2021 schloss die TKB den Umbau ihrer Geschäftsstelle in Sulgen ab. Bei der Erneuerung der Räumlichkeiten und der Gebäudetechnik setzte sie mit dem Einbau einer Luft/Wasser-Wärmepumpe und einer Fotovoltaik-Anlage auf eine nachhaltige Energieversorgung. Hierdurch wird die Geschäftsstelle bis 2025 rund 374 000 Megajoule weniger Primärenergie verbrauchen, was 26 Tonnen Treibhausgas-Emissionen entspricht.

Die Geschäftsfahrzeugflotte der TKB besteht aktuell aus sechs Elektro-Fahrzeugen und einem Plug-in-Hybrid-Fahrzeug. Im Berichtszeitraum wurden zwei Elektro-Fahrzeuge als Ersatz für zwei Fahrzeuge mit Verbrennungsmotor in Betrieb genommen. Um die Elektro-Mobilität im Kanton zu fördern, hat die Bank im Jahr 2021 in Kooperation mit der EKT AG an zwei Standorten öffentliche E-Ladestationen errichtet (siehe den Nebentext auf Seite 85).

Das Mobilitätsverhalten der TKB-Mitarbeitenden im Berichtszeitraum wurde erheblich durch die Corona-Pandemie und die damit verbundene Notwendigkeit von Homeoffice beeinflusst. Ausgehend von den positiven Erfahrungen mit dem Arbeiten zu Hause und mit Blick auf die Zukunft passte die Bank ihre Homeoffice-Regelung an. Diese sieht nun eine weitgehend freie Wahl des Arbeitsortes vor – in Absprache mit der vorgesetzten Person und unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse. Von der Regelung, die über die Pandemiezeit hinaus gilt, erhofft sich die Bank positive Effekte auf die mobilitätsbedingten Treibhausgas-Emissionen aufgrund zurückgehender Pendelfahrten.

Um ihr Wissen über das Mobilitätsverhalten der Mitarbeitenden zu verbessern und auf den neusten Stand zu bringen, führte die TKB im Herbst 2021 eine Mobilitätsumfrage durch. Sie löst jene aus dem Jahr 2013 ab und soll in Zukunft regelmässig aktualisiert werden. Rund 80 Prozent der Mitarbeitenden beteiligten sich an der Umfrage. Sie ergab, dass 86 Prozent der gependelten Strecken mit dem eigenen Auto zurückgelegt werden. Bei den Geschäftsfahrten beträgt der Anteil der mit dem privaten Auto zurückgelegten Strecken 59 Prozent. Die Ergebnisse zeigten ebenfalls, dass nur 10 Prozent der Fahrzeuge über einen alternativen Antrieb oder einen Hybrid-Antrieb verfügen (je 5 Prozent). Weiter ergab die Umfrage, dass rund die Hälfte der Befragten mindestens teilweise im Homeoffice arbeitet und über 60 Prozent damit «sehr zufrieden» oder «zufrieden» sind. Ausgehend von den Umfrageergebnissen möchte die TKB ihre Mitarbeitenden künftig verstärkt zum Thema Elektro-Mobilität sensibilisieren.

Ladestationen für Elektro-Fahrzeuge

Mit dem Elektro-Auto bei der TKB-Geschäftsstelle vorfahren und entspannt laden – das ist seit April 2021 an den Standorten in Weinfelden und Kreuzlingen möglich. Öffentlich zugänglich und rund um die Uhr in Betrieb, liefern dort jeweils zwei Ladestationen 100 Prozent Thurgauer Naturstrom. Realisiert hat die Bank das Angebot zusammen mit der EKT AG, welche die Ladestationen zur Verfügung stellt. Das Ziel der beiden Kooperationspartner ist, mit dem Ausbau der Infrastruktur die Elektro-Mobilität im Thurgau zu fördern. Die Leistung der Ladestationen beträgt 20 Kilowatt und bezahlt werden kann kontaktlos mit allen Bank- oder Kreditkarten. Wer eine TKB Debitkarte verwendet, bezieht den Strom kostenlos.

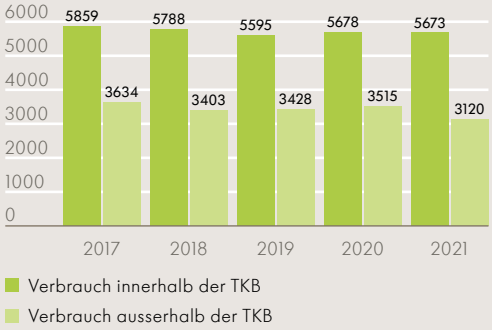
Fortschritte bei der Zielerreichung

[GRI 103-3] Die Kennzahlen für den Berichtszeitraum zeigen, dass die TKB auf einem guten Weg ist, die gesteckten Ziele für das Jahr 2025 zu erreichen. [Eigene Angabe] So konnte der Verbrauch nicht-erneuerbarer Primärenergie im Berichtszeitraum um insgesamt 11 Prozent gegenüber dem Jahr 2019 reduziert werden. Der Energieverbrauch im Bereich der Mobilität verringerte sich dabei um 10 Prozent und der Energieverbrauch im Gebäudebereich um 11 Prozent.

Bei der Bewertung der Kennzahlen ist die besondere Lage aufgrund der Corona-Pandemie zu berücksichtigen. So wurden gewisse Umweltauswirkungen wie jene, die durch den Energieverbrauch der Immobilien und der Fahrzeuge entstehen, aufgrund des Homeoffice auf die Privathaushalte der Mitarbeitenden verlagert.

[Eigene Angabe] Der gesamte Energieverbrauch ist im Jahr 2021 um 3 Prozent gesunken verglichen mit dem Basisjahr 2019. Pro Mitarbeitendem hat sich der Energieverbrauch um 6 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 reduziert. Dies liegt zum

Energieverbrauch
[GRI 302-1, 302-2]
in MWh



einen an den relativ milden Wintermonaten und zum anderen am Homeoffice im Zuge der Corona-Pandemie. Dadurch wurde weniger Energie in den Immobilien verbraucht. Ein weiterer Grund ist der Ersatz von dieselbetriebenen TKB-Fahrzeugen durch elektrisch angetriebene Fahrzeuge.

Die ausführlichen Kennzahlen (GRI 302-1, 302-2, 302-3) sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 108 übersichtlich zusammengestellt.

Nächste Schritte (2022/2023)

Den wichtigsten Ansatzpunkt für die Verbesserung ihrer Umweltleistung sieht die TKB bei den Liegenschaften. Ihre diesbezüglichen Bemühungen verstärkt die Bank durch die Etablierung einer Fachstelle für nachhaltige Immobilien, die in der Abteilung «Kreditmanagement» angesiedelt ist.

In den nächsten Jahren werden an zahlreichen TKB-Standorten die Gebäudehüllen und die Gebäudetechnik energetisch saniert. Aus der Immobilienstrategie, die im Jahr 2021 erarbeitet wurde, werden zudem Handlungsempfehlungen und Massnahmen zur Umsetzung der Strategie abgeleitet und verbindlich auf alle Immobilieninstandhaltungs- und Neubauprojekte angewendet.

Der bedeutende Anteil des Autos am Pendelverkehr der Mitarbeitenden bietet viel Potenzial für Sensibilisierung und Emissionsreduktion. Die neue Homeoffice-Regelung wird dabei eine wertvolle Ergänzung sein. Denn neben den Vorzügen der Elektro-Mobilität sollen auch die bewusste Nutzung von Homeoffice als Mittel zur Reduktion von Treibhausgas-Emissionen gegenüber den Mitarbeitenden thematisiert werden. Fürs Jahr 2023 ist die nächste Mobilitätsumfrage geplant – sie soll ein detailliertes Bild geben, wie sich die Mitarbeitermobilität zwischenzeitlich entwickelt hat.

Wesentliches Thema
Abfall- und Ressourcenmanagement

Die TKB geht sorgsam mit Verbrauchsmaterialien um und vermeidet unnötige Abfälle. Bei der Beschaffung von Papier achtet sie auf einen hohen Recycling-Anteil und die FSC-Zertifizierung für eine nachhaltige Waldwirtschaft. Mit einer kontinuierlichen Digitalisierung ihrer Prozesse reduziert sie den betrieblichen Papierverbrauch. Lebensmittel, die im Mitarbeiterrestaurant übrig bleiben, gibt die Bank zu günstigen Preisen ab.

Ziele bis 2025

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 folgende Ziele gesetzt:

- Der Papierverbrauch ist 40 Prozent tiefer als 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.

Aktivitäten und Massnahmen 2020/2021

[GRI 103-2] Die TKB möchte der Lebensmittelverschwendung entgegenwirken. Aus diesem Grund arbeitet die Bank seit dem Frühjahr 2020 mit der Organisation «Too Good To Go» zusammen. Lebensmittel, die im Personalrestaurant übrig bleiben, werden dank dieser Kooperation weitergegeben (siehe den Nebentext auf Seite 88).

In der Erfahrungsaustauschgruppe «Beschaffung» tauschen sich die Beschaffungsverantwortlichen der verschiedenen Bankbereiche seit 2021 regelmässig zu den bankeigenen Nachhaltigkeitsanforderungen und zur Weiterentwicklung der Bank im Bereich Ressourcen- und Abfallmanagement aus.

Die TKB verringert ihren Papierverbrauch stetig, zum Beispiel durch den Abbau von Multifunktionsdruckern. Zudem wurden im Berichtszeitraum die Plastikbecher einschliesslich Deckel, die im Mitarbeiterrestaurant und an den Kaffeeautomaten für den Kaffee zum Mitnehmen verwendet werden, auf biologisch abbaubare Materialien umgestellt.

Im Jahr 2021 hat die Logistikabteilung mit der Erarbeitung eines Entsorgungskonzeptes begonnen. Ziel des Konzeptes ist eine noch bessere Trennung der im Geschäftsalltag entstehenden Abfälle. Dies soll unter anderem mittels Sensibilisierung der Mitarbeitenden erreicht werden.

Für das Mitarbeiterrestaurant wurden im Jahr 2021 verschiedene Handlungsoptionen erarbeitet, um den Verbrauch an Ressourcen einzuschränken und die Umweltbilanz zu verbessern. Das Ziel ist, den ökologischen Fussabdruck in der Mitarbeiter-

Kooperation mit «Too Good To Go»

Die Produktion von Lebensmitteln verbraucht viele Ressourcen. Dennoch landen weltweit mehr als ein Drittel aller Lebensmittel im Abfall. Trotz sorgfältiger Planung bleiben auch im TKB-Mitarbeiterrestaurant in Weinfelden Lebensmittel übrig, die nicht weiter verwendet werden können. Darum macht die Bank seit 2020 bei «Too Good To Go» mit: Lebensmittel, die im Mitarbeiterrestaurant übrig bleiben – zum Beispiel Reste vom Mittagsmenü, Sandwiches oder Süssgebäck –, stellt sie zu Überraschungsportionen zusammen. Diese können mithilfe einer App zu günstigen Preisen bestellt und dann in Weinfelden abgeholt werden. Gutes Essen zum kleinen Preis und dabei die Umwelt schonen – ein Gewinn für alle.

verpflegung zu verringern. Zu den Optionen gehören eine nachhaltigere Menügestaltung, die Formulierung produktspezifischer Nachhaltigkeitsanforderungen, die Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Förderung von Mehrwegsystemen, die Vermeidung von Lebensmittelabfällen sowie die Sensibilisierung der Gäste.

Fortschritte bei der Zielerreichung

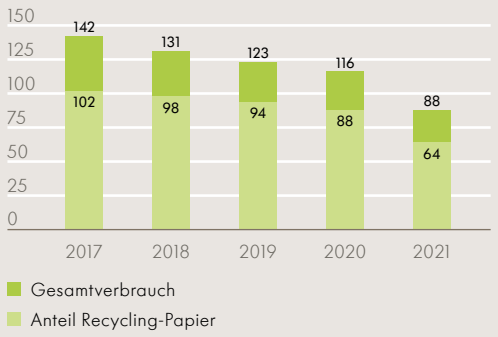
[GRI 301-1] Im Berichtszeitraum hat der Papierverbrauch der Bank um 48 Prozent abgenommen – verglichen mit dem Jahr 2013 – und betrug 2021 noch 87 Tonnen. Darin eingeschlossen sind auch Verbrauchsmaterialien wie Papierservietten sowie Papier, das externe Partner im Auftrag der TKB verbraucht haben. Der starke Rückgang des Papierverbrauchs von 2020 (116 Tonnen) und 2021 (87 Tonnen) ist auf die pandemiebedingte Homeoffice-Situation zurückzuführen.

[GRI 301-2] Der Anteil an Recycling-Papier liegt im Vergleich zu 2013 um 72 Prozent höher.

[GRI 103-3] Zurzeit erarbeitet 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 der Geräte, die bewusste Erneuerung von Geräten und die Reduktion nicht benötigter Geräte vor. Als wichtiger Schritt konnte die Anzahl Drucker deutlich reduziert werden: So sank die Anzahl Multifunktionsgeräte um 17 Stück, was einer Reduktion von 15 Prozent entspricht, und die Anzahl Einzelplatzdrucker konnte um 90 Stück reduziert werden (knapp 40 Prozent). Schliesslich hat die Bank Handlungsempfehlungen für die Reduzierung des ökologischen Fussabdrucks des Mitarbeiterrestaurants entwickelt. Diese werden im kommenden Berichtszeitraum evaluiert und nach Möglichkeit umgesetzt.

Die ausführlichen Kennzahlen sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 108 übersichtlich zusammengestellt.

Papierverbrauch
[GRI 301-1]
in Tonnen



Nächste Schritte (2022/2023)
Neben der Digitalisierung weiterer Betriebsabläufe steht die Sensibilisierung der Mitarbeitenden auch künftig im Fokus, um den Materialverbrauch weiter zu reduzieren. In Zusammenarbeit mit «Sustainability Week for Business» lädt die Bank ihre Mitarbeitenden im Herbst 2022 zu einer Nachhaltigkeitswoche ein, die mit verschiedenen Aktionen auf nachhaltiges Verhalten am Arbeitsplatz und im Alltag aufmerksam macht.

Die Infrastrukturstrategie wird im kommenden Berichtszeitraum weiterverfolgt. Die Lebensdauer der IT-Geräte wird vollumfänglich ausgenutzt; ebenso soll die Anzahl Drucker wenn möglich und sinnvoll weiter gesenkt werden. Das Entsorgungskonzept wird die TKB im Jahr 2022 fertigstellen und mit der Umsetzung der Massnahmen beginnen. Zur Verringerung des ökologischen Fussabdrucks im Mitarbeiterrestaurant werden auf Basis der Handlungsempfehlungen konkrete Massnahmen entwickelt.

LEISTUNGSKENNZAHLEN

Stossrichtung «Engagiert für Kundinnen und Kunden»

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen [FS8; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Produkte und Dienstleistungen mit speziellem ökologischen Nutzen [FS8]						
Gesamtes Hypothekarvolumen (in Millionen Franken)	5.7	21 740	20 575	19 662	18 757	18 162
Volumen der Energie-Hypothek (in Millionen Franken)	5.8	44	42	41	40	42
Anteil der Energie-Hypothek am gesamten Hypothekarvolumen (in Prozent)	0.0	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Produkte und Dienstleistungen mit ESG-Kriterien[2, 3] [Eigene Angabe]						
Gesamtes Anlagevolumen (in Millionen Franken)	11.9	10 420	9 310	8 626	7 455	7 838
Anzahl der Anlageprodukte mit ESG-Kriterien	35.6	34 638	25 551	-	-	-
Volumen der Anlageprodukte mit ESG-Kriterien (in Millionen Franken)	36.2	2 478	1 820	-	-	-
Anteil der Anlageprodukte mit ESG-Kriterien am gesamten Anlagevolumen (in Prozent)	4.2	23.8	19.5	-	-	-
Beratungen in Zusammenarbeit mit kantonalen Energieberatungsstellen [Eigene Angabe]						
Anzahl durchgeführter Beratungen[4]	200.0	30	10	48	46	-

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] ESG: Umwelt, Soziales, Unternehmensführung
[3] Die Anlageprodukte mit ESG-Kriterien werden seit 2020 angeboten.
[4] Die Energieberatungen werden seit 2018 angeboten.

Sustainable Finance [FS11; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018[2]	2017[3]
Bankeigene Vermögenswerte mit ökologischer oder gesellschaftlicher Prüfung [FS11]						
Volumen des gesamten verwalteten Vermögens (in Millionen Franken)	4.6	1 705	1 629	1 293	-	-
Vermögenswerte, die mit positivem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden (in Millionen Franken)	4.6	1 705	1 629	1 288	-	-
Vermögenswerte, die mit negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden (in Millionen Franken)	-	-	-	-	-	-
Anteil der Vermögenswerte mit positivem Ergebnis (in Prozent)	0.0	100.0	100.0	100.0	-	-
Anteil der Vermögenswerte mit negativem Ergebnis (in Prozent)	-	-	-	-	-	-
Bankeigene Finanzanlagen mit ESG-Kriterien[4] [Eigene Angabe]						
Anzahl der Finanzanlagen	–2.2	132	135	123	-	-
Anzahl der Finanzanlagen mit ESG-Kriterien	–2.2	132	135	122	-	-
Anteil der Finanzanlagen mit ESG-Kriterien (in Prozent)	0.0	100.0	100.0	99.2	-	-
Treibhausgas-Emissionen im bankeigenen Finanzierungs- und Anlageportfolio (Scope 1 bis 2)[5] [Eigene Angabe]						
Treibhausgas-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalente (CO_2-e) pro investierter Million Franken	0.4	168.0	167.4	173.4	-	-

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] Die Daten werden seit 2019 erfasst.
[3] Die Daten werden seit 2019 erfasst.
[4] ESG: Umwelt, Soziales, Unternehmensführung
[5] Beim Anlageportfolio waren im Jahr 2021 für 48 Prozent der Titel – das entspricht 25 Prozent des Portfolio-Marktwertes – keine Emissionsdaten verfügbar. Zudem beruhen die ausgewiesenen Emissionsdaten gemessen an der Anzahl an Titeln zu 33 Prozent auf Schätzungen des Finanzdienstleisters MSCI (gemessen am Marktwert des Portfolios: 64 Prozent). Tatsächlich und vollständig rapportiert sind die Emissionsdaten damit zu 19 Prozent gemessen an der Anzahl an Titeln oder zu 11 Prozent gemessen am Portfolio-Marktwert.

Stossrichtung «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden»

Anzahl Mitarbeitende, Anstellungsverhältnis und Beschäftigungsgrad [GRI 102-8; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Gesamtzahl der Mitarbeitenden						
Anzahl angebotener Vollzeitstellen (Personaleinheiten)[2]	1.7	674	663	632	630	636
Anzahl Personaleinheiten (Vollzeitäquivalent)[3]	0.7	684	679	658	655	656
Anzahl Mitarbeitende (Personen)[4,5]	1.3	809	799	777	775	774
– davon in der Geschäftsleitung	0.0	6	6	5	5	5
– davon mit Führungsfunktion	–0.8	125	126	-	-	-
– davon ohne Führungsfunktion	0.7	672	667	-	-	-
– davon mit Spezialistenfunktion (Funktionsstufe 5)[6]	7.0	291	272	-	-	-
– davon Lernende	–2.1	47	48	48	50	51
– davon Praktikanten	300.0	4	1	2	1	2
– davon Mitarbeitende im Stundenlohn	12.5	9	8	7	11	15
Mitarbeitende nach Anstellungsverhältnis (unbefristet / befristet / im Stundenlohn)						
Unbefristet angestellte Personen	1.1	736	728	705	696	697
– davon Frauen	0.9	329	326	389	305	313
– davon Männer	1.2	407	402	316	391	384
Befristet angestellte Personen[7]	1.6	64	63	65	68	62
– davon Frauen	3.7	28	27	29	28	27
– davon Männer	0.0	36	36	36	40	35
Im Stundenlohn angestellte Personen	12.5	9	8	7	11	15
– davon Frauen	0.0	6	6	6	9	12
– davon Männer	50.0	3	2	1	2	3

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] Sollbestand, exklusive Lernende und Praktikanten sowie befristet angestellte Personen
[3] exklusive Mitarbeitende im Stundenlohn, inklusive Lernende und Praktikanten (zu 50 Prozent gerechnet)
[4] inklusive Mitarbeitende im Stundenlohn, inklusive Lernende und Praktikanten
[5] Das Funktionsstufenmodell (siehe den Nebentext auf Seite 51) wurde 2020 eingeführt. Entsprechend können keine Werte für die Jahre 2017 bis 2019 ausgewiesen werden für die Mitarbeitenden mit/ohne Führungsfunktion oder Spezialistenfunktion.
[6] Mitarbeitende mit Spezialistenfunktion (Funktionsstufe 5) haben keine Führungsfunktion. Sie werden hier separat ausgewiesen, sind aber auch in den Wert «Mitarbeitende ohne Führungsfunktion» eingerechnet.
[7] Lernende und Praktikanten werden zu den befristet angestellten Personen gezählt.

Anzahl Mitarbeitende, Anstellungsverhältnis und Beschäftigungsgrad [GRI 102-8; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Mitarbeitende nach Beschäftigungsgrad (Vollzeit/Teilzeit)						
Vollzeitbeschäftigte[2]	–0.4	474	476	461	468	481
– davon Frauen	4.0	131	126	123	120	131
– davon Frauen (in Prozent)	1.2	27.6	26.5	26.7	25.6	27.2
– davon Männer	–2.0	343	350	338	348	350
– davon Männer (in Prozent)	–1.2	72.4	73.5	73.3	74.4	72.8
Teilzeitbeschäftigte[3]	3.6	284	274	266	256	240
– davon Frauen	–1.4	208	211	207	200	196
– davon Frauen (in Prozent)	–3.8	73.2	77.0	77.8	78.1	81.7
– davon Männer	20.6	76	63	59	56	44
– davon Männer (in Prozent)	3.8	26.8	23.0	22.2	21.9	18.3
Teilzeitbeschäftigte mit Führungsfunktion oder Spezialistenfunktion[4]						
Mitglieder der Geschäftsleitung mit Teilzeitpensum	0.0	0	0	0	0	0
Mitarbeitende mit Führungsfunktion und Teilzeitpensum	8.7	17	14	-	-	-
– Anteil (in Prozent)	2.5	13.6	11.1	-	-	-
– davon Frauen	37.5	6	4	-	-	-
– davon Frauen (in Prozent)	4.9	31.6	26.7	-	-	-
– davon Männer	11.0	11	10	-	-	-
– davon Männer (in Prozent)	1.4	10.4	9.0	-	-	-
Mitarbeitende mit Spezialistenfunktion und Teilzeitpensum	2.0	66	58	-	-	-
– Anteil (in Prozent)	1.4	22.7	21.3	-	-	-
– davon Frauen	3.9	33	29	-	-	-
– davon Frauen (in Prozent)	0.4	47.1	46.8	-	-	-
– davon Männer	3.9	33	29	-	-	-
– davon Männer (in Prozent)	1.1	14.9	13.8	-	-	-

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] exklusive Lernende und Praktikanten
[3] exklusive Lernende und Praktikanten, inklusive Mitarbeitende im Stundenlohn
[4] Das Funktionsstufenmodell (siehe den Nebentext auf Seite 51) wurde 2020 eingeführt. Entsprechend können keine Werte für die Jahre 2017 bis 2019 ausgewiesen werden für die Mitarbeitenden mit Führungsfunktion oder Spezialistenfunktion.

Neuanstellungen und Fluktuation [GRI 401-1]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Eintritte						
Anzahl Mitarbeitende (Personen)	1.1	88	87	79	79	66
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre	–3.7	52	54	51	41	42
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre (in Prozent)	–3.0	59.1	62.1	64.6	51.9	63.6
– davon Mitarbeitende von 31 bis 50 Jahren	3.4	30	29	19	35	17
– davon Mitarbeitende von 31 bis 50 Jahren (in Prozent)	0.8	34.1	33.3	24.1	44.3	25.8
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre	50.0	6	4	9	3	7
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre (in Prozent)	2.2	6.8	4.6	11.4	3.8	10.6
– davon Frauen	10.5	42	38	35	32	29
– davon Frauen (in Prozent)	–6.1	47.7	43.7	44.3	40.5	43.9
– davon Männer	4.0	46	49	44	47	37
– davon Männer (in Prozent)	–4.0	52.3	56.3	55.7	59.5	56.1
Austritte						
Anzahl Mitarbeitende (Personen)	34.4	86	64	70	78	79
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre	3.0	34	33	38	30	41
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre (in Prozent)	–12.0	39.5	51.6	54.3	38.5	51.9
– davon Mitarbeitende von 31 bis 50 Jahren	60.0	24	15	19	24	22
– davon Mitarbeitende von 31 bis 50 Jahren (in Prozent)	4.5	27.9	23.4	27.1	30.8	27.8
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre	75.0	28	16	13	24	16
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre (in Prozent)	7.6	32.6	25.0	18.6	30.8	20.3
– davon Frauen	41.4	41	29	26	37	38
– davon Frauen (in Prozent)	2.4	47.7	45.3	37.1	47.4	48.1
– davon Männer	28.6	45	35	44	41	41
– davon Männer (in Prozent)	–2.4	52.3	54.7	62.9	52.6	51.9

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent

Neuanstellungen und Fluktuation [GRI 401-1]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Fluktuation (in Prozent)						
bereinigt[2]	0.9	5.6	4.7	5.7	5.2	5.8
unbereinigt[3]	2.6	10.6	8.0	9.0	10.1	10.2
– bei den Mitarbeitenden bis 30 Jahre	–0.2	17.2	17.4	20.5	16.3	21.4
– bei den Mitarbeitenden von 31 bis 50 Jahren	2.4	6.6	4.2	5.4	6.4	6.0
– bei den Mitarbeitenden über 50 Jahre	4.9	11.3	6.5	5.4	11.0	7.4
– bei den Frauen	3.2	11.3	8.1	7.4	10.8	10.8
– bei den Männern	2.1	10.1	8.0	10.3	9.5	9.7

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] Zahl der Austritte aufgrund von Kündigungen durch Mitarbeitende in Prozent des durchschnittlichen Personalbestandes.
[3] Gesamtzahl der Austritte (einschliesslich Pensionierungen, Todesfällen, Kündigungen durch die Arbeitgeberin sowie weiterer Austritte) in Prozent des Personalbestandes per 31. Dezember.

Elternschaft [GRI 401-3; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Elternzeit nach der Geburt eines Kindes[2] [GRI 401-3]						
Zahl der Mitarbeitenden mit Anspruch auf Elternzeit	–29.6	19	27	29	20	34
– davon Frauen	–16.7	10	12	11	11	15
– davon Männer	–40.0	9	15	18	9	19
Zahl der Mitarbeitenden mit bezogener Elternzeit	–29.6	19	27	29	20	34
– davon Frauen	–16.7	10	12	11	11	15
– davon Männer	–40.0	9	15	18	9	19
Anteil der Mitarbeitenden mit bezogener Elternzeit (in Prozent)	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit [GRI 401-3]						
Anzahl zurückgekehrter Mitarbeitender	–32.0	17	25	28	18	30
– davon Frauen	–20.0	8	10	10	9	11
– davon Männer	–40.0	9	15	18	9	19
Rückkehrrate (Anteil der Mitarbeitenden mit Rückkehr an den Arbeitsplatz; in Prozent)	–3.1	89.5	92.6	96.6	90.0	88.2
– davon Frauen	–3.3	80.0	83.3	90.9	81.8	73.3
– davon Männer	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Verbleib nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz[3] [GRI 401-3]						
Anzahl verbliebener Mitarbeitender	-	-	25	27	17	29
– davon Frauen	-	-	10	10	9	11
– davon Männer	-	-	15	17	8	18
Verbleibrate (Anteil der Mitarbeitenden mit Verbleib am Arbeitsplatz; in Prozent)	-	-	92.6	93.1	85.0	85.3
– davon Frauen	-	-	100.0	100.0	100.0	100.0
– davon Männer	-	-	100.0	94.4	88.9	94.7

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] Mit Elternzeit sind der gesetzliche Mutterschaftsurlaub (bei Frauen) und der gesetzliche Vaterschaftsurlaub (bei Männern) gemeint.
[3] Der Verbleib wird ein Jahr nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz (nach bezogener Elternzeit) gemessen.
Der Wert bezieht sich auf Geburten im Berichtsjahr und kann somit für 2021 noch nicht ausgewiesen werden.

Elternschaft [GRI 401-3; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Pensum nach Elternzeit [Eigene Angabe]						
Anzahl zurückgekehrter Frauen mit einem Pensum von …						
– über 80 Prozent	–100.0	0	1	4	0	3
– über 60 bis 80 Prozent	100.0	2	1	0	2	0
– über 50 bis 60 Prozent	–75.0	2	8	3	7	5
– 50 Prozent oder weniger	-	4	0	3	0	3
Anteil zurückgekehrter Frauen mit einem Pensum von … (in Prozent)						
– über 80 Prozent	–10.0	0.0	10.0	40.0	0.0	27.3
– über 60 bis 80 Prozent	15.0	25.0	10.0	0.0	22.2	0.0
– über 50 bis 60 Prozent	–55.0	25.0	80.0	30.0	77.8	45.5
– 50 Prozent oder weniger	50.0	50.0	0.0	30.0	0.0	27.3
Anzahl zurückgekehrter Männer mit einem Pensum von …						
– über 80 Prozent	–53.3	7	15	18	9	19
– über 60 bis 80 Prozent	-	2	0	0	0	0
– über 50 bis 60 Prozent	-	0	0	0	0	0
– 50 Prozent oder weniger	-	0	0	0	0	0
Anteil zurückgekehrter Männer mit einem Pensum von … (in Prozent)						
– über 80 Prozent	–22.2	77.8	100.0	100.0	100.0	100.0
– über 60 bis 80 Prozent	22.2	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0
– über 50 bis 60 Prozent	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
– 50 Prozent oder weniger	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent

Elternschaft [GRI 401-3; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Funktion nach Elternzeit[2] [Eigene Angabe]						
Anzahl zurückgekehrter Mitarbeitender mit Wiedereinstieg in derselben Funktion oder Funktionsstufe	–30.4	16	23	-	-	-
– davon Frauen	–12.5	7	8	-	-	-
– davon Männer	–40.0	9	15	-	-	-
Anteil zurückgekehrter Mitarbeitender mit Wiedereinstieg in derselben Funktion oder Funktionsstufe (in Prozent)	3.8	93.8	90.0	-	-	-
– davon Frauen	7.5	87.5	80.0	-	-	-
– davon Männer	0.0	100.0	100.0	-	-	-

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] Das Funktionsstufenmodell (siehe den Nebentext auf Seite 51) wurde 2020 eingeführt. Entsprechend können keine Werte für die Jahre 2017 bis 2019 ausgewiesen werden.

Aus- und Weiterbildung [GRI 404-1]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Übersicht						
Anzahl durchgeführter Seminare	–27.7	34	47	46	48	51
Anzahl absolvierter Ausbildungstage	5.3	959	911	1 324	1 440	1 678
Anzahl Lehrabschlüsse	–5.9	16	17	17	17	20
Anzahl eidgenössisch anerkannter Abschlüsse	73.7	33	19	27	29	30
Anzahl Mitarbeitende in Vorbereitung auf einen eidgenössisch anerkannten Abschluss	11.4	49	44	48	44	45
Anzahl bankinterner Ausbilderinnen und Ausbilder	42.1	27	19	27	25	47
Ausbildungstage pro Mitarbeitendem						
gesamthaft	5.3	1.2	1.14	1.7	1.86	2.29
– bei den Frauen	14.6	1.18	1.03	1.38	1.42	1.89
– bei den Männern	0.0	1.22	1.22	1.96	2.16	2.63
Ausbildungskosten						
– in Millionen Franken	–23.5	1.02	1.33	1.37	1.22	1.53
– in Prozent des Personalaufwandes	–0.3	0.9	1.2	1.4	1.2	1.4
– pro Mitarbeitendem in Franken	–23.8	1 272	1 669	1 849	1 662	2 096

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent

Diversität [GRI 405-1]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Bankrat						
Anzahl Mitglieder im Bankrat	0.0	9	9	9	9	9
– davon Frauen	0.0	2	2	2	2	2
– davon Frauen (in Prozent)	0.0	22.2	22.2	22.2	22.2	22.2
– davon Männer	0.0	7	7	7	7	7
– davon Männer (in Prozent)	0.0	77.8	77.8	77.8	77.8	77.8
Geschäftsleitung						
Anzahl Mitglieder in der Geschäftsleitung	0.0	6	6	5	5	5
– davon Frauen	0.0	0	0	0	0	0
– davon Frauen (in Prozent)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
– davon Männer	0.0	6	6	6	6	6
– davon Männer (in Prozent)	0.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Führungskräfte[2]						
Anzahl Mitarbeitende mit Führungsfunktion	–0.8	125	126	-	-	-
– davon Frauen	26.7	19	15	-	-	-
– davon Frauen (in Prozent)	3.3	15.2	11.9	-	-	-
– davon Männer	–4.5	106	111	-	-	-
– davon Männer (in Prozent)	–3.3	84.8	88.1	-	-	-
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre	16.7	7	6	-	-	-
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre (in Prozent)	0.8	5.6	4.8	-	-	-
– davon Mitarbeitende von 31 bis 50 Jahren	–6.9	67	72	-	-	-
– davon Mitarbeitende von 31 bis 50 Jahren (in Prozent)	–3.5	53.6	57.1	-	-	-
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre	6.3	51	48	-	-	-
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre (in Prozent)	2.7	40.8	38.1	-	-	-

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] Das Funktionsstufenmodell (siehe den Nebentext auf Seite 51) wurde 2020 eingeführt. Entsprechend können keine Werte für die Jahre 2017 bis 2019 ausgewiesen werden.

Diversität [GRI 405-1]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Spezialistinnen und Spezialisten[2]						
Anzahl Mitarbeitende mit Spezialistenfunktion (Funktionsstufe 5)	7.0	291	272	-	-	-
– davon Frauen	12.9	70	62	-	-	-
– davon Frauen (in Prozent)	1.3	24.1	22.8	-	-	-
– davon Männer	5.2	221	210	-	-	-
– davon Männer (in Prozent)	–1.3	75.9	77.2	-	-	-
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre	37.5	11	8	-	-	-
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre (in Prozent)	0.8	3.8	2.9	-	-	-
– davon Mitarbeitende von 31 bis 50 Jahren	6.9	187	175	-	-	-
– davon Mitarbeitende von 31 bis 50 Jahren (in Prozent)	–0.1	64.3	64.3	-	-	-
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre	4.5	93	89	-	-	-
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre (in Prozent)	–0.8	32.0	32.7	-	-	-
Übrige Mitarbeitende[3, 4]						
Anzahl Mitarbeitende ohne Führungsfunktion	1.6	678	667	-	-	-
– davon Frauen	0.0	344	344	-	-	-
– davon Frauen (in Prozent)	–0.8	50.7	51.6	-	-	-
– davon Männer	3.4	334	323	-	-	-
– davon Männer (in Prozent)	0.8	49.3	48.4	-	-	-
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre	3.8	191	184	-	-	-
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre (in Prozent)	0.6	28.2	27.6	-	-	-
– davon Mitarbeitende von 31 bis 50 Jahren	2.4	295	288	-	-	-
– davon Mitarbeitende von 31 bis 50 Jahren (in Prozent)	0.3	43.5	43.2	-	-	-
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre	–1.5	192	195	-	-	-
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre (in Prozent)	–0.9	28.3	29.2	-	-	-

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] Das Funktionsstufenmodell (siehe den Nebentext auf Seite 51) wurde 2020 eingeführt. Entsprechend können keine Werte für die Jahre 2017 bis 2019 ausgewiesen werden.
[3] Das Funktionsstufenmodell (siehe den Nebentext auf Seite 51) wurde 2020 eingeführt. Entsprechend können keine Werte für die Jahre 2017 bis 2019 ausgewiesen werden.
[4] inklusive Mitarbeitende in Funktionsstufe 5 (Spezialistinnen und Spezialisten ohne Führungsfunktion), Lernende und Praktikanten sowie Mitarbeitende im Stundenlohn

Krankheit und Unfall [Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Anzahl der Abwesenheitstage aufgrund von Krankheit oder Unfall	–5.5	3 443	3 645	4 045	3 591	4 070
– pro Mitarbeitendem	–7.7	4.8	5.2	5.9	5.3	5.9
– pro Mitarbeitendem bei den Kantonalbanken (im Durchschnitt)	5.6	5.7	5.4	6.1	5.8	5.1

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent

Stossrichtung «Verankert in Gesellschaft und Region»

Grösse der Organisation [GRI 102-7]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Anzahl der Angestellten (Vollzeitäquivalente)[2]	1.0	711.59	704.44	684.67	683.84	688.46
Anzahl der Geschäftsstellen	3.6	29	28	28	29	29
Bilanzsumme (in Millionen Franken)	5.0	30 134	28 707	25 610	23 244	22 346
Gesamtvolumen der Produkte/Dienstleistungen (in Millionen Franken)	11.9	10 420	9 310	8 626	7 455	7 838

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] inklusive Lernende und Praktikanten (zu 100 Prozent gerechnet), inklusive Mitarbeitende im Stundenlohn

Wirtschaftliche Leistung der Bank [GRI 201-1]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Erzeugter wirtschaftlicher Wert (in 1000 Franken) [GRI 201-1]						
Geschäftsertrag	7.2	366 114	341 676	341 056	343 137	335 147
Geschäftserfolg	9.8	182 629	166 394	167 042	169 362	158 741
Jahresgewinn	4.7	145 552	139 082	135 087	134 172	129 400
Bilanzgewinn	4.5	148 291	141 855	138 031	137 053	132 387
Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert (in 1000 Franken) [GRI 201-1]						
Sachaufwand	3.4	58 518	56 602	56 710	56 920	54 478
– davon zentrales Sponsoring	–4.8	1 109	1 165	1 383	1 256	1 345
– davon Engagement der TKB Jubiläums-Stiftung[2]	–16.7	500	600	400	400	400
Personalaufwand[3]	2.4	110 289	107 747	105 218	103 707	113 604
Dividende an PS-Inhaber	3.3	12 400	12 000	11 200	11 200	11 000
Ausschüttungen und Abgaben	4.9	70 415	67 130	69 849	69 309	68 406
– davon Gewinnablieferung an den Kanton	3.4	48 200	46 600	42 583	41 221	38 786
– davon Gewinnausschüttung an anteilsberechtigte Gemeinden	0.0	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000
– davon Verzinsung des Grundkapitals	0.0	1 401	1 401	2 217	3 579	5 214
– davon Abgeltung der Staatsgarantie	6.3	7 565	7 115	6 758	6 609	6 506
– davon Steuern	13.7	10 249	9 014	15 291	14 900	14 900
Beibehaltener wirtschaftlicher Wert (in 1000 Franken) [GRI 201-1]						
Zuweisung an gesetzlichen Reserven	5.8	73 000	69 000	69 500	68 500	65 000
Zuweisung an Reserven für allgemeine Bankrisiken	–3.6	27 000	28 000	15 000	20 000	15 000

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] gerundete Beträge
[3] inklusive einer freiwilligen Zuweisung an die TKB-Pensionskasse im Umfang von 11,2 Millionen Franken

Ausgaben an lokale Lieferanten [GRI 204-1]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Anteil am Beschaffungsvolumen, das auf Lieferanten in der Schweiz entfällt (in Prozent)	–0.6	78	78.5	63	59.7	70
Anteil am Beschaffungsvolumen, das auf Lieferanten im Thurgau entfällt (in Prozent)	0.6	20	19.9	35	38.7	28

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent

Eigenmittel, Kapitalquote, Rendite, Ausschüttungsquote [Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Erforderliche Eigenmittel (in Millionen Franken)	4.9	1 587	1 513	1 543	1 466	1 432
Vorhandene Eigenmittel (in Millionen Franken)	5.7	2 439	2 308	2 211	2 127	2 039
Kapitalquote[2]	0.5	18.4	18.3	18.6	18.9	18.5
Rendite auf durchschnittlich erforderlichen Eigenmitteln[3]	0.5	11.8	11.3	12.0	12.7	12.0
Ausschüttungsquote[4]	–0.5	41.8	42.3	40.6	40.9	41.5

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] anrechenbare vorhandene Eigenmittel in Prozent der risikogewichteten Aktiven
[3] Basis Geschäftserfolg; ohne antizyklischen Puffer
[4] Dividende, Verzinsung des Grundkapitals und Gewinnablieferung an den Kanton im Verhältnis zum Bilanzgewinn

Ausbildung in Compliance und Datenschutz [Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Gesamtzahl der Schulungstage	5.3	959	911	1 324	1 440	1 678
Anzahl der Schulungstage im Bereich «Compliance und Datenschutz»	–27.8	114	158	108	132	105.5
Anteil der Schulungstage im Bereich «Compliance und Datenschutz» (in Prozent)	–5.5	11.9	17.3	8.2	9.2	6.3

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent

Nachhaltigkeit im Sponsoring und gemeinnütziges Engagement [Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Nachhaltigkeit im Sponsoring[2]						
Gesamtzahl der Sponsoring-Verträge	8.1	67	62	58	-	-
Anzahl der Sponsoring-Verträge mit Nachhaltigkeitskriterien	10.7	62	56	52	-	-
Anteil der Sponsoring-Verträge mit Nachhaltigkeitskriterien (in Prozent)	2.2	92.5	90.3	89.7	-	-
Gemeinnütziges Engagement[3]						
Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden	-	130	-	-	-	-

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vorjahr 2020 in Prozent
[2] Die Daten werden seit 2019 erfasst.
[3] Die Daten werden seit 2021 erfasst.

Stossrichtung «Sorgsam gegenüber der Umwelt»

Papierverbrauch und Wasserverbrauch [GRI 301-1, 301-2; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017	2013
Papierverbrauch [GRI 301-1, 301-2]							
Papierverbrauch in Kilogramm (kg)	– 48	87 543	116 123	122 546	130 520	141 855	167 905
Anteil Recycling-Papier am Papierverbrauch in Prozent	72.6	72.8	75.6	76.8	74.8	72.1	0.2
Papierverbrauch in Kilogramm (kg) pro Mitarbeitendem (Personaleinheit)	– 51	123	165	179	191	204	249
Wasserverbrauch [Eigene Angabe]							
Wasserverbrauch in Kubikmeter (m^3)	– 14	6 313	6 945	7 329	9 698	9 608	-
Wasserverbrauch in Kubikmeter (m^3) pro Mitarbeitendem (Personaleinheit)	– 17	8.9	9.9	10.7	14.2	14.0	-

[1] Papierverbrauch: Veränderung in 2021 gegenüber dem Vergleichsjahr 2013 in Prozent; Wasserverbrauch: Veränderung in 2021 gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 in Prozent

Energieverbrauch [GRI 302-1, 302-2, 302-3; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Energieverbrauch gesamt (innerhalb und ausserhalb der Organisation) [Eigene Angabe]						
Energieverbrauch in Megawattstunden (MWh)	–3	8 793	9 193	9 023	9 191	9 493
Energieverbrauch innerhalb der Organisation[2] [GRI 302-1]						
Energieverbrauch in Megawattstunden (MWh)	1	5 673	5 678	5 595	5 788	5 859
– davon Strom	2.7	3 602	3 627	3 507	3 671	3 554
– davon Heizöl	–1.8	797	788	812	1 118	1 200
– davon Erdgas	1	1 236	1 219	1 218	946	1 046
– davon Diesel	–95	2	22	38	41	41
– davon Benzin	43	10	11	7	6	13
– davon Fernwärme	13	27	21	24	6	6
Energieverbrauch ausserhalb der Organisation[3] [GRI 302-2]						
Energieverbrauch in Megawattstunden (MWh)	–9	3 120	3 515	3 428	3 403	3 634
– davon externe Rechenzentren	–5	263	271	276	250	425
– davon Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	–9	2 857	3 244	3 152	3 153	3 209
Energieintensität [GRI 302-3]						
Energieverbrauch in Megawattstunden (MWh) pro Energiebezugsfläche[4] in Quadratmetern (m^2)	0	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12
Energieverbrauch in Megawattstunden (MWh) pro Mitarbeitendem (Personaleinheit)	–6	12.4	13.1	13.2	13.4	13.6
Verbrauch an nicht-erneuerbarer Primärenergie [Eigene Angabe]						
Energieverbrauch in Megawattstunden (MWh)	–11	7 969	9 005	8 980	9 277	9 136
– davon Verbrauchsmaterial	–28	376	496	522	559	543
– davon Immobilien	–11	2 613	2 868	2 935	3 185	3 106
– davon Wasser	–14	9	10	10	14	13
– davon Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	–10	4 970	5 631	5 513	5 520	5 473

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 in Prozent
[2] Energie, die direkt durch die TKB verbraucht wird (zum Beispiel für die Stromversorgung, beim Heizen und bei der Nutzung eigener Fahrzeuge).
[3] Energie, die durch Dritte – beispielsweise Zulieferer und Dienstleister – verbraucht wird (zum Beispiel beim Betrieb externer Rechenzentren sowie bei Geschäftsfahrten und beim Zurücklegen der Arbeitswege durch die Mitarbeitenden).
[4] Teil der Gebäudefläche, welcher beheizt wird.

Treibhausgas-Emissionen [GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung[1]	2021	2020	2019	2018	2017
Treibhausgas-Emissionen gesamt (Scope 1 bis 3) [Eigene Angabe]						
Treibhausgas-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalente (t CO_2-e)	–8	1 754	1 936	1 912	1 958	2 042
Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1)[2] [GRI 305-1]						
Treibhausgas-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalente (t CO_2-e)	–4	529	536	551	582	634
– davon Heizöl	–2	240	237	244	336	361
– davon Erdgas	1	282	278	278	216	238
– davon Diesel	–95	1	14	25	27	27
– davon Benzin	20	6	7	5	4	9
Indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2)[3] [GRI 305-2]						
Treibhausgas-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalente (t CO_2-e)	32	82	73	62	74	71
– davon Fernwärme	8	1.3	1.1	1.2	0.5	0.5
– davon Strom	33	81	72	61	73	71
Sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3)[4] [GRI 305-3]						
Treibhausgas-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalente (t CO_2-e)	–12	1 143	1 327	1 299	1 302	1 337
– davon externe Rechenzentren	–25	3	4	4	4	7
– davon Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	–10	1 059	1 217	1 183	1 183	1 204
– davon Papier	–28	80	105	111	113	124
– davon Wasser	–17	1.0	1.0	1.2	1.6	1.6
Intensität der Treibhausgas-Emissionen [GRI 305-4]						
Treibhausgas-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalente (CO_2-e) pro Mitarbeitendem (Personaleinheit)	–12	2.5	2.8	2.8	2.8	2.9

[1] Veränderung in 2021 gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 in Prozent
[2] Emissionen aus Energiequellen, die direkt durch die TKB kontrolliert werden (zum Beispiel Emissionen aus dem Verbrauch von Heizöl und Erdgas sowie aus dem Treibstoffverbrauch der TKB-Fahrzeugflotte).
[3] Emissionen, die bei der Erzeugung von Strom oder Fernwärme (nicht vor Ort erzeugte und daher zugeleitete Wärme, zum Beispiel Abwärme von Kehrichtverbrennungsanlagen) entstehen.
[4] Emissionen, die durch Dritte – beispielsweise Zulieferer und Dienstleister – verursacht werden (zum Beispiel bei der Papierherstellung, bei der Energieversorgung der externen Rechenzentren sowie beim Treibstoffverbrauch für den Geschäfts- und Pendelverkehr).

ANHANG

GRI MATERIALITY DISCLOSURES SERVICE 2022

GRI- Inhaltsindex

[GRI 102-55] Das nachfolgende GRI-Inhaltsverzeichnis zeigt, wo die Informationen zu den GRI-Standardangaben in den verschiedenen Berichtselementen (Nachhaltigkeitsbericht, Geschäftsbericht, Website) enthalten sind. Für den Materiality Disclosures Service prüfte GRI das Vorliegen des GRI-Inhaltsindex und die Verweise der GRI-Angaben 102-40 bis 102-49 auf die entsprechenden Stellen im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht. Der GRI-Service wurde in der deutschen Version des Berichts durchgeführt.

GRI-Standard	Angabe	Verweise	Angaben und Zusatzinformationen
GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil			
[102-1]	Name der Organisation		Thurgauer Kantonalbank
[102-2]	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	GB, S. 17–19	
[102-3]	Hauptsitz der Organisation	GB, S. 122	
[102-4]	Betriebsstätten	GB, S. 122	
[102-5]	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	GB, S. 39–40	
[102-6]	Belieferte Märkte	GB, S. 122	
[102-7]	Grösse der Organisation	NB, S. 104	
[102-8]	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	NB, S. 93–94	Angabe der Stundenlöhner erfolgte in Übereinstimmung mit GRI Universal Standards 2021.
[102-9]	Lieferkette	NB, S. 11	
[102-10]	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Es gab keine Änderungen.
[102-11]	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	GB, S. 80–89	
[102-12]	Externe Initiativen	NB, S. 10, 13, 15–17	
[102-13]	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	NB, S. 13, 15–16	

NB: Nachhaltigkeitsbericht 2020/2021
GB: Geschäftsbericht 2021

GRI-Standard	Angabe	Verweise	Angaben und Zusatzinformationen
Strategie			
[102-14]	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	NB, S. 5	
Ethik und Integrität			
[102-16]	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	NB, S. 7; GB, S. 11–14; 27–31	
Unternehmensführung			
[102-18]	Führungsstruktur	GB, S. 40–54	
Einbindung von Stakeholdern			
[102-40]	Liste der Stakeholder-Gruppen	NB, S. 14–15	
[102-41]	Tarifverträge		Die Thurgauer Kantonalbank hat keinen Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet.
[102-42]	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	NB, S. 13	
[102-43]	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	NB, S. 14–15	
[102-44]	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	NB, S. 14–15	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
[102-45]	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	NB, S. 122	
[102-46]	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	NB, S. 11	
[102-47]	Liste der wesentlichen Themen	NB, S. 12	
[102-48]	Neudarstellung von Informationen		Es waren keine Neudarstellungen nötig.
[102-49]	Änderungen bei der Berichterstattung	NB, S. 11	
[102-50]	Berichtszeitraum	NB, S. 122	
[102-51]	Datum des letzten Berichts	NB, S. 122	
[102-52]	Berichtszyklus	NB, S. 122	

GRI-Standard	Angabe	Verweise	Angaben und Zusatzinformationen
	[102-53] Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	NB, S. 122	
	[102-54] Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	NB, S. 122	
	[102-55] GRI-Inhaltsindex	NB, S. 113	
	[102-56] Externe Prüfung	NB, S. 122	
Wesentliche Themen			
Verantwortungsbewusste Beratung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
	[103-1] Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 23	
	[103-2] Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 25–26	
	[103-3] Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 27	
Eigene Angabe			
	Anzahl Vertriebsmitarbeitende mit erfolgreichem Abschluss der Schulung für das nachhaltige Anlegen (ESG-Plus-Ansatz)	NB, S. 27	
Kundenorientierung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
	[103-1] Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 23	
	[103-2] Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 29–31	
	[103-3] Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 31	
Eigene Angabe			
	Kundenumfrage zur Kundenzufriedenheit und zur Weiterempfehlung	NB, S. 31	

GRI-Standard	Angabe		Verweise	Angaben und Zusatzinformationen
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen				
GRI 103: Managementansatz 2016				
	[103-1]	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 23	
	[103-2]	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 33–35	
	[103-3]	Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 36	
Branchenbezogene Aspekte Finanzdienstleitungen: Produktportfolio 2013				
	FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	NB, S. 36	
Eigene Angabe				
		Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die ESG-Kriterien umfassen	NB, S. 36	
		Anzahl durchgeführter Beratungen durch kantonale Energieberatungsstellen	NB, S. 36	
Sustainable Finance				
GRI 103: Managementansatz 2016				
	[103-1]	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 23	
	[103-2]	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 38–40	
	[103-3]	Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 40–41	
Branchenbezogene Aspekte Finanzdienstleitungen: Active Ownership 2013				
	FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	NB, S. 41	
Eigene Angabe				
		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	Angabe	Verweise	Angaben und Zusatzinformationen
Verantwortung als Arbeitgeberin			
GRI 103: Managementansatz 2016			
	[103-1] Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 44–45	
	[103-2] Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 45–47	
	[103-3] Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 46, 49	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
	[401-1] Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	NB, S. 95–96	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
	[404-1] Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	NB, S. 49, 100	
	[404-3] Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	NB, S. 45	
Eigene Angabe			
	Mitarbeiterumfrage zur Zufriedenheit und zur Verbundenheit	NB, S. 49	
	Anzahl Absenztage	NB, S. 49, 103	
	Anzahl Leistungsausfälle länger als vier Wochen aufgrund von anhaltender Überforderung und Erschöpfung («Burn-out»)	NB, S. 49	
Chancengleichheit und Diversität			
GRI 103: Managementansatz 2016			
	[103-1] Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 44–45	
	[103-2] Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 45–46, 50	
	[103-3] Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 46, 52	

GRI-Standard	Angabe	Verweise	Angaben und Zusatzinformationen
GRI 401: Beschäftigung 2016			
	[401-3] Elternzeit	NB, S. 52, 97	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
	[405-1] Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	NB, S. 52, 101–102	
Eigene Angabe			
	Pensum nach Elternschaft	NB, S. 52, 98	
	Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern	NB, S. 52	
	Anteil an Wiedereinstiegen nach Elternzeit in gleicher Funktion oder Stufe	NB, S. 52, 99	
	Anteil an Teilzeitarbeitenden in Führungspositionen	NB, S. 52, 94	
Wirtschaftliche Leistung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
	[103-1] Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 57–58	
	[103-2] Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 59–60	
	[103-3] Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 60	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
	[201-1] Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	NB, S. 105	
Eigene Angabe			
	Kapitalquote	NB, S. 60–61, 106	
	Rendite auf durchschnittlich erforderlichen Eigenmitteln	NB, S. 60–61, 106	
	Gewinnausschüttungsquote	NB, S. 60–61, 106	

GRI-Standard	Angabe	Verweise	Angaben und Zusatzinformationen
Corporate Governance			
GRI 103: Managementansatz 2016			
	[103-1] Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 57–58	
	[103-2] Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 62–65	
	[103-3] Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 65	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
	[418-1] Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	NB, S. 65	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016			
	[419-1] Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	NB, S. 66	
Eigene Angabe			
	Anzahl Schulungstage im Bereich «Compliance und Datenschutz»	NB, S. 66, 107	
Beschaffung			
GRI 103: Managementansatz 2016			
	[103-1] Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 57–58	
	[103-2] Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 67–69	
	[103-3] Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 69	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
	[204-1] Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	NB, S. 69, 106	

GRI-Standard		Angabe	Verweise	Angaben und Zusatzinformationen
Engagement für die Region				
GRI 103: Managementansatz 2016				
	[103-1]	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 57–58	
	[103-2]	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 71–74	
	[103-3]	Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 74–75	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016				
	[201-1]	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	NB, S. 74, 105	
Eigene Angabe				
		Anteil an Verträgen mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien bei Sponsoring und Anlässen	NB, S. 74, 107	
		Anzahl gemeinnütziger Einsätze von Mitarbeitenden	NB, S. 75, 107	
Klima und Treibhausgas-Emissionen				
GRI 103: Managementansatz 2016				
	[103-1]	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 79	
	[103-2]	Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 79–82	
	[103-3]	Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 82	
GRI 305: Emissionen 2016				
	[305-1]	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	NB, S. 83, 110	
	[305-2]	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	NB, S. 83, 110	
	[305-3]	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	NB, S. 83, 110	
	[305-4]	Intensität der THG-Emissionen	NB, S. 110	
Eigene Angabe				
		Reduktion der THG-Emissionen (Scope 1–3) gegenüber dem Basisjahr 2019/2020	NB, S. 110	

GRI-Standard	Angabe	Verweise	Angaben und Zusatzinformationen
Energieverbrauch			
GRI 103: Managementansatz 2016			
	[103-1] Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 79	
	[103-2] Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 79–81, 84–85	
	[103-3] Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 85	
GRI 302: Energie 2016			
	[302-1] Energieverbrauch innerhalb der Organisation	NB, S. 86, 109	
	[302-2] Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	NB, S. 86, 109	
	[302-3] Energieintensität	NB, S. 85, 109	
Eigene Angabe			
	Reduktion des Energieverbrauchs (innerhalb und ausserhalb der Organisation) gegenüber dem Basisjahr 2019	NB, S. 85–86, 109	
	Verbrauch an nichterneuerbarer Primärenergie	NB, S. 85, 109	
Abfall- und Ressourcenmanagement			
GRI 103: Managementansatz 2016			
	[103-1] Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	NB, S. 79	
	[103-2] Der Managementansatz und seine Bestandteile	NB, S. 79–81, 87–88	
	[103-3] Beurteilung des Managementansatzes	NB, S. 88	
GRI 301: Materialien 2016			
	[301-1] Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	NB, S. 88, 108	
	[301-2] Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	NB, S. 88, 108	
Eigene Angabe			
	Wasserverbrauch	NB, S. 108	

Über diesen Bericht

Berichtsinhalt
[GRI 102-45] Mit der vorliegenden Publikation berichtet die Thurgauer Kantonalbank (TKB) über ihre Aktivitäten in der Nachhaltigkeit. Der Nachhaltigkeitsbericht 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 – aufgeführt auf der Rückseite des Berichts – ab. Beteiligungen sind im Bericht nicht abgedeckt, weil es sich dabei nicht um Mehrheitsbeteiligungen handelt.

Berichtszeitraum
[GRI 102-50, 102-51, 102-52] Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht deckt die Geschäftsjahre 2020 und 2021 ab. Die TKB berichtet alle zwei Jahre in Deutsch über ihre Aktivitäten in der Nachhaltigkeit. Der letzte Bericht erschien im Juli 2020 für die Geschäftsjahre 2018 und 2019. Zusätzlich berichtet die Bank jährlich im Geschäftsbericht über ihr Nachhaltigkeitsengagement.

Orientierung an den GRI-Standards
[GRI 102-54] Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt. Es wurde der GRI Materiality Disclosures Service durchgeführt. Im Rahmen dessen prüfte und bestätigte GRI die Verweise der Angaben 102-40 bis 102-49 auf die entsprechenden Stellen im Nachhaltigkeitsbericht. Die hellgrauen Verweise in eckigen Klammern bezeichnen in diesem Bericht die GRI-Standards, auf die sich die dargelegten Informationen beziehen. So stellt der GRI-Verweis im folgenden Beispiel etwa klar, dass im betreffenden Abschnitt der Managementansatz der Bank und dessen Bestandteile erläutert werden. Der Leser, die Leserin erfährt dort also, wie die TKB das wesentliche Thema «Verantwortungsbewusste Beratung» konkret angeht.

[GRI 103-2] Die TKB hat einen systematischen Beratungsprozess, der es ihr erlaubt, die individuellen Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden bestmöglich und langfristig abzudecken.

Orientierung an den Zielen der UNO
Beim nachhaltigen Engagement und insbesondere bei der Formulierung der Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich die TKB an den 17 Zielen der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals SDG). Die Bank weist für jedes wesentliche Thema und alle vier Stossrichtungen an entsprechender Stelle im Nachhaltigkeitsbericht aus, zu welchen SDG sie beiträgt. Diese sind in der Übersicht auf Seite 123 abgebildet und beschrieben.

Externe Beratung
Das externe Beratungsunternehmen ELEVATE begleitete die TKB bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts nach den GRI-Standards. Das Beratungsunternehmen ist auf das Management von Nachhaltigkeitsthemen und die Erstellung von GRI-Berichten spezialisiert.

Prüfung der Daten
[GRI 102-56] Die im Nachhaltigkeitsbericht publizierten Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und überprüft, aber nicht formal auditiert.

Ansprechpartner bei Fragen
[GRI 102-53] Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht 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 sicher-stellen

Umgehend Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nach-haltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechen-schaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

Impressum
Herausgeberin: Thurgauer Kantonalbank (TKB)
Projektleitung: Petra Roth, Tina Helfenberger
Fachliche Begleitung: ELEVATE
Kontakt: nachhaltigkeit@tkb.ch oder medien@tkb.ch

Der TKB-Nachhaltigkeitsbericht erscheint online unter
tkb.ch/nachhaltigkeitsbericht

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, Bleichestrasse 15
8555 Müllheim, Frauenfelderstrasse 2
9542 Münchwilen, Im Zentrum 2
9315 Neukirch-Egnach, Bahnhofstrasse 79
9532 Rickenbach bei Wil,
Toggenburgerstrasse 40
8590 Romanshorn, Hubzelg
8370 Sirnach, Frauenfelderstrasse 5
8266 Steckborn, Seestrasse 132
8583 Sulgen, Bahnhofstrasse 1
8274 Tägerwilen, Hauptstrasse 89
9545 Wängi, Dorfstrasse 6
8570 Weinfelden, Bankplatz 1

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

Thurgauer Kantonalbank
FÜRS GANZE LEBEN

www.tkb.ch