DAUERHAFT MEHRWERT SCHAFFEN.

Nachhaltigkeitsbericht 2017

Thurgauer Kantonalbank
FÜRS GANZE LEBEN

Nachhaltigkeitsbericht 2017 – Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Geschäftsleitung

[GRI 102-14] Nachhaltigkeit gehört seit vielen Jahren zum unternehmerischen Denken der TKB. Basierend auf unseren Werten – ehrlich, engagiert, exzellent, einfach – und in Übereinstimmung mit unserem Leistungsauftrag schaffen wir nachhaltig Mehrwert für Kanton und Gesellschaft. Unser Nachhaltigkeitsverständnis ist umfassend. Das bedeutet, dass wir ökonomischen, ökologischen und sozialen Herausforderungen gleichermassen Beachtung schenken und ihnen überzeugende Lösungsansätze gegenüberstellen. Dazu lancierte die TKB 2013 erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie.

Ende 2016 war die Zeit reif, die Nachhaltigkeitsstrategie auf ihre Aktualität zu überprüfen. So wurden die Fokusthemen mit Experten und Vertretern verschiedener Anspruchsgruppen besprochen und neu beurteilt. Dieser Prozess bestätigte uns in unserem Ansatz: Die vier Stossrichtungen des nachhaltigen Handelns der TKB werden beibehalten. Unsere Kundinnen und Kunden, unsere Mitarbeitenden, die Gesellschaft und die Region sowie die Umwelt stehen nach wie vor im Zentrum unserer Nachhaltigkeitsbestrebungen. Einzelne Themen in unserer Wesentlichkeitsmatrix wurden jedoch neu gewichtet oder ergänzt.

Die TKB hat schon viel Nachhaltiges erreicht. So sind alle Beraterinnen und Berater seit vergangenem Jahr nach ISO-Standard zertifiziert. Auch können unsere Kundinnen und Kunden seit Anfang 2017 zertifiziertes Fairtrade-Gold kaufen. Im Hinblick auf die Firmenkultur stand das Berichtsjahr im Zeichen unseres neuen, transformationalen Führungsverständnisses. Dieses setzt auf eine starke Einbindung der Mitarbeitenden und ihre Selbstverantwortung und strebt nach einer positiven organisationalen Energie. Ferner konnten wir 2017 in Weinfelden den Erweiterungsbau des Hauptsitzes beziehen, der den Minergie-P-Eco-Standard erfüllt.

Auf den nächsten Seiten lesen Sie mehr über unsere Schwerpunkte im Bereich Nachhaltigkeit. Basierend auf unserer Kaizen-Philosophie wollen wir uns aber nicht auf dem Erreichten ausruhen, sondern uns stetig weiterentwickeln. Welche Ziele wir uns gesetzt haben, erfahren Sie ebenfalls in diesem Bericht. Vielen Dank für Ihr Interesse.

Geschäftsleitung der Thurgauer Kantonalbank

Heinz Huber | Thomas Koller | Rolf Brunner | Remo Lobsiger | David Strebel

Schwerpunkte und Erfolge aus 2017 im Überblick

Nachhaltigkeits-strategie

Überprüfung und Aktualisierung
Die TKB überprüfte ihre Nachhaltigkeitsstrategie. Am umfassenden Nachhaltigkeitsverständnis und an den vier bewährten Stossrichtungen hält die Bank fest. Die Wesentlichkeitsmatrix aktualisierte sie in einigen Bereichen. Diese umfasst neu elf wesentliche Themen.

Stossrichtung Kunden

Zertifizierte Beratung
Die TKB bietet qualitativ hochstehende Beratung. Seit 2017 sind alle Beraterinnen und Berater nach dem ISO-Standard 17024 zertifiziert.

Unterstützung von Jungunternehmen
Durch den Förderkredit für Jungunternehmen profitierten im vergangenen Jahr 18 Start-up-Unternehmen von Vorzugskonditionen.

Stossrichtung Mitarbeitende

Mitarbeiter-Commitment
Die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit der TKB ist unverändert hoch: Sie erreicht einen Wert von 4,4 auf einer Skala von 1 bis 5.

Frauen im Kader
27 Prozent der Kader-Mitarbeitenden sind Frauen. Der Wert stieg gegenüber dem Vorjahr um gut zwei Prozentpunkte an.

Stossrichtung Gesellschaft

Engagement für Kanton und Region
Über 1,3 Millionen Franken sponserte die TKB 2017 für gesellschaftliche, kulturelle und sportliche Aktivitäten im Kanton.

Lokale Beschaffung
Die TKB berücksichtigt Lieferanten aus der Region. 2017 stammten 28 Prozent des Einkaufsvolumens aus der Thurgauer Wirtschaft.

Stossrichtung Umwelt

Erweiterungsbau in Weinfelden
Im März 2017 bezog die Bank den Erweiterungsbau am Hauptsitz in Weinfelden. Er entspricht dem Minergie-P-Eco-Standard.

Senkung der Treibhausgas-Emissionen
Die direkten CO_2-Emissionen konnte die Bank von 709 Tonnen im Jahr 2016 auf 634 Tonnen im Jahr 2017 senken.

NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE UND -MANAGEMENT

Dieses Kapitel stellt die Nachhaltigkeitsstrategie vor. Es beschreibt, wie die TKB ihre thematischen Schwerpunkte weiterentwickelt hat und wie sie den Dialog mit ihren Anspruchsgruppen pflegt.

Nachhaltigkeitsstrategie mit vier strategischen Stossrichtungen

2013 lancierte die TKB erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie. Bei deren Entwicklung analysierte sie ihre Aktivitäten hinsichtlich ökonomischer, ökologischer und sozialer Auswirkungen. Gleichzeitig nahm sie eine Beurteilung der Themen nach Relevanz für ihre Anspruchsgruppen vor. Dank dieser Auseinandersetzung mit den Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen und mit der eigenen Nachhaltigkeitsleistung konnte die TKB das Thema systematisch angehen. Seit der Lancierung der Strategie konnte die Bank verschiedene Lücken schliessen. So definierte sie Nachhaltigkeitskriterien fürs Sponsoring, baute ein Umweltmanagementsystem auf, stellte auf doppelseitigen Druck um und entwickelte Richtlinien fürs ökologische Bauen.

Gerüstet für die nächste Strategieperiode

Ende 2016 zog die TKB Bilanz: Sie überprüfte ihre Nachhaltigkeitsstrategie, um sicherzustellen, dass sie bei diesem vielschichtigen Thema auf Kurs bleibt. Bei der Neubeurteilung der Strategie liess sich die TKB durch externe Experten begleiten und führte Gespräche mit ausgewählten Anspruchsgruppen. An ihrem umfassenden Nachhaltigkeitsverständnis, an den vier Stossrichtungen und an ihrem breiten Engagement für den Kanton hält die TKB fest. Ihre Wesentlichkeitsmatrix, die auch Grundlage für den Nachhaltigkeitsbericht ist, aktualisierte die TKB in einigen Bereichen (siehe Seiten 10 bis 11). So gewichtet die Bank das Risikomanagement höher. Zudem ergänzte sie das Thema Abfall- und Ressourcenmanagement. Unverändert wichtig bleiben die Themen Arbeitgeberattraktivität und Stärkung des Wirtschaftsstandorts Thurgau.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB umfasst vier Stossrichtungen.

Stossrichtungen der überarbeiteten Strategie

Die Massnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie sind in vier Stossrichtungen gebündelt, die das Nachhaltigkeitsverständnis der TKB repräsentieren:

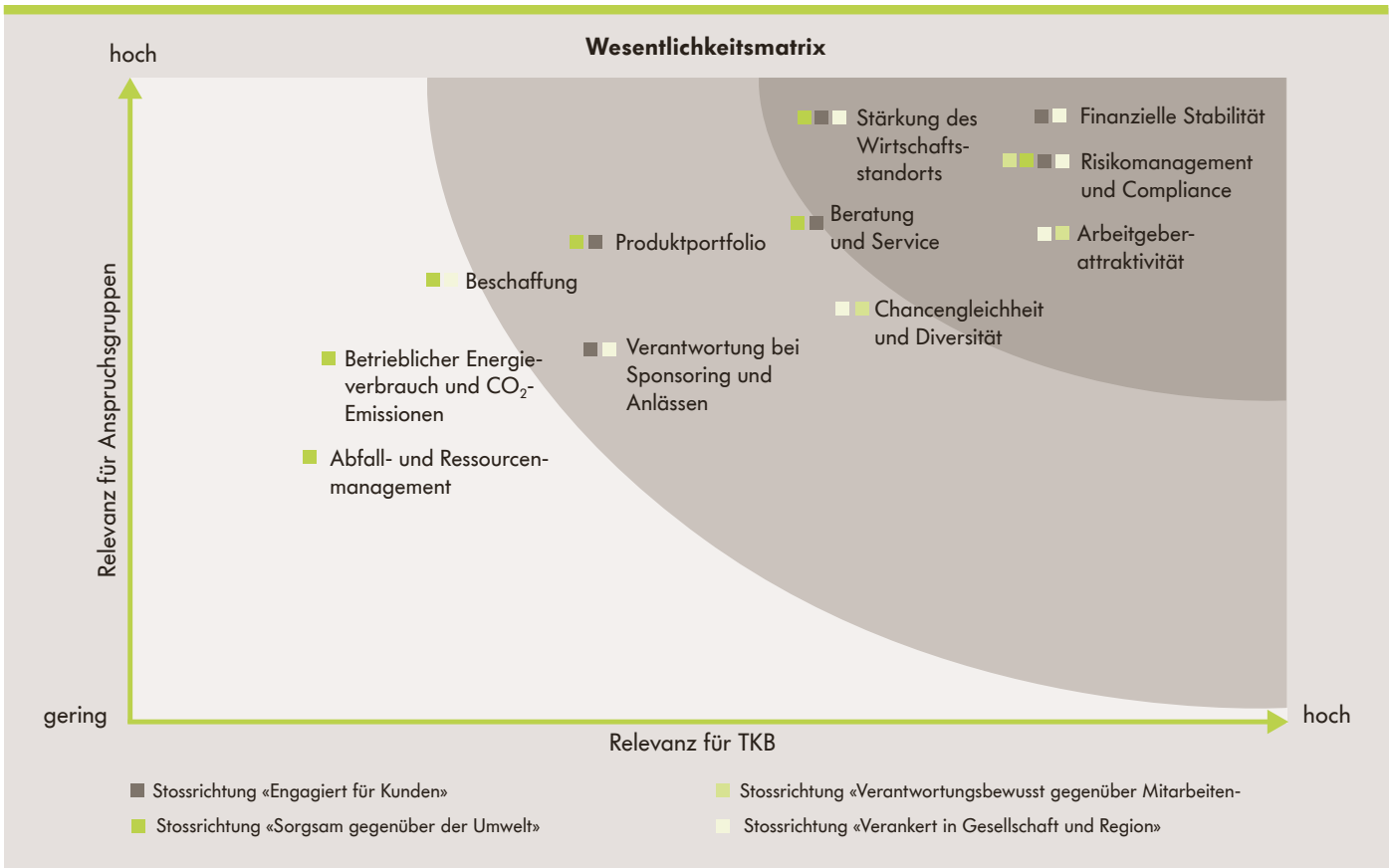
— Engagiert für Kunden
— Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden
— Verankert in Gesellschaft und Region
— Sorgsam gegenüber der Umwelt

Für jede der vier Stossrichtungen wurden die Ziele und Massnahmen aus der bisherigen Strategieperiode in einem breit abgestützten, internen Prozess überprüft und weiterentwickelt. Weitere Informationen dazu finden sich in den Kapiteln zu den einzelnen Stossrichtungen.

Wesentliche Themen für die Bank und ihre Anspruchsgruppen

[GRI 102-46] Bei der Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie nahm die TKB auch Anpassungen an der Wesentlichkeitsmatrix vor. Denn die Bank will sicher sein, dass sie in ihrem nachhaltigen Handeln die richtigen Schwerpunkte setzt.

Anpassung der Wesentlichkeitsmatrix
Für die Anpassung der Wesentlichkeitsmatrix wurde die Analyse der wesentlichen Themen aus der ersten Strategieperiode weiterentwickelt. Die Grundlage bildeten damals eine Untersuchung



Die Wesentlichkeitsmatrix der TKB umfasst elf wesentliche Themen. Es sind jene Themen, die den Anspruchsgruppen der Bank besonders wichtig sind und bei denen das Handeln der Bank die grössten Auswirkungen auf die Anspruchsgruppen zeigt.

der bestehenden Nachhaltigkeitsleistung der TKB sowie eine umfangreiche Kontextanalyse. In diese flossen Nachhaltigkeitsstudien, internationale Rahmenwerke, Medienberichte und Beispiele aus der Finanzindustrie ein. Daraus entstand eine umfangreiche Themenliste, die Vertreter unterschiedlicher Unternehmensbereiche diskutierten – so etwa der Abteilungen Kommunikation, Logistik, Personal, Produktmanagement und Unternehmensentwicklung. Sie hielten fest, welche Themen aus ihrer Sicht besonders wichtig sind für die Anspruchsgruppen der Bank. Das Ergebnis dieser Priorisierung war die Wesentlichkeitsmatrix, die zeigt, welche Themen für die Bank und ihre Anspruchsgruppen besonders relevant sind. Diese Themen bilden die Basis der Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren vier Stossrichtungen.

[GRI 102 -46] Im Zentrum der Wesentlichkeitsmatrix stehen jene Themen, bei denen das Handeln der TKB die grössten Auswirkungen zeigt und die den Anspruchsgruppen der Bank besonders wichtig sind. Um sicherzustellen, dass dies auch weiterhin der Fall ist, hat die Bank bei ihrer Überprüfung der Matrix nicht nur die Erfahrungen der letzten Jahre einbezogen, sondern auch externe Meinungen berücksichtigt, indem Gespräche mit ausgewählten Anspruchsgruppen geführt wurden.

[GRI 102-47, 102-49] Die angepasste Wesentlichkeitsmatrix enthält elf Themen (siehe Abbildung auf Seite 10). Verglichen mit der ursprünglichen Matrix ist das Risikomanagement höher gewichtet. Neu enthält die Matrix das Thema Abfall- und Ressourcenmanagement. Weiter wurden einzelne Themen zusammengeführt, um die Matrix übersichtlicher und verständlicher zu machen. Beispielsweise sind die Themen «Nachhaltiges Angebot Anlegen» und «Kreditprozess und nachhaltige Finanzierungsprodukte» neu unter dem Thema «Produktportfolio» subsumiert. Unverändert wichtig bleiben die Arbeitgeberattraktivität, die Chancengleichheit, die finanzielle Stabilität sowie die Stärkung des Wirtschaftsstandorts Thurgau.

Mit den Anspruchsgruppen den Dialog pflegen

[GRI 103-1] Die TKB pflegt eine aktive, auf Kontinuität und Offenheit ausgerichtete Informationspolitik. Besonders wichtig ist ihr der persönliche Kontakt zu ihren Kundinnen und Kunden. Auch dem Austausch mit ihren Eigentümern und weiteren Anspruchsgruppen misst die Bank grosse Bedeutung zu. Denn im Dialog lernt die TKB, was ihre Gesprächspartner beschäftigt und wo sie sich verbessern kann. So trägt der kontinuierliche Austausch langfristig zum Geschäftserfolg bei. [GRI 102-40] Zu den Anspruchsgruppen der TKB zählen Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Inhaberinnen und Inhaber von Partizipationsscheinen, der Kanton Thurgau, Politik und Aufsichtsbehörden, Wirtschaftsverbände, Medien, Partnerorganisationen und Branchenpartner sowie Lieferanten, Sponsoring- und Geschäftspartner.

Den Dialog pflegen

[GRI 102-42, 102-43] Besonders wichtig ist der TKB der Dialog mit denjenigen Anspruchsgruppen, die ihr besonders nahestehen. Dies sind namentlich Kunden, Mitarbeitende, Eigentümer und Aufsichtsbehörden. Aber auch mit Partnerorganisationen oder den auf Nachhaltigkeit spezialisierten Organisationen Swiss Sustainable Finance und Öbu (Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften) steht die TKB im Austausch. Bei der Überprüfung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2016 hat der Nachhaltigkeitsverantwortliche der Bank mit je einem Vertreter aus Politik, Wirtschaft und der kantonalen Verwaltung ein persönliches Gespräch geführt. Themen waren unter anderem die Erwartungen ans nachhaltige Engagement der Bank. Die Erkenntnisse aus dem Dialog berücksichtigte die TKB bei der Neubeurteilung der wesentlichen Themen.

Kontakt zu Kundinnen und Kunden schafft Nähe

[GRI 102-43] Die TKB steht über verschiedene Kanäle im Dialog mit ihren Kundinnen und Kunden. An erster Stelle steht der persönliche Kontakt – allem voran in den individuellen Beratungsgesprächen. Die Anlässe der Bank – sie reichen von Anlegerveranstaltungen über Seniorennachmittage bis zu Sportanlässen für Kinder und Jugendliche – stellen eine beliebte Plattform für den Austausch dar. So organisiert die TKB beispielsweise alle zwei Jahre kostenlose Informationsveranstaltungen zu Vorsorgethemen. Am Anlegerforum, das die Bank 2017 an fünf Orten im Kanton durchführte, waren rund 1500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer dabei. Auch über weitere Kanäle wie Beratungscenter, E-Banking oder Website können Kundinnen und Kunden mit der TKB in Kontakt treten. Die TKB ist ausserdem in den sozialen Medien aktiv, wo sie den Dialog mit interessierten Personen pflegt. Die Anliegen und Fragen der Kundinnen und Kunden bezogen sich 2017 in den meisten Fällen auf die Kernangebote in den Bereichen Anlegen, Finanzieren und Vorsorgen. Zudem führte die Harmonisierung des Schweizerischen Zahlungsverkehrs zu vielen Fragen und Kontakten.

Mitarbeitende gestalten die TKB mit

[GRI 102-43] Die TKB setzt auf einen unkomplizierten Austausch über alle Hierarchiestufen hinweg. Die Du-Kultur vereinfacht den Dialog auf Augenhöhe. Die Bank legt ausserdem Wert darauf, dass Verbesserungen von den Mitarbeitenden vorgeschlagen, entwickelt und umgesetzt werden. Dies kann im Rahmen des bankweiten Ideenmanagements oder abteilungsintern mittels Kaizen – einer Methode zur kontinuierlichen

Verbesserung im Alltag – geschehen. Regelmässig führt die TKB eine Mitarbeiterumfrage durch. Damit erhebt sie die Zufriedenheit und Verbundenheit der Mitarbeitenden. Die aktuellsten Umfrageresultate datieren vom Sommer 2017. Sie zeigen: Die Mitarbeitenden sind sehr zufrieden mit ihrer Arbeitgeberin. Ihre Verbundenheit mit der TKB – das sogenannte Commitment – hat sich sogar noch erhöht seit der letzten Umfrage im Jahr 2015 – von 4,2 auf 4,4 auf einer Skala von 1 bis 5.

Eigentümer und Kanton

[GRI 102-43] Der Kanton Thurgau ist Mehrheitseigentümer der TKB; die Kompetenzen der politischen Oberaufsicht sind zwischen Regierungsrat und dem Thurgauer Grossen Rat aufgeteilt. Der Grosse Rat wählt die Mitglieder und den Präsidenten des Bankrats und verabschiedet jährlich den TKB-Geschäftsbericht. Die Vorberatung des Berichts durch eine grossrätliche Kommission stellt eine wichtige Möglichkeit für die Pflege des Dialogs dar. [GRI 102-44] Die Botschaft des Regierungsrates an den Grossen Rat zeigte, dass der Regierung und dem Parlament die finanzielle Stabilität und das umfassende und zeitgemässe Risikomanagement der TKB wichtig sind. Zwischen Bankrat, 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. Für sie führt die Bank jährlich auf freiwilliger Basis eine Partizipanten-Versammlung durch, an welcher die Bankleitung über die Geschäftstätigkeit informiert. An der Veranstaltung im Juni 2017 nahmen rund 3000 Personen teil.

ENGAGIERT FÜR KUNDEN

Als sichere und verlässliche Bankpartnerin mit lokaler Verankerung begleitet die TKB ihre Kundinnen und Kunden ein Leben lang. Sie pflegt ein klares Geschäftsmodell und ist eine moderne Universalbank. Private, Gewerbebetriebe, Firmen und die öffentliche Hand profitieren von einer umfassenden Dienstleistungspalette in den Bereichen Finanzieren, Vorsorgen, Anlegen, Sparen und Zahlen. Das Angebot wird entlang der Kundenbedürfnisse weiterentwickelt. Die TKB setzt auf persönliche Beratung, einen raschen und zuverlässigen Service und kurze Wege. Ihre Rolle als Bank der Wirtschaft und führendes Hypothekarinstitut im Kanton nimmt sie verantwortungsbewusst wahr.

In diesem Kapitel berichtet die TKB über diese wesentlichen Themen:
— Produktportfolio
— Beratung und Service
— Finanzielle Stabilität
— Risikomanagement und Compliance

Produktportfolio
Verantwortungsvoll anlegen und investieren

[GRI 103-1] Als Universalbank stellt die TKB ihren Kunden ein umfassendes, aber dennoch überschaubares Produktangebot zur Verfügung. Es umfasst Dienstleistungen in den Bereichen Finanzieren, Vorsorgen, Anlegen, Sparen und Zahlen. Die Bank will nicht Produkte verkaufen, sondern Lösungen anbieten, die langfristig Nutzen stiften. Dabei ist sie sich bewusst, dass ihr Angebot potentiell grosse Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt haben kann. Daher fliessen in die Ausgestaltung der Dienstleistungen auch Nachhaltigkeitskriterien ein. Bei der Vergabe von Hypotheken und Krediten kann die TKB zu mehr Nachhaltigkeit beitragen, indem sie Umweltaspekte in die Kreditprüfung einbezieht, indem sie Produkte anbietet, die nachhaltiges Verhalten belohnen, und indem sie die Finanzierung nachhaltiger Projekte mit Vorzugskonditionen fördert. Als Finanzdienstleisterin kann sie in der Anlageberatung Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen, was sie durch eine fundierte und individuelle Beratung mit passenden Empfehlungen umsetzt.

Wie die TKB Nachhaltigkeit im Finanzierungs- und Anlagebereich fördert

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Ziele gesetzt:

— Wir entwickeln nachhaltige Produkte und Dienstleistungen und eignen uns entsprechende Kompetenzen an.
— Wir engagieren uns langfristig für unsere Kunden und begleiten sie in all ihren Lebensphasen.

In der Kreditvergabe fördert die TKB Nachhaltigkeit auf zwei Ebenen: durch die Integration von ökologischen Kriterien in die Kreditprüfung und durch Finanzierungsprodukte, die nachhaltiges Verhalten fördern und mit Vorzugskonditionen belohnen. Bei der TKB wird jedes Kreditgeschäft eingehend geprüft – nicht nur bezüglich Kreditwürdigkeit und Kreditfähigkeit des Antragsstellers, sondern auch hinsichtlich ökologischer Risiken wie beispielsweise Altlasten auf Grundstücken. Hierfür existieren Produktemerkblätter sowie Weisungen für die Kreditvergabe und für die Prüfung von Umweltrisiken im Kreditgeschäft. Dabei beurteilen die Kundenberaterinnen und -berater sämtliche möglichen Risiken im Zusammenhang mit der Finanzierung. Die Abteilung Credit Risk Management prüft stichprobenweise die Anträge, die durch den Vertrieb in Eigenkompetenz bewilligt wurden. Dabei werden auch die ökologischen Kreditrisiken noch einmal überprüft.

Auf pauschale Ausschlusskriterien, die beispielsweise ganze Branchen von der Kreditvergabe ausschliessen, verzichtet die TKB. Vielmehr erfolgt eine individuelle Beurteilung der möglichen ökologischen Risiken. Bei kritischen Fällen gelangen die Kreditspezialistinnen und -spezialisten an das zuständige Entscheidungsgremium.

Mehrere TKB-Finanzierungsinstrumente tragen dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung. Seit Längerem bietet die Bank die Minergie-Hypothek bzw. seit der Neupositionierung per Anfang 2017 die Energie-Hypothek an. Der Green-Power-Kredit – ein Finanzierungsmodell für Anlagen, die vom Bund mit der kostendeckenden Einspeisevergütung unterstützt werden (zum Beispiel Photovoltaikanlagen) – ergänzt seit 2013 die nachhaltige Produktepalette der TKB. Mit dem Förderkredit

für Jungunternehmen unterstützt die TKB Firmengründerinnen und -gründer in der Start- und Wachstumsphase.

In den Anlageempfehlungen der TKB sind nachhaltige Titel speziell gekennzeichnet. Dadurch unterstützt die TKB ihre Kundinnen und Kunden beim nachhaltigen Anlegen. Dabei stellt die Bank sicher, dass Kunden, die zu 100 Prozent in nachhaltige Anlagen investieren wollen, keine Abstriche hinsichtlich Diversifikation machen müssen: Die Nachhaltigkeitsempfehlungen umfassen in- und ausländische Aktien und Obligationen. Zudem bietet die Bank nachhaltige Anlagefonds von erstklassigen Anbietern an. Vermögensverwaltungskunden können seit einiger Zeit auf Wunsch die Anlageklasse Agrar-Rohstoffe ausschliessen. Im Rahmen ihrer Unternehmensstrategie 2016 bis 2020 will die TKB zudem ihre Beratungskompetenz im Anlagebereich vertiefen.

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

Projekte und Aktivitäten 2017

[GRI 103-2] Die Minergie-Hypothek wurde per Anfang 2017 umbenannt in Energie-Hypothek. Dabei wurden die Vorzugskonditionen und die Voraussetzungen angepasst: Neu können nur noch Bauprojekte mit Minergie-Zertifikat oder GEAK-Ausweis von der Energie-Hypothek profitieren. Die Produkte Renovations-Hypothek und KMU-Energiespar-Hypothek werden nicht mehr angeboten.

Seit 1. Januar 2017 bietet die Bank Goldbarren bis zehn Gramm ausschliesslich aus Fairtrade-Gold mit Max-Havelaar-Gütesiegel an. Das Gold stammt aus der kleingewerblichen Mine Macdesa in Peru. Beim zertifizierten Abbau wird die Einhaltung von Gesetzen und Sicherheitsbestimmungen streng kontrolliert. Die Mineure erhalten einen garantierten Mindestpreis und eine Fairtrade-Prämie, die sie für Gemeinschaftsprojekte wie Schulen oder Gesundheitszentren einsetzen können. Die TKB bezieht das Fairtrade-Gold bei der Zürcher Kantonalbank.

Die TKB unterstützt Informationsveranstaltungen zum Thema «Gebäude erneuern – Energiekosten halbieren». Energieberatungsstellen, kantonalen Energiefachleute und die IG Passivhaus Ostschweiz haben im Jahr 2017 fünf solcher Anlässe durchgeführt.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3] Der Anteil nachhaltiger Finanzierungsprodukte am gesamten Volumen der Ausleihungen bringt zum Ausdruck, inwiefern die Kundinnen und Kunden vom Angebot an nachhaltigen Finanzierungsprodukten wie der Energie-Hypothek Gebrauch machen.

[G4-FS8] Das Kreditgeschäft ist der wichtigste Pfeiler des TKB-Geschäftsmodells. Mit unter einem Prozent ist der Anteil von nachhaltigen Finanzierungen am gesamten Ausleihungsvolumen noch relativ tief. Die Zahl 2017 fällt im gleichen Rahmen wie im Vorjahr aus, sie hat noch Steigerungspotenzial.

Ausblick

Für 2018 ist eine Kooperation mit der Energieberatungsstelle des Kantons Thurgau geplant. Diese berät Hausbesitzer bei Renovationen und Sanierungen von Wohneigentum. Für interessierte TKB-Kunden erstellt die Beratungsstelle eine energetische Immobilienbeurteilung, wobei die Bank die Kosten der Beratung übernimmt.

Kundenausleihungen

	2017		2016		2015		2014		2013	
	Tsd. CHF	in %	Tsd. CHF	in %	Tsd. CHF	in %	Tsd. CHF	in %	Tsd. CHF	in %
Total Kundenausleihungen	19 031 759	100	18 500 395	100	18 121 172	100	17 251 516	100	16 840 487	100
Volumen nachhaltiger Finanzierungsprodukte	49 221	0,26	50 445	0,27	70 253	0,39	72 258	0,42	59 762	0,36

Beratung und Service
Kundenzufriedenheit sichern

[GRI-103-1] Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden ist für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg jedes Unternehmens entscheidend. Die TKB will ihre Kundinnen und Kunden in allen Lebensphasen begleiten. Um langfristige, erfolgreiche Beziehungen zu ihren Kundinnen und Kunden aufzubauen, setzt die TKB auf eine transparente, unabhängige und umfassende Beratung und einen zuverlässigen Service. Mit spezifischen Angeboten trägt die TKB der Tatsache Rechnung, dass sich die Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden im Laufe des Lebens verändern – damit diese in jeder Lebenssituation genau das erhalten, was sie brauchen. Zu einer professionellen Beratung gehört, dass die Kundinnen und Kunden passende Produkte erhalten und über deren Merkmale und Risiken umfassend informiert werden. Dem Anlegerschutz misst die TKB deshalb grosse Bedeutung bei. Neben herkömmlichen Anlageberatungen bietet die Bank auch umfassende Finanzplanungen und Beratungen rund um den Aufbau der Altersvorsorge an. Besonders wichtig ist der TKB die Nähe zu ihren Kunden. Diese zeigt sich nicht zuletzt in ihrem dichten Bankstellennetz: Im Kanton ist die TKB mit 29 Geschäftsstellen und über 70 Bancomaten präsent.

Wie die TKB eine hohe Beratungs- und Servicequalität sicherstellt

[GRI 103-2] Die TKB hat sich die folgenden Ziele gesetzt:

— Wir beraten unsere Kunden kompetent und ganzheitlich und suchen die für sie bestmögliche Lösung – dank unabhängiger Beratung frei von Interessenskonflikten.
— Wir engagieren uns langfristig für unsere Kunden und begleiten sie in all ihren Lebensphasen.

Die Vertriebskultur der Bank stellt die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ins Zentrum: Sie kompetent und ganzheitlich zu beraten, ist seit vielen Jahren die Devise der TKB. Ziel ist, für Kundinnen und Kunden Lösungen zu entwickeln, welche die Bedürfnisse bestmöglich abdecken, zur individuellen Situation passen und längerfristig Bestand haben. Zu diesem Zweck hat die TKB einen systematischen Beratungsprozess entwickelt, der viel Gewicht legt auf Einheitlichkeit, Freundlichkeit und Kompetenz. Die Bank stellt die zuverlässige und rasche Abwicklung von Dienstleistungen sicher. Für die Beraterinnen und Berater wurden verschiedene Hilfsmittel geschaffen, die helfen, eine exzellente Kundenberatung sicherzustellen: In sogenannten «Sales Coachings» begleiten die Vorgesetzten ihre Mitarbeitenden in Vertriebsfragen und fördern damit wiedererkennbare Beratungserlebnisse. 2015 hat die TKB einen Zertifizierungslehrgang nach ISO-Standard für ihre Beraterinnen und Berater lanciert. Damit stellt die TKB eine qualitativ einheitliche Beratung sicher, deren Niveau über die alle drei Jahre stattfindenden Re-Zertifizierungen gehalten werden kann. Zudem stellt die Abteilung Segments- und Produktmanagement den Vertriebseinheiten Hilfsmittel zur Verfügung wie zum Beispiel Software-Lösungen, die eine kompetente Beratung von Kundinnen und Kunden sowie die zuverlässige und rasche Abwicklung von Dienstleistungen unterstützen. Weil die TKB im Anlagegeschäft praktisch keine eigenen Fonds vertreibt, sondern in ihren Empfehlungslisten Drittprodukte unabhängig beurteilt und empfiehlt, kann die Unabhängigkeit der Beratung gewährleistet werden.

Zur Beratung gehört auch die transparente Aufklärung über Konditionen, Chancen und Risiken von Produkten und Dienstleistungen. Eine Reihe von gesetzlichen Vorgaben stellt Transparenz bei der Gestaltung und beim Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen sicher. Die TKB misst diesen Vorgaben höchste Bedeutung bei. Ein umfassendes Weisungswesen gewährleistet, dass die Beraterinnen und Berater die bestehenden Gesetze und Regularien einhalten. Regelmässige Schulungen stellen sicher, dass die Mitarbeitenden mit den Vorgaben vertraut sind und gleichzeitig bestmöglich auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden eingehen. So erarbeiten Berater und Kunde beispielsweise gemeinsam ein Anlegerprofil, in welchem Risikobereitschaft und Risikofähigkeit beurteilt werden. Für jedes Teilvermögen erarbeitet der Berater in Zusammenarbeit mit dem Kunden einen Anlageplan. Darin werden auch die Kenntnisse und Erfahrungen mit Finanzinstrumenten des Kunden dokumentiert. Fehlen diese, befähigt der Kundenberater, unterstützt durch Basisinformationsblätter, den Kunden für das entsprechende Finanzinstrument. Es ist der TKB ein Anliegen, ihre Kundinnen und Kunden ein Leben lang begleiten zu können. Daher spielen auch der Aufbau der Altersvorsorge und die Planung der Pensionierung in der Beratung eine wichtige Rolle.

[GRI 103-3] Rückmeldungen von Kunden werden ernst genommen und professionell bearbeitet, denn für die Weiterentwicklung der Beratungsqualität und die Verbesserung der Kundenzufriedenheit liefern sie wichtige Hinweise. Durch die Teilnahme an der Kundenzufriedenheits- und Imageumfrage des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) erfährt die TKB, wie Kundinnen und Kunden sie bewerten. Rückmeldungen von Kundinnen und Kunden erfassen die Mitarbeitenden im internen Kundenreaktionsmanagement, das wie die Ergebnisse der Kundenum-

Kundenzufriedenheit und Weiterempfehlung: Gute Werte für die TKB

— Zufriedenheit der Hauptbankkunden auf einer Skala von 0 bis 100, wobei 100 «vollkommen zufrieden» bedeutet

— Bereitschaft der Hauptbankkunden, die TKB weiterzuempfehlen (in Prozent)

Sowohl bei der Zufriedenheit als auch bei der Weiterempfehlung weist die TKB für ihre Privatkunden hohe Werte aus – auch im Vergleich mit anderen Banken. Das zeigen die Resultate der periodischen Kundenumfragen des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken.

fragen regelmässig ausgewertet wird. In einem internen Blog berichten Beraterinnen und Berater zudem über besonders erfreuliche Begegnungen und über innovative Ideen im Kontakt mit Kunden: Sie teilen gute Ideen ebenso wie die Komplimente zufriedener Kunden. Die TKB unterhält im Intranet zudem eine zentrale Kundenreaktions-Datenbank, in der alle Beanstandungen und Komplimente der Kunden, die im alltäglichen Kontakt an die Beraterinnen und Berater herangetragen werden, inklusive der jeweiligen Behandlung, sichtbar sind. Der damit verbundene Prozess definiert, welche Reaktionen als Eskalation an die nächsthöhere Führungsstufe weitergeleitet werden müssen.

Projekte und Aktivitäten 2017

Im Jahr 2017 hat die TKB mit Cert-KB ein Zertifizierungsprogramm für Kundenberaterinnen und -berater nach ISO-Standard abgeschlossen, mit dem folgende Ziele erreicht wurden:

— Die Schaffung eines einheitlichen, vernetzten und verbindlichen Qualitätsrahmens in der Beratung;
— die Stärkung von Vertrauen und Sicherheit bei den Kunden durch institutsspezifische Standards;
— gezielte und individuelle Mitarbeiterentwicklung und -förderung;
— Qualitätssicherung und weitere Professionalisierung innerhalb der Bank;
— grössere Sicherheit im Hinblick auf regulatorische und gesetzliche Anforderungen.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

Sämtliche Beraterinnen und Berater sind seit 2017 ISO-zertifiziert. Die Rezertifizierung wird 2018 aufgesetzt und institutionalisiert.

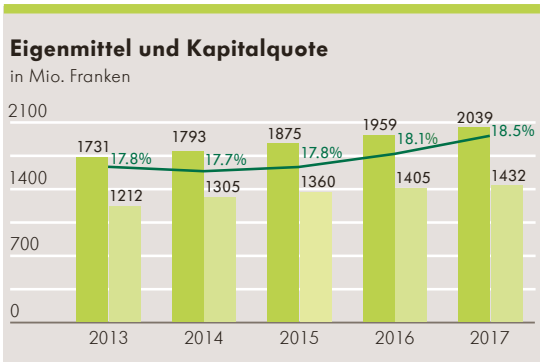
Die aktuelle VSKB-Umfrage zur Kundenzufriedenheit aus dem Jahr 2017 zeigt, dass die TKB unverändert einen Wert von 86 bei der Kundenzufriedenheit aufweist. Seit 1999 ist dies der höchste Wert; die TKB kann ihn seit 2013 halten.

Ausblick

In Zukunft soll die Beratung im Thema Nachhaltiges Bauen ausgebaut werden, beispielsweise durch Hilfsmittel und Schulungen der Beraterinnen und Berater.

Finanzielle Stabilität
Gesunde Substanz erhalten

[GRI 103-1] Finanzielle Stabilität bildet das zentrale Fundament für die TKB, denn es handelt sich dabei nicht nur um eine Anforderung ihrer wichtigsten Anspruchsgruppen, sondern auch um die Grundlage ihrer Geschäftstätigkeit. Dazu setzt die TKB auf eine komfortable Kapitalausstattung, welche die regulatorischen Vorgaben übertrifft. Starke Eigenmittel gewährleisten den nötigen unternehmerischen Handlungsspielraum und ermöglichen ein gesundes Wachstum.



- Anrechenbare vorhandene Eigenmittel
- Erforderliche Eigenmittel (inkl. Eigenmittelpuffer und antizyklischem Kapitalpuffer)
- Kapitalquote (anrechenbare vorhandene Eigenmittel in % der risikogewichteten Aktiven)

Was die TKB tut, um ihre finanzielle Stabilität zu erhalten

[GRI 103-2] Der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken ist Teil der nachhaltigen Geschäftstätigkeit der TKB. Wichtig ist der Bank eine stabile Eigenmitteldecke. Die Messgrösse dafür ist die Kapitalquote: die anrechenbaren vorhandenen Eigenmittel in Prozent der risikogewichteten Aktiven. Ziel der TKB ist es, ihre Kapitalquote bei mindestens 16 Prozent zu halten, wie es ihr vom Kanton Thurgau in der Eigentümerstrategie vorgegeben wird. Dies gewährleistet, dass die TKB über eine gesunde Substanz verfügt.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3] Ein Beweis der Solidität der TKB ist die Kapitalquote, die Ende 2017 18,5 Prozent beträgt. Dieser Wert übertrifft die gesetzlichen Vorgaben der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht deutlich und sticht in der Bankenlandschaft positiv hervor.

Ausblick

Die TKB setzt sich zum Ziel, die Kapitalquote weiterhin bei mindestens 16 Prozent zu halten.

Risikomanagement und Compliance
Mit Risiken bewusst umgehen

[GRI 103-1] Das Netz der Regulierungen im Finanzbereich ist in den letzten Jahren dichter geworden: Die TKB bewegt sich diesbezüglich in einem sehr herausfordernden Umfeld. Die Veränderungen betreffen die ganze Branche; insbesondere für mittlere und kleinere Finanzinstitute ist die Regulierungsdichte mit grossen Herausforderungen verbunden. Auch die TKB setzt bedeutende Ressourcen ein, um die teilweise komplexen Regelwerke zeitgerecht umzusetzen und die Einhaltung aller Vorgaben sicherzustellen. Denn die TKB setzt auf langfristige Kundenbeziehungen. Die Einhaltung von Gesetzen, Regularien und Branchenstandards – fachsprachlich Compliance genannt – ist dafür Voraussetzung. Kundinnen und Kunden können darauf vertrauen, dass die TKB mit ihren Daten sorgfältig umgeht und das Bankkundengeheimnis wahrt. Risikomanagement ist nicht nur eine Management-Aufgabe, sondern gehört zu den Aufgaben aller Mitarbeitenden. Tagtäglich haben sie eine Vielzahl an Entscheidungen zu fällen. Diese Entscheidungen können weitgehende Kreise über die Bank hinaus betreffen – bis hin zur allgemeinen Bevölkerung. Auch aus diesem Grund verpflichtet sich die TKB einem sorgsamen Umgang mit Risiken und Chancen, um langfristig ein verlässlicher Partner für Kunden, Anspruchsgruppen und Gesellschaft zu sein.

Wie die TKB ihre Risiken kontrolliert und Compliance sicherstellt

[GRI 103-2] Der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken und ein integres sowie verantwortungsvolles Verhalten sind Grundanforderungen für die Geschäfte einer Bank. Die TKB pflegt ein professionelles Risikomanagement auf allen Stufen. Die Risiko- und Compliancepolitik ist vom Bankrat genehmigt und auf das Geschäftsmodell abgestimmt. Die TKB geht keine unnötigen Risiken ein – sie identifiziert aber auch Chancen. Auf allen Stufen bestehen klare Verantwortlichkeiten und die nötigen Instrumente für ein kontinuierliches Erkennen, Bewerten und Bewirtschaften von Risiken und Opportunitäten unter Einbezug der zukünftigen nachhaltigen Entwicklung.

Die TKB verfügt im Risikomanagement über Strukturen, Verantwortlichkeiten und Instrumente, die nicht nur die Anforderungen des Gesetzgebers und der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (Finma) vollumfänglich erfüllen, sondern darüber hinaus auch etablierten Branchenstandards wie beispielsweise den Richtlinien und Empfehlungen der Schweizerischen Bankiervereinigung entsprechen.

In dem vom Bankrat genehmigten Rahmenkonzept für das institutsweite Risikomanagement sind die Regelungen zur Identifikation, Messung, Bewertung, Steuerung, Überwachung und Offenlegung von Risiken definiert. Es wird mindestens jährlich auf seine Aktualität geprüft und bei Bedarf angepasst. Die betrachteten Risikoarten reichen von Systemrisiken, strategischen Risiken und Reputationsrisiken bis zu Kreditrisiken, Marktrisiken, Liquiditätsrisiken und operationellen Risiken. In der Geschäftsleitung sind für alle Risikokategorien Verantwortliche definiert, die für die Identifikation, Messung, Bewertung, Steuerung und Überwachung zuständig sind. Für alle grösseren Risiken besteht ein professioneller und etablierter Risikomanagementprozess, und die Mitarbeitenden werden durch Hilfsmittel und Systeme unterstützt.

Die Überwachung und Steuerung der Risiken nach dem Konzept der drei Verteidigungslinien (Three Lines of Defense) ist ein zentrales Instrument für die TKB:

— Die erste Verteidigungslinie bilden die ertragsorientierten Geschäftseinheiten, das operative Management der Geschäftsbereiche. Sie nehmen im Rahmen des Tagesgeschäfts ihre Funktion der Bewirtschaftung von Risiken wahr, insbesondere durch deren direkte Überwachung, Steuerung und Berichterstattung an die direkten Vorgesetzten.
— Die zweite Verteidigungslinie bilden die von den ertragsorientierten Geschäftseinheiten unabhängigen Kontrollinstanzen. Dies sind insbesondere die Risikokontrolle und die Compliance-Funktion.
— Die dritte Verteidigungslinie bildet die Interne Revision als objektive und unabhängige Prüfungs- und Überwachungsinstanz.

Weitere Informationen finden sich in den Erläuterungen zum Risikomanagement im Geschäftsbericht 2017 (ab Seite 86).

[GRI 103-2] Die TKB hält sich an gesetzliche Vorgaben, denn die Einhaltung aller Gesetze, Branchenstandards und der regulatorischen Vorschriften entspricht den ethischen Grundsätzen der TKB. Dabei steht die Bank auch vor technischen Herausforderungen, denn es gilt die Vorschriften in allen Banksystemen abzubilden. Die Compliance-Abteilung der TKB unterstützt die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden mit Beratung, Information und Ausbildung in Compliance-Fragen und stellt die Überwachung sicher. Sie nimmt jährlich eine Einschätzung des Compliance-Risikos vor und erstattet regelmässig Bericht an Geschäftsleitung und Bankrat.

Regulierung ist für die Bankbranche ein Dauerthema. Die zeitgerechte und umfassende Umsetzung der teilweise hochkomplexen Regelwerke sicherzustellen, ist kosten- und personalintensiv und erfordert Ressourcen auf allen Ebenen. Zudem bringen neue Vorgaben stets auch Aus- und Weiterbildungsbedarf mit sich. Eine Vielzahl an internen Weisungen regelt den Umgang mit Risiken und die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, zum Beispiel zur Bekämpfung von Geldwäscherei oder grenzüberschreitender Tätigkeit. Ein Überblick zu veränderten oder neuen Regularien und zum aktuellen Stand der Umsetzungsarbeiten bei der TKB findet sich im Geschäftsbericht 2017 ab Seite 18. Der adäquate Einsatz der Ressourcen zur Bewältigung der anstehenden Compliance-Aufgaben stellt eine grosse Herausforderung dar.

Zuständig für das Risikomanagement, die Risikokontrolle und die Sicherstellung der Compliance sind der Bankrat und die Geschäftsleitung. Der Bankrat hat das Anreizsystem sowie die Grundsätze für das Risikomanagement der TKB so ausgestaltet, dass die Geschäftsleitung und Mitarbeitende keine für die Bank nicht tragbaren Risiken eingehen. Der Bankrat wird regelmässig über die Risikosituation der Bank informiert und verabschiedet und überprüft die Risikopolitik. Die Compliance-Abteilung der TKB nimmt jährlich eine Einschätzung des Compliance-Risikos vor und erstattet regelmässig Bericht an Geschäftsleitung und Bankrat. Die betriebliche Datenschutzverantwortliche ist um die Sensibilisierung der Mitarbeitenden besorgt und für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich.

Projekte und Aktivitäten 2017

Im Jahr 2017 hat die TKB die Strukturen und Abläufe in Risikomanagement und Compliance weiterentwickelt. So ernannte der Bankrat im Januar 2017 einen Chief Risk Officer (CRO). Die Abläufe wurden durch einen erhöhten Dialog zwischen Risiko- und Prüfausschuss, CRO und Risikokontrolle verbessert. So berichtet die Abteilung Risk Control neu vierteljährlich im Risiko- und Prüfausschuss über die Risiken und legt halbjährlich einen Tätigkeitsbericht vor. Schliesslich wurde die Zertifizierung des Compliance Management Systems gemäss ISO 19600 2017 eingeleitet.

Die Mitarbeitenden werden laufend zu Themen rund um Compliance und Datenschutz geschult. 2017 standen Geldwäschereibekämpfung, die Sorgfaltspflichten im Eröffnungsprozess und grenzüberschreitende Dienstleistungen (Cross-border) im Fokus. Weiter sensibilisiert die TKB ihre Mitarbeitenden zum Thema Informationssicherheit. Dazu hat die Bank im Jahr 2017 fünf Online-Lernmodule entwickelt, die grösstenteils von allen Mitarbeitenden zu absolvieren waren.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3] Die TKB misst die Anzahl der Schulungstage zum Thema Risikomanagement und Compliance und weist diese im Nachhaltig-

Ausbildungstage im Bereich Compliance und Datenschutz

2017	2016	2015
105,5 Tage	65 Tage	291 Tage

keitsbericht aus. Im Berichtsjahr haben TKB-Mitarbeitende 105,5 Ausbildungstage in den Bereichen Compliance und Datenschutz absolviert (im Vergleich zu 65 Ausbildungstagen im Vorjahr).

[GRI 418-1] 2017 hat die TKB – wie auch schon in den Vorjahren – keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten verzeichnet.

Ausblick

Basierend auf den Erfahrungen im Berichtsjahr wird ein Kontroll- und Tätigkeitsplan für 2018 erstellt. Zugleich werden die internen Weiterbildungsprogramme im Bereich Compliance angepasst. Geplant ist ausserdem, die Schulungen zu den Regeln für das grenzüberschreitende Bankgeschäft und im Bereich Geldwäscherei sowie zur Vereinbarung über die Standesregeln zur Sorgfaltspflicht der Banken (VSB) auszubauen und zu verfeinern.

Um rechtzeitig Verstösse gegen interne Weisungen und Regelungen sowie gegen Gesetze und regulatorische Vorschriften festzustellen und um Schaden von der TKB, ihren Kunden und ihren Mitarbeitenden abzuwenden, ist die TKB auf Hinweise der Mitarbeitenden angewiesen. Daher setzt die TKB per Anfang 2018 eine externe Meldestelle für Compliance-Verstösse ein. An diese bei einer unabhängigen Anwaltskanzlei angesiedelten Stelle können sich Mitarbeitende wenden, die einen Regel- oder Weisungsverstoss in der Bank feststellen und die intern kein Gehör finden. Die Meldestelle trägt dazu bei, Risiken frühzeitig zu erkennen.

Im Bereich Risikomanagement ist angedacht, längerfristig das Risiko-Monitoring um Nachhaltigkeitsthemen zu ergänzen. Damit will die Bank sicherstellen, dass Nachhaltigkeitsthemen, die einen Einfluss auf das Geschäftsmodell der TKB haben können, frühzeitig erkannt werden. Ab 2018 geschieht dies durch einen sogenannten Radar-Prozess, in welchem potentiell relevante Themen halbjährlich mit der Geschäftsleitung diskutiert werden.

VERANTWORTUNGS-BEWUSST GEGENÜBER MITARBEITENDEN

Die TKB ist eine attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin. Sie bietet zeitgemässe Arbeitsbedingungen und fördert und fordert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Stufen. Sie bildet Lernende aus und investiert in die kontinuierliche Entwicklung der Mitarbeitenden. Ein fairer und respektvoller Umgang, Chancengleichheit und unternehmerisches Denken prägen die Unternehmens- und Führungskultur.

In diesem Kapitel berichtet die TKB über diese wesentlichen Themen:
— Arbeitgeberattraktivität
— Chancengleichheit und Diversität

Arbeitgeberattraktivität
Chancen bieten und gemeinsam mehr bewirken

[GRI 103-1] Die Thurgauer Kantonalbank ist mit rund 750 Mitarbeitenden eine wichtige Arbeitgeberin in der Region. Um weiterhin attraktive Arbeitsplätze bieten und erfolgreich bleiben zu können, engagiert sich die Bank für gute Arbeitsbedingungen und die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. In einem Kontext, der geprägt ist von sich rasch entwickelnden regulatorischen Anforderungen, dem heutigen Bedürfnis der Arbeitnehmenden nach Flexibilität sowie der grossen Bedeutung des lebenslangen Lernens, ist dies umso wichtiger. Diesen Ansprüchen begegnet die TKB als fortschrittliche Arbeitgeberin: Ihre Mitarbeitenden profitieren von attraktiven Leistungen, passender Infrastruktur und einem breiten Aus- und Weiterbildungsangebot. Zudem schätzen sie Entwicklungsperspektiven, zeitlich und örtlich flexible Arbeit, sowie eine Unternehmens- und Führungskultur, die Wert auf Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken legt. Mit diesen Ansätzen stellt die Bank sicher, talentierte und motivierte Arbeitnehmende anziehen und halten zu können. Davon profitieren die Mitarbeitenden, die Bank und ihre Kunden. Letztere können darauf vertrauen, dass sich die Bank genauso für ihre Angestellten einsetzt, wie sich die Mitarbeitenden für die Kunden engagieren.

Für langfristige und nachhaltige Beziehungen

[GRI 103-2] Um weiterhin als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden, orientiert sich die TKB an drei langfristigen Zielsetzungen:

— Wir fördern ein attraktives und sinnstiftendes Arbeitsumfeld.
— Wir streben eine hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der TKB an.
— Wir investieren in die Fähigkeiten der Mitarbeitenden und fördern Talente gezielt.

Die Personalabteilung definiert entsprechende Massnahmen und überprüft die Zielerreichung. Die Personalstrategie enthält konkrete Initiativen, welche sich positiv auf die Arbeitgeberattraktivität auswirken sollen. Die Initiativen gliedern sich entsprechend der Ziele in folgende Themenfelder:

— Mitdenken und Mitwirken für ein sinnstiftendes Arbeitsumfeld
— Attraktive Leistungen und Arbeitsbedingungen für eine hohe Identifikation
— Aus- und Weiterbildung zur Förderung von Talenten

Die Möglichkeit, sich einbringen und die Unternehmenskultur mitgestalten zu können, wirkt sinnstiftend. Deshalb legt die Bank Wert darauf, dass die Mitarbeitenden Verbesserungen anstossen und umsetzen können. Den Rahmen hierfür liefern Kaizen – eine Methode für kontinuierliche Verbesserungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld – und das Ideenmanagement. Dank der überschaubaren Strukturen der Bank ist die Zusammenarbeit unkompliziert und Verbesserungen lassen sich rasch umsetzen. Zudem können alle Mitarbeitenden mit ihren Anliegen direkt an die Personalabteilung gelangen, welche diese in jedem Fall prüft.

Dass Mitdenken und Mitwirken der Bank wichtig sind, spiegelt sich auch im kontinuierlichen Leistungs- und Entwicklungsdialog (LED), der per Anfang 2017 eingeführt wurde. Dieses Führungs- und Entwicklungsinstrument basiert auf einem transformationalen Führungsverständnis, bei dem die Mitarbeitenden sich einbringen

und Eigenverantwortung übernehmen. LED gibt den Rahmen vor, um über persönliche Leistung und Stärken sowie Entwicklungsbedarf zu sprechen. In regelmässigen Gesprächen, die mindestens dreimal pro Jahr stattfinden, thematisieren Mitarbeitende und Vorgesetzte beispielsweise das persönliche Engagement oder die Bereitschaft, mitzudenken und Veränderungen aktiv zu gestalten. Auch definieren die Mitarbeitenden selbst ihre Leistungsbeiträge. Damit fördert die TKB das unternehmerische Denken. [GRI 404-3] Grundsätzlich ist dieser Dialog für alle Mitarbeitenden vorgesehen, wobei in speziellen Fällen, zum Beispiel bei kurz bevorstehendem Austritt oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen, darauf verzichtet wird. 2017 erhielten durch den LED 86 Prozent der Mitarbeitenden eine Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Entwicklungsmöglichkeiten.

Die TKB setzt auf fortschrittliche Arbeitsbedingungen mit attraktiven Leistungen und passender Infrastruktur. Den Rahmen dafür geben die allgemeingültigen Anstellungsbedingungen, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ebenso Rechnung tragen wie betrieblichen Anforderungen und gesetzlichen Vorgaben. Die TKB bietet flexible Arbeitszeiten, zum Beispiel durch Gleitzeit, und gewährt 16 Wochen Mutterschaftsurlaub (unbezahlte Verlängerungen werden nach Möglichkeit gewährt) sowie eine Woche Vaterschaftsurlaub. Zudem haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, gegen eine entsprechende Lohnreduktion bis zu fünf zusätzliche Ferientage pro Jahr zu beziehen. Vollständig oder teilweise bezahlte Auszeiten können ab einer gewissen Anzahl an Dienstjahren beantragt werden. Im Krankheitsfall oder in persönlichen Notsituationen steht die TKB ihren Mitarbeitenden begleitend zur Seite.

Die Mitarbeiterentwicklung ist ein zentraler Teil der Arbeitgeberattraktivität bei der Bank. So werden nicht nur die Spezialistinnen und Spezialisten ausgebildet, welche die TKB für das zunehmend komplexe Bankgeschäft benötigt, sondern allen Mitarbeitenden wird die Chance geboten, sich entlang ihrer Interessen weiterzubilden und Verantwortung zu übernehmen. Zudem hat die Ausbildung von Lernenden bei der TKB eine jahrzehntelange Tradition. Die Bank setzt viel daran, jungen Menschen eine hervorragende Grundbildung zu ermöglichen. Sie bietet neben 45 kaufmännischen Ausbildungsplätzen auch vier Informatik-Lehrstellen und eine Kochlehre im Personalrestaurant an. Die Bank ist bestrebt, den Lehrabgängern und Lehrabgängerinnen mindestens ein befristetes Arbeitsverhältnis anzubieten. Sie unterstützt ausserdem den Thurgauer Lehrlingstag und die Berufsmesse. Mittelschulabsolventen ermöglicht die TKB mit einem 18-monatigen Praktikum den Berufseinstieg.

[GRI 404-2] Mitarbeitende können Anträge für Weiterbildungen stellen und von internen wie auch externen Angeboten profitieren. Im Berichtsjahr bereiteten sich rund 45 Mitarbeitende auf einen eidgenössischen Fachausweis, einen Fachhochschulabschluss oder ein eidgenössisches Diplom vor. 2015 lancierte die TKB ein ISO-konformes Zertifizierungsprogramm für Beraterinnen und Berater, um die Beratungsqualität auf hohem Niveau zu halten. Nachdem 2015 die Mitarbeitenden im Anlage- und Vermögensverwaltungsgeschäft sowie 2016 rund 90 Privatkundenberaterinnen und -berater die Zertifizierung erlangt hatten, folgten 2017 49 Beraterinnen und Berater aus dem Geschäftskundenbereich. Die Zertifizierung umfasst eine obligatorische Re-Zertifizierung im Dreijahresrhythmus.

Auch in anderen Themenfeldern machten sich die TKB-Mitarbeitenden 2017 fit. Sie besuchten Ausbildungen zum Verhalten bei Überfällen, zum neuen Geldwäschereigesetz oder zum Umgang mit Handfeuerlöschern. Neue Mitarbeitende erfahren am Einführungstag viel Wissenswertes über ihre neue Arbeitgeberin. Seit 2014 gehört auch eine Sequenz zur Nachhaltigkeitsstrategie der Bank dazu.

Projekte und Aktivitäten 2017

[GRI 103-2] Im Berichtsjahr verfolgte die TKB unterschiedliche Projekte im Bereich Arbeitgeberattraktivität. [GRI 404-2] Im Bereich der Talentförderung und Führungsentwicklung lancierte die Bank ein neues Programm, das einen Fokus auf organisationale Energie und die Erarbeitung einer gemeinsamen, transformationalen Führungskultur legt. Diese Führungskultur setzt stärker als zuvor auf Einbezug und Eigenverantwortung. Die TKB will dabei ihre organisationale Energie so beeinflussen, dass letztlich ein optimales Verhältnis zwischen produktiver und angenehmer Energie vorliegt, damit sie als

Organisation zielgerichtet Dinge bewegen kann. Im Rahmen der Erarbeitung der transformationalen Führungskultur entwickelte die Bank auch sechs Führungsleitsätze. Auch die 2017 durchgeführte Mitarbeiterumfrage widmete sich diesen Themen (siehe unten).

Um die Bestrebungen für ein angenehmes Arbeitsumfeld weiterzutreiben, wurde die Ausstattung der Büros mit höhenverstellbaren Tischen fortgesetzt. Auch nahm die TKB im Sommer 2017 mit 100 interessierten Mitarbeitenden zum ersten Mal an der «We Act Challenge» teil. Der Nachhaltigkeitswettbewerb hat zum Ziel, im Team positive Wirkungen für die Mitarbeitenden, den Betrieb und die Umwelt zu erzielen. Eine besondere Motivation war der erreichte dritte Rang eines der TKB-Teams in der Challenge.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3] Um Erfolge und Verbesserungsbedarf im Bereich Arbeitgeberattraktivität zu identifizieren, führt die TKB regelmässig Mitarbeiterumfragen durch. Zum ersten Mal erhob die TKB 2017 die «Organisationale Energie», die aufzeigt, wie hoch die Leistungs- und Wandlungsfähigkeit eines Unternehmens ist. Der eruierte Wert von 50 auf einer Hunderterskala zeigt eine solide Ausgangslage – die besten Unternehmen bringen es im Schnitt auf einen Wert von 56. Der schon länger ermittelte Wert des «Commitments», der die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit der TKB beschreibt, wurde auch 2017 wieder gemessen und lag bei einem erfreulichen Wert von 4,4 (auf einer Skala von 1 bis 5, 2015: 4,2). Dies zeigt, dass sich die Mitarbeitenden nach wie vor sehr stark mit ihrer Bank identifizieren.

[GRI 401-1] Die Arbeitgeberattraktivität zeigt sich auch in der Gesamtzahl neu eingestellter und ausgetretener Mitarbeitenden sowie in der Fluktuation, welche seit 2014 nach Altersgruppe und Geschlecht ausgewiesen und analysiert wird. Im Berichtsjahr liegt die Fluktuation mit 5,8 % zwar etwas höher als im Vorjahr (2016: 4,1 %), doch immer noch im guten Durchschnitt im Vergleich mit anderen Kantonalbanken.

[GRI 404-1] Seit mehreren Jahren misst die TKB die durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr war die Zahl der Ausbildungstage mit knapp 2,3 Tagen pro Person weiterhin hoch, teilweise aufgrund der Schulungen für Compliance-Themen wie dem automatischen Informationsaustausch oder den Geldwäschereivorschriften. Diese Ausbildungen sind wichtig, um den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden. Der leichte Rückgang an Ausbildungstagen seit 2013 hängt damit zusammen, dass die TKB ihre Schulungen kontinuierlich überprüft und effizienter gestaltet, um deren Dauer zu reduzieren.

Ausblick

2018 führt die TKB ihre Bestrebungen, eine attraktive Arbeitgeberin im Kanton Thurgau zu sein, in ähnlicher Form fort. Die Kultivierung des «Miteinander mehr bewirken» ist eine laufende Herausforderung, auch wenn sich die Bank schon auf sehr gutem Niveau befindet. Anpassungen plant die TKB im Bereich der Führungsentwicklung, die sich zur «Kulturentwicklung» entfalten soll. Auch die interne Kommunikation gegenüber den Mitarbeitenden wird weiterentwickelt: Mit einer systematischen und stärker themenorientierten Vorgehensweise soll die Wahrnehmung der TKB als attraktive Arbeitgeberin weiter gestärkt werden.

Gesamtzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [GRI 102-8]	2017	2016	2015
Angebotene Vollzeit-Stellen (Personaleinheiten)[1]	636	652	658
Personaleinheiten (Vollzeitäquivalent)			
– exkl. Lernende / Praktikanten	630	640	650
– inkl. Lernende / Praktikanten (zu 50 Prozent gerechnet)	656	668	678
Anzahl Mitarbeitende			
– Mitarbeitende (inkl. Lernende / Praktikanten)	759	775	787
– davon Kadermitarbeitende (Kader, Direktion, Geschäftsleitung)	324	327	319
– davon Lernende	51	50	48
– davon Praktikanten	2	5	8

Neuanstellungen und Fluktuation [GRI 401-1]	2017	2016	2015
Neu eingestellte Mitarbeitende	66	65	94
– davon Frauen	29	27	41
– in Prozent	43,9	41,5	43,6
– davon Männer	37	38	53
– in Prozent	56,1	58,5	56,4
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre	42	38	53
– in Prozent	63,6	58,5	5,4
– davon Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	17	22	36
– in Prozent	25,8	33,9	38,3
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre	7	5	5
– in Prozent	10,6	7,7	5,3
Austritte pro Jahr	79	83	89
– davon Frauen	38	38	42
– in Prozent	48,1	45,8	47,2
– davon Männer	41	45	47
– in Prozent	51,9	54,2	52,8
– davon bis 30 Jahre	41	46	53
– in Prozent	5,9	55,4	59,6
– davon zwischen 31 und 50 Jahren	22	18	16
– in Prozent	27,9	21,7	18,0
– davon über 50 Jahre	16	19	20
Fluktuation (bereinigt) in Prozent	5,8	4,1	4,7
– Frauen	6,6	4,1	5,8
– Männer	5,2	4,1	3,8
– Mitarbeitende bis 30 Jahre	17,7	13,2	16,1
– Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	4,9	3,2	1,9
– Mitarbeitende über 50 Jahre	0,9	0	0,5

Art der Anstellungsverhältnisse [GRI 102-8]	2017	2016	2015
Befristet angestellte Personen[2]	62	72	71
– davon Frauen	27	39	36
– davon Männer	35	33	35
Unbefristet angestellte Personen	697	703	716
– davon Frauen	313	311	321
– davon Männer	384	392	395

Übersicht Ausbildung [GRI 404-1]	2017	2016	2015
Durchgeführte Seminare	51	47	55
Ausbildungstage	1678	1762	2003
– Frauen	632	659	701
– Männer	1046	1100	1302
– Mitarbeitende	672	874	810
– Kader	880	594	782
– Direktion (inkl. Geschäftsleitung)	126	294	411
– davon Ausbildungstage in den Bereichen Compliance und Datenschutz	106	65	291,5
Ausbildungstage pro Mitarbeiter	2,29	2,36	2,52
– Frauen	1,89	1,95	1,9
– Männer	2,63	2,71	3,0
Ausbildungskosten in Mio Franken (inkl. Lehrlinge)	1,53	1,70	1,63
– in % des Personalaufwandes	1,35	1,64	1,54
– pro Mitarbeiter in Franken	2096	2073	2033
Lehrabschlüsse	20	16	15
Eidg. anerkannter Abschluss (FA, Diplom)	30	22	18
Mitarbeiter in Vorbereitung auf einen Eidg. anerkannten Abschluss	45	61	58
Interne Ausbilder	47	35	45

[1] Sollbestand, exklusive Lernende/Praktikanten und Temporärkräfte.
[2] Lernende und Praktikanten werden zu den befristet angestellten Personen gezählt.

Chancengleichheit und Diversität
Die Balance halten

[GRI 103-1] Das Engagement der TKB für Vielfalt und Chancengleichheit basiert auf mehreren Überzeugungen. Einerseits gehören Chancengleichheit für Frau und Mann zum Selbstverständnis und den Werten der Bank. Anderseits ist es auch für die TKB als Unternehmen von entscheidender Bedeutung, dass das Wissen ihrer Mitarbeitenden möglichst lange in der Organisation bleibt und diese die Bank nicht aufgrund ihrer Elternschaft verlassen. Darum setzt sich die TKB für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein. Dass die Mitarbeitenden eine Balance finden und so ihre Motivation und Gesundheit erhalten können, ist der Bank ein zentrales Anliegen. Die Bedürfnisse nach erhöhter Flexibilität gewinnen an Bedeutung, und die TKB will diesen wenn möglich Rechnung tragen. Ausserdem will sie mit den Entwicklungen einer zunehmend vielfältigen Gesellschaft mithalten. Denn sie ist überzeugt, dass unterschiedliche Perspektiven, biografische Hintergründe und Lebenserfahrungen die Diskussionskultur positiv beeinflussen und zu nachhaltigen Lösungen für anstehende Herausforderungen führen.

Förderung von Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Diversität

[GRI 103-2] Es gehört zu den langfristigen Zielen der Bank, dass sie sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben engagiert und die Chancengleichheit von Mann und Frau fördert. Letztere ist verankert in den allgemeinen Anstellungsbedingungen, die den Handlungs- und Orientierungsrahmen vorgeben. Alle Funktionen stehen Frauen und Männern offen, und das Salärsystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Es berücksichtigt neben der Komplexität der Aufgaben und dem Verantwortungsbereich auch die Erfahrung der Mitarbeitenden. Zudem engagiert sich das Frauennetzwerk der Bank für die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frau und Mann auf allen Hierarchiestufen. Hierzu führt das Netzwerk regelmässig Gespräche mit der Leitung der Personalabteilung und organisiert Anlässe und Diskussionsrunden – im Berichtsjahr waren es drei Veranstaltungen.

Eng verbunden mit dem Thema Chancengleichheit ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – seien dies familiäre oder andere Verpflichtungen oder persönliche Interessen. Nebst möglichen Auswirkungen auf die Chancengleichheit kann ein fehlender Ausgleich zu sinkender Motivation, Stress oder sogar Erkrankungen führen. Diesen Herausforderungen begegnet die Bank mit unterschiedlichen Massnahmen: Sie ist bemüht, Fachkräften attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, auch im Teilzeitpensum. Es gilt Gleitzeitarbeit, und die Bank hat Rahmenbedingungen fürs Arbeiten von zuhause oder unterwegs festgelegt. Eltern bietet die TKB 16 Wochen Mutterschaftsurlaub und eine Woche Vaterschaftsurlaub, womit sie über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht. Der Mutterschaftsurlaub kann meistens unbezahlt auf bis zu sechs Monate verlängert werden.

Die TKB betrachtet das Thema Diversität ganzheitlich. Neben der Tatsache, dass die Gesellschaft immer vielfältiger wird, und sie mit dieser Entwicklung mithalten möchte, ist die Bank überzeugt, dass Diversität hinsichtlich Lebenserfahrung und Lebensentwürfen auch ein Spiegelbild der Gesellschaft und damit ihrer Kundschaft ist. Die Diversität unter den Mitarbeitenden hilft ihr somit, die Bedürfnisse der Kundinnen und

Kunden besser zu verstehen. Die Massnahmen im Bereich Diversität und Chancengleichheit werden von der Personalabteilung gesteuert. Ein regelmässiger Austausch zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten bietet die Möglichkeit zur Besprechung solcher Themen. Zur Meldung von Vorfällen oder Anliegen ist ein klarer Weg definiert.

Projekte und Aktivitäten 2017

2017 organisierte das Frauennetzwerk mehrere Anlässe zu unterschiedlichen Aspekten der Chancengleichheit und tauschte sich regelmässig mit der TKB-Führung aus – zum Beispiel als im Vorstand des Netzwerks ein Generationenwechsel anstand. Bei internen Diskussionen zum Thema bat die Leitung der Personalabteilung das Frauennetzwerk zudem um seine Stellungnahme.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

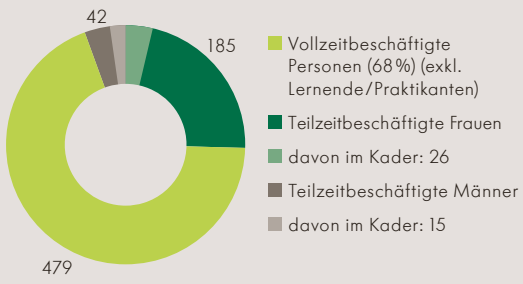
[GRI 103-3, 405-1] Zur Einschätzung ihrer Zielerreichung erhebt die TKB die Diversität in Leitungsorganen und bei den Angestellten. Zwischen 2016 und 2017 nahm der Frauenanteil am gesamten Mitarbeiterbestand leicht ab (von 45,2 auf 44,8 Prozent). Erfreulicherweise stieg der Frauenanteil im Kader um gut zwei Prozentpunkte an (von 24,8 auf 27,1 Prozent).

[GRI 103-3, 405-2] Das Lohnmodell der TKB beruht auf einer analytischen Funktionsbewertung und wird regelmässig auf seine Aktualität überprüft. Bei der Überprüfung des Lohnmodells im Jahr 2013 wurde zudem eine Diskriminierungsanalyse durchgeführt. Diese ergab keine systematische Abweichung der Löhne von Männern und Frauen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben misst die TKB unter anderem über die Anzahl an Teilzeitarbeitenden. Im Berichtsjahr arbeiteten 32 Prozent aller Mitarbeitenden in einem Teilzeitpensum, wobei die Frauen mit 81,5 Prozent den grössten Anteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachten. Bei den Mitgliedern des Kaders und der Direktion stieg der Anteil an Teilzeitarbeitenden von 17,5 auf 18,1 Prozent, was als Erfolg der Bestrebungen der Bank zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gewertet werden kann.

[GRI 103-3, 403-1] Eine weitere Dimension, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu

Voll- und Teilzeitbeschäftigte



messen, ist die Rückkehr- und Verbleibsrate von Mitarbeitenden nach der Elternschaft. Mit einer Rückkehrrate von 73 Prozent im Berichtsjahr konnte sich die TKB nochmals steigern (2016: 67 Prozent). Weniger als ein Drittel der Mütter kehrte nicht mehr zurück, und dies meistens aus persönlichem Wunsch. Nur in wenigen Fällen konnte keine geeignete Fortanstellung gefunden werden. Die Verbleibsrate sagt aus, wie hoch der Anteil der Eltern ist, die auch ein Jahr nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch bei der TKB beschäftigt sind. Die Tatsache, dass die Rate bei den Frauen seit 2012 jedes Jahr bei 100 Prozent liegt, zeigt, dass die Bank tragfähige Lösungen ermöglicht. Bei den Männern sank der Wert von 93 Prozent 2016 auf 77 Prozent 2017. Grund dafür ist der Austritt von drei Vätern, die eine neue berufliche Herausforderung gesucht haben.

Ausblick

Um die Bestrebungen im Bereich Vielfalt und Chancengleichheit weiter zu vertiefen, widmet sich die TKB 2018 dem Thema «Aktives Laufbahnmanagement in allen Lebensphasen». [GRI 404-2] Damit älteren Arbeitnehmenden eine zusätzliche Unterstützung beim Übergang in den dritten Lebensabschnitt geboten werden kann, führt die TKB ab Frühjahr 2018 erstmals Vorbereitungskurse für Mitarbeitende und Angehörige durch. Diese Ankündigung stiess auf grosses Interesse, und die Bank plant, die Kurse mindestens einmal jährlich durchzuführen. Um die Themen Chancengleichheit und Diversität in der Unternehmensführung aktiv zu besprechen, sind für 2018 auch zwei Treffen zwischen dem Vorsitzenden der TKB-Geschäftsleitung und dem Vorstand des Frauennetzwerkes geplant.

Mitarbeitende nach Rang und Geschlecht [GRI 405-1]	2017	2016	2015
Zahl der Frauen im Mitarbeiterbestand	340	350	357
– in Prozent	44,8	45,2	45,4
Mitarbeitende (nicht Mitglied von Kader/Direktion)	435	448	468
– davon Frauen	278	292	304
– in Prozent	63,9	65,2	65,0
Mitglieder Kader	218	222	222
– davon Frauen	59	55	50
– in Prozent	27,1	24,8	22,5
Mitglieder Direktion	101	100	92
– davon Frauen	3	3	3
– in Prozent	3,0	3,0	3,3
Mitglieder Geschäftsleitung	5	5	5
– davon Frauen	0	0	0
– in Prozent	0	0	0

Zusammensetzung Bankrat [GRI 405-1]	2017	2016	2015
Mitglieder Bankrat	9	9	8
– davon Frauen	2	2	2
– in Prozent	22,2	22,2	25,0

Mitarbeitende nach Rang und Alter [GRI 405-1]	2017	2016	2015
Mitarbeitende bis 30 Jahre (nicht Mitglied von Kader/Direktion)	173	184	203
Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren (nicht Mitglied von Kader/Direktion)	152	163	173
Mitarbeitende über 50 Jahre (nicht Mitglied von Kader/Direktion)	110	101	92
Mitglieder Kader bis 30 Jahre	12	15	17
Mitglieder Kader zwischen 31 und 50 Jahren	149	151	153
Mitglieder Kader über 50 Jahre	57	56	52
Mitglieder Direktion/Geschäftsleitung bis 30 Jahre	0	0	0
Mitglieder Direktion/Geschäftsleitung zwischen 31 und 50 Jahren	61	61	53
Mitglieder Direktion/Geschäftsleitung über 50 Jahre	45	44	44

Beschäftigungsgrad [GRI 102-8]	**2017**	**2016**	**2015**
Vollzeitbeschäftigte (exkl. Lernende / Praktikanten)	479	497	501
– Anzahl Frauen innerhalb Vollzeitbeschäftigten	130	136	137
– in Prozent	27,1	27,4	27,4
Teilzeitbeschäftigte (exkl. Lernende / Praktikanten)	227	223	230
– Anzahl Frauen innerhalb Teilzeitbeschäftigten	185	183	191
– in Prozent	81,5	82,1	83,0
– Anzahl Mitglieder Kader / Direktion innerhalb Teilzeitbeschäftigten	41	39	34
– in Prozent	18,1	17,5	14,8

Elternschaft [GRI 401-3]	**2017**	**2016**	**2015**
Geburt eines Kindes			
– Elternschaft bei Mitarbeiterinnen	15	9	14
– Elternschaft bei Mitarbeitern	19	13	15
Rückkehrrate nach Mutterschaftsurlaub (nur Frauen, in Prozent)[3,4]	73	67	93
Verbleibsrate nach Elternschaft (in Prozent)[5]			
– Frauen	–	100	100
– Männer	–	77	93

[3] Prozentsatz der Mitarbeiterinnen, die nach Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehrten.
[4] Die Schweiz kennt keinen gesetzlich vorgeschriebenen Vaterschaftsurlaub, deshalb verzichtet die TKB auf den Ausweis der Rückkehrrate bei Männern. Die Bank gewährt bei Vaterschaft fünf bezahlte Urlaubstage.
[5] Anzahl zurückgekehrte Mitarbeitende, die ein Jahr nach Ende des Mutterschaftsurlaubs (Frauen) respektive nach Geburt eines Kindes (Männer) weiterhin bei der TKB beschäftigt sind. Der Wert bezieht sich auf Geburten im Berichtsjahr und kann somit für 2017 noch nicht ausgewiesen werden.

VERANKERT IN GESELLSCHAFT UND REGION

Die TKB engagiert sich für eine starke Wirtschaft und eine lebendige Gesellschaft im Kanton Thurgau. Als bedeutende Sponsorin unterstützt sie kulturelle und sportliche Aktivitäten und setzt sich für die Nachwuchsförderung ein. Viele Mitarbeitende der Bank engagieren sich in Institutionen und Vereinen im Kanton. Ein beträchtlicher Teil des Unternehmensgewinns der Bank fliesst an den Kanton Thurgau. Güter und Dienstleistungen beschafft die TKB wo immer möglich in der Region. Sie pflegt den Dialog mit ihren Anspruchsgruppen – auch zum Thema Nachhaltigkeit.

In diesem Kapitel berichtet die TKB über diese wesentlichen Themen:
— Stärkung des Wirtschaftsstandorts
— Verantwortung bei Sponsoring und Anlässen
— Beschaffung

Stärkung des Wirtschaftsstandorts
Für einen starken Thurgau

[GRI 103-1] Die Förderung der volkswirtschaftlichen Entwicklung im Kanton ist Teil des Leistungsauftrags der TKB, wie er im «Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank» definiert ist. Als öffentlich-rechtliches Institut mit Staatsgarantie begegnet die TKB auch einer Anspruchshaltung in der Öffentlichkeit und bei den Kundinnen und Kunden, die von ihrer Kantonalbank erwarten, dass sie sich für das Leben und Wirtschaften im Kanton engagiert. Dieser besonderen Verantwortung ist sich die Bank bewusst. Sie nimmt sie wahr, indem sie auf ein nachhaltiges Geschäftsmodell und langfristige Kundenbeziehungen setzt und die lokale Wirtschaft und Gesellschaft durch vielfältige Engagements unterstützt. Ihre Rolle als Bank der Thurgauer Wirtschaft liegt ihr dabei besonders am Herzen, sind doch die Mehrheit der ansässigen Firmen Kunden der Bank. Die TKB setzt sich auch für ein vielfältiges gesellschaftliches und kulturelles Leben im Kanton ein. Mit diesen umfassenden Massnahmen trägt die Bank zur Attraktivität des Wirtschaftsraums bei, in dem sie selbst tätig ist.

Mehrwert für den Thurgau

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgendes Ziel gesetzt:

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

Zur Erreichung dieses Ziels orientiert sich die TKB in erster Linie an ihrem Leistungsauftrag, der von der Bank fordert, in sozialer Verantwortung die volkswirtschaftliche Entwicklung des Kantons zu fördern. Der Leistungsauftrag wird von der gesamten Bank als Institution erfüllt und fliesst in ihren Arbeitsalltag ein. Interne Rahmenwerke, die diese Verantwortung spiegeln, sind das Sponsoring-Konzept sowie das Markenversprechen der TKB. Es lautet: «Fürs ganze Leben».

Die TKB setzt sich auf vielfältige Weise für den Wirtschaftsraum Thurgau ein. [GRI 201-1] So liefert die Bank jährlich einen Teil ihres Gewinns an den Kanton ab. 2017 betrug dieser Betrag 38,8 Millionen Franken, die Gewinnausschüttung an die anteilsberechtigten Gemeinden 3 Millionen Franken.

Die TKB versteht sich als Bank der Thurgauer Wirtschaft und insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe, die den Kanton prägen. Für die Betreuung der Gewerbekunden hat die Bank eine besondere Einheit geschaffen. Die Beraterinnen und Berater begrüssen die Gewerbekunden in jeder Geschäftsstelle im ganzen Kanton. Grössere Unternehmen werden von den vier regionalen Firmenkundeneinheiten der Bank betreut. Der Jungunternehmerdesk bietet spezielle Beratungen bei Unternehmensgründungen und Nachfolgeregelungen. Um Firmengründerinnen und -gründern die Gelegenheit zu geben, ihr Netzwerk zu pflegen, lädt die TKB einmal jährlich zum «Unternehmeranlass mit Frühstück» ein. Auch durch ihre Präsenz als Ausstellerin an regionalen Messen – zwölf waren es 2017 – leistet die TKB einen Beitrag an den Wirtschaftsstandort Thurgau.

Weiter unterstützt die TKB die Industrie- und Handelskammer finanziell und ist Partnerin des Thurgauer Gewerbeverbands sowie des Verbands der Thurgauer Landwirtschaft. Die TKB unterstützt die Prämierung unternehmerischer Leistung beispielsweise als Sponsorin des Tourismuspreises, des «Start Awards» für Jungunternehmer, des KMU-Frauenpreises und des Motivationspreises «Thurgauer Apfel». Zudem ist sie beim Energiepreis des Kantons Sponsorin und Jurymitglied.

Projekte und Aktivitäten 2017

2017 führte die TKB ihr langjähriges Engagement zur Förderung der kantonalen Wirtschaft weiter. Ausserdem fand das Thema «Wirtschaft und Geschäftskunden» noch stärker Eingang in die Firmenkultur: Seine Integration in das strategische Projekt «Markenidentität und Image stärken» verdeutlicht seinen hohen Stellenwert. Das Thema fliesst auch in den neu formulierten Markenkern und das neue Markenversprechen ein. Damit schwingt es in vielen Projekten und Alltagstätigkeiten mit.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3, 201-1] Eine Übersicht über die wirtschaftliche Leistung der TKB und ihre Abgaben an den Kanton gibt die Aufstellung auf Seite 39.

Ausblick

Auch 2018 wird die TKB die Unterstützung relevanter Verbände, Preise und Veranstaltungen fortführen. Zusätzlich wird sich die Bank in ihren internen Prozessen dem Ausbau ihres Engagements für einen starken Kanton Thurgau widmen. So werden die Förderung der kantonalen Wirtschaft und die Bedürfnisse der Geschäftskunden entsprechend dem neuen Markenversprechen noch stärker in Projekte, Initiativen und Alltagstätigkeiten integriert.

Wirtschaftliche Leistung der TKB
[GRI 201-1] (in 1000 Franken, gerundet)

Erzeugter wirtschaftlicher Wert	2017	2016	Veränderung in %
Geschäftsertrag	335 147	333 691	+0,4
Geschäftserfolg	158 741	168 532	–5,8
Jahresgewinn	129 400	125 906	+2,8
Verteilter wirtschaftlicher Wert			
Sachaufwand	54 478	56 210	–3,1
— davon zentrales Sponsoring	1 345	1 289	+4,3
Personalaufwand	113 604	103 520	+9,7
Dividende an PS-Inhaber [2,75 Franken pro Titel]	11 000	11 000	0,0
Ausschüttung und Abgaben an Kanton und Gemeinden	68 379	68 175	+0,3
— davon Gewinnablieferung an den Kanton	38 786	37 019	+3,8
— davon Gewinnausschüttung an anteilsberechtigte Gemeinden	3 000	3 000	0,0
— davon Verzinsung Grundkapital	5 214	6 981	–25,3
— davon Abgeltung Staatsgarantie	6 506	6 308	+3,1
— davon Steuern	14 873	14 867	0,0
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert			
Zuweisung an gesetzliche Reserven	65 000	61 500	+5,7
Zuweisung an Reserven für allgemeine Bankrisiken	15 000	27 000	–44,4

Verantwortung bei Sponsoring und Anlässen
Nachhaltiges Engagement

[GRI 103-1] Die TKB versteht die Förderung des kulturellen und sportlichen Lebens im Kanton als Teil ihres nachhaltigen Geschäftsmodells und ihres Leistungsauftrags: Die Thurgauerinnen und Thurgauer sollen vom Angebot an Sportvereinen, kulturellen Veranstaltungen und gesellschaftlichen Anlässen profitieren. Darum unterstützt die TKB Projekte durch Sponsoring und führt eigene Anlässe für die Bevölkerung durch. Als eine der grössten Sponsorinnen im Kanton will sie ihre Partnerorganisationen dazu bewegen, nachhaltig zu handeln. Auch bei ihren eigenen Anlässen achtet sie auf Nachhaltigkeit und nimmt so eine Vorbildfunktion ein.

Mehr Nachhaltigkeit im Sponsoring

[GRI 103-2] Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB folgende Ziele gesetzt:

— Mit unserem Engagement bereichern wir die gesellschaftliche, sportliche und kulturelle Vielfalt im Kanton Thurgau und im angrenzenden Wirtschaftsgebiet.
— Bis 2020 integrieren wir Nachhaltigkeitskriterien in alle Sponsoring-Verträge für Veranstaltungen mit mehr als tausend Personen.

Die Kunden der TKB und die Bevölkerung des Kantons erwarten von ihrer Kantonalbank, dass sie sich für den Kanton engagiert und lokale Anlässe und Vereine unterstützt. Dazu hat sich die Bank ein Sponsoring-Konzept und Sponsoring-Richtlinien gegeben. Grundsätzlich werden Projekte in den Sparten Sport, Kultur, Soziales und Wirtschaft gefördert. Bei allen Projekten muss zudem der Nutzen für die Allgemeinheit erkennbar sein. Die Marketingabteilung ist für das Thema zuständig, verwaltet das Sponsoring-Konzept und betreut die Engagements im Alltag. Sie organisiert ausserdem die bankeigenen Anlässe.

Es ist der TKB ein Anliegen, dass ihre Sponsoring-Partner nachhaltig handeln. 2014 hat sie ihr Sponsoring-Konzept deshalb um Nachhaltigkeitskriterien ergänzt, die seit 2015 in die Gespräche mit Sponsoring-Partnern einfliessen. Veranstalter von Anlässen mit über 1000 Teilnehmenden müssen offenlegen, welche Massnahmen sie im Bereich Nachhaltigkeit treffen. Eine solche Massnahme kann sein, dass lokale Lieferanten berücksichtigt oder die Veranstaltungsteilnehmenden zur Benutzung des öffentlichen Verkehrs aufgefordert werden. Auch bestehende Engagements durchleuchtet die TKB hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitskriterien. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 alle relevanten Verträge zu prüfen und wenn nötig zu ergänzen. Bis Ende 2017 setzte dies die Bank bei allen Vertragserneuerungen um, womit geschätzte 70 Prozent aller Verträge bereinigt werden konnten. Neue Engagements prüft die TKB standardmässig und integriert passende Kriterien in die Sponsoring-Verträge. Die Nachhaltigkeitsrichtlinien wendet die TKB auch bei ihren eigenen Anlässen an. So legt die Bank beispielsweise bei der Verpflegung Wert auf saisonale Produkte und regt die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, Fahrgemeinschaften zu bilden.

Je nach Grösse des Engagements mit externen Partnern erfolgt ein Controlling während und nach dem Anlass. Bei TKB-Anlässen wird jeweils ein Schlussbericht erstellt. Dieser unterstützt die Bank im Folgejahr, allfällige Anpassungen vorzunehmen. Auch die geforderten Nachhaltigkeitsaspekte werden in diesem Rahmen überprüft.

Projekte und Aktivitäten 2017

2017 hat die TKB ihre Sponsoring-Richtlinien überarbeitet. Bei neuen Sponsoring-Engagements legt sie den Fokus auf die Nachwuchsförderung im Thurgau, insbesondere in den Bereichen Sport und Kultur. Die bestehenden Engagements werden laufend hinsichtlich dieses Kriteriums überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dies versteht die TKB als nachhaltigen Beitrag für einen lebendigen und auch in Zukunft lebenswerten Kanton.

Mit «funders» hat die Bank im Jahr 2017 eine ursprünglich von der Luzerner Kantonalbank entwickelte Crowdfunding-Plattform in den Kanton Thurgau geholt. Die Plattform bietet Organisationen im Thurgau eine Möglichkeit, finanzielle Mittel für verschiedenste Projekte in den Bereichen Sport, Kultur und Gesellschaft zu generieren. Auch damit leistet die TKB einen nachhaltigen Beitrag für einen aktiven und attraktiven Lebensraum.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3, 201-1] Die TKB gehört zu den grössten Sponsorinnen im Kanton. 2017 hat sie in ihre Sponsoring-Engagements gut 1,3 Millionen Franken investiert. Weiter unterstützt die eigenständige TKB Jubiläums-Stiftung zahlreiche kulturelle Projekte mit regionalem Bezug. 2017 haben Vereine sowie Kunst- und Kulturinstitutionen im Kanton rund 400 000 Franken von der Stiftung erhalten.

Die TKB hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 alle relevanten Sponsoring-Verträge hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitskriterien zu überprüfen und zu ergänzen. Bis Ende 2017 konnte dies die Bank bereits für geschätzte 70 Prozent der betroffenen Verträge realisieren.

Beschaffung
Nachhaltig einkaufen und Beziehungen pflegen

[GRI 103-1] Als Kantonalbank setzt sich die TKB für eine prosperierende regionale Wirtschaft ein. Dies zeigt sich auch beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen der Bank: Ihre Beschaffungspolitik ist darauf ausgerichtet, wo immer möglich und sinnvoll Aufträge an lokale oder regionale Unternehmen zu vergeben, von denen viele auch Kunden der Bank sind. Bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen werden neben wirtschaftlichen auch soziale und ökologische Kriterien angewendet. Auch dies gehört zur Verantwortung einer relevanten Wirtschaftsakteurin wie der TKB. Die TKB bemüht sich um eine faire Auftragsvergabe und um angemessene Kosten-Nutzen-Abwägungen.

Nachhaltigkeitsanforderungen im Einkauf umsetzen

[GRI 103-2] Im Einklang mit dem Leistungsauftrag enthält die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB zwei für die Beschaffung relevante Zielsetzungen:

— Wir setzen uns für eine prosperierende und nachhaltige Wirtschaft ein.
— Bei unserem Engagement berücksichtigen wir Nachhaltigkeitskriterien.

Zur Umsetzung dieser Zielsetzungen erarbeitete die Bank von 2016 bis 2017 Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung. Diese treten 2018 in Kraft und leiten die Abteilungen an, die bei der TKB Einkäufe tätigen (wie zum Beispiel die Abteilungen Informatik, Logistik und Marketing). Die Grundsätze betreffen unter anderem die Themen Wirtschaftlichkeit, soziale Verträglichkeit, Umweltfreundlichkeit, Transparenz und Partnerschaft. Nebst diesen allgemeinen Grundsätzen entwickelte die Bank konkrete Nachhaltigkeitsanforderungen für risikoreichere Produktgruppen wie Büromaterialien, Textilien und Werbeartikel. Diese Anforderungen wurden 2017 im Bereich des Marketings bereits angewendet. Die TKB sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden, die mit der Beschaffung betraut sind, die Richtlinien und Anforderungen kennen und befolgen. Nebst den TKB-eigenen Anforderungen berücksichtigt die Bank bei Bauprojekten die SIA-Normen für nachhaltiges Bauen. Bei Anlässen und beim Sponsoring gelten entsprechende Nachhaltigkeitsrichtlinien, die auch eine gebührende Berücksichtigung von lokalen und regionalen Partnern fordern. Diese unterschiedlichen Elemente schaffen einen Rahmen dafür, dass grundsätzlich bei jeder Beschaffung Nachhaltigkeitsanforderungen thematisiert werden. Die TKB ist sich jedoch bewusst, dass zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen ein Spannungsfeld entstehen kann. Solche Zielkonflikte spricht sie gegenüber allen Beteiligten offen an.

Um die Wirtschaft im Kanton Thurgau zu stärken, vergibt die TKB viele Aufträge im Kanton und in den angrenzenden Wirtschaftsräumen. Davon profitieren viele KMU und lokale Gewerbebetriebe, und die Bank trägt dazu bei, dass Arbeitsplätze vor Ort erhalten werden können. Zudem entspricht die lokale Vergabe von Aufträgen dem Nachhaltigkeitsverständnis der TKB, weil Transportwege kurzgehalten und im Idealfall lokal produziert werden kann.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3, 204-1] Seit 2014 weist die TKB den Anteil der Ausgaben an lokale (im Kanton Thurgau ansässige) und regionale Lieferanten (restliche Schweiz) aus. Auch 2017 entfielen wieder über 98 Prozent des Beschaffungsvolumens auf Schweizer Lieferanten; der Anteil der Ausgaben an Thurgauer Unternehmen belief sich auf 28 Prozent.

Ausblick

2018 werden die Grundsätze zur nachhaltigen Beschaffung intern kommuniziert und verankert.

SORGSAM GEGENÜBER DER UMWELT

Die TKB achtet auf einen schonenden Umgang mit Ressourcen. Sie erhebt ihren Energie- und Ressourcenverbrauch mit dem Ziel, diesen zu verringern. Dazu betreibt sie ein Umweltmanagementsystem, mit dem sie ihre Umweltauswirkungen misst und geeignete Massnahmen identifiziert. Beim Bau und Umbau von Bankgebäuden wendet die Bank ökologische Standards an.

In diesem Kapitel berichtet die TKB über diese wesentlichen Themen:
— Betrieblicher Energieverbrauch und CO_2-Emissionen
— Abfall- und Ressourcenmanagement

Betrieblicher Energieverbrauch und CO_2-Emissionen Messen und optimieren

[GRI 103-1] Als Dienstleistungsunternehmen hat die TKB geringere direkte Umweltauswirkungen als ein produzierendes Unternehmen. Auch wenn ihre Auswirkungen vergleichsweise gering sind, will die Bank ihren Ressourcenverbrauch und CO_2-Ausstoss im Griff haben. Dazu betreibt sie seit 2014 ein Umweltmanagementsystem. Dieses misst den Energie-, Wasser- und Papierverbrauch, die CO_2-Emissionen sowie die Umweltauswirkungen aus Transporten. Dank des Umweltmanagementsystems kann die TKB gezielt Verbesserungsmassnahmen definieren. Zudem sensibilisiert die Bank ihre Mitarbeitenden für ökologische Themen, denn auch aus kleinen Veränderungen im Alltag können sich grosse Einsparungen ergeben.

Umweltauswirkungen reduzieren

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Ziele gesetzt:

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

Auf der Ebene der Kennzahlen hat sich die TKB zudem detaillierte Ziele gesetzt:

— Bis 2020 soll der Energieverbrauch innerhalb der TKB – insbesondere Heizenergie und Strom – um 30 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2013 reduziert werden.
— Ihre direkten Treibhausgas-Emissionen will die TKB bis zum Jahr 2020 um 33 Prozent gegenüber dem Wert von 2013 reduzieren.

Im Umweltmanagementsystem misst die TKB den Verbrauch von Ressourcen wie Papier, Wasser und Energie. Gleichzeitig misst sie den Ausstoss des Treibhausgases CO_2 sowohl an den eigenen Standorten als auch bei wichtigen Zulieferern. Die TKB strebt an, ihren Energieverbrauch und den Ausstoss von Treibhausgasen in den nächsten Jahren deutlich zu reduzieren. Regelmässige Messungen zeigen, ob die getroffenen Massnahmen greifen oder ob Anpassungen nötig sind.

Projekte und Aktivitäten 2017

[GRI 103-2] Mehr als 60 Prozent des gesamten Energieverbrauchs der TKB fallen im Gebäudebereich an. Die Weichen für die Reduktion des Energieverbrauchs werden bei Neubauten und beim Umbau von Bankliegenschaften gestellt. Darum hat die Bank 2014 Richtlinien für ökologisches Bauen entwickelt. Auch beim Erweiterungsbau am Hauptsitz in Weinfelden, der im März 2017 bezogen wurde, setzte die TKB auf nachhaltiges Bauen. So verleiht die Glasfassade dem Bau nicht nur ein modernes Antlitz, sondern wirkt auch als Wärmeregulator. Das Gebäude entspricht den Richtlinien des Minergie-P-Eco-Standards. Minergie-Eco ergänzt die Minergie-Gebäudestandards mit gesundheitlichen und bauökologischen Aspekten. So kamen beim Erweiterungsbau beispielsweise 50 Prozent Recycling-Beton zum Einsatz. Geheizt werden sowohl das «alte» Hauptsitzgebäude wie auch der Erweiterungsbau mittels Wärmegewinnung aus dem Grundwasser; für die Kühlung kommt eine Wärmepumpe zum Einsatz. Die Büros im Erweiterungsbau sind mit einem

hybriden Deckensystem ausgerüstet, das durch direkte Strahlung kühlt und mit Kühlelementen auch den Betonkern als Gebäudespeichermasse aktiviert. Über das gleiche System wird den Büros auch warme Luft zugeführt. Für die Stromversorgung sorgt eine Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Erweiterungsbaus.

Im Berichtsjahr führte die TKB erneut an verschiedenen Standorten Massnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs durch. So hat die Bank in ihrer Geschäftsstelle in Arbon die Beleuchtung der Kundenhalle auf LED umgestellt, und der Hauptsitz in Weinfelden wird neu mit einer Wärmepumpe anstatt mit Erdgas beheizt. Auch in ihrem Betriebszentrum in Weinfelden ersetzte die Bank die Beleuchtung grösstenteils durch LED-Lampen. Mit dieser Massnahme gelang es der Bank, den Stromverbrauch im Betriebszentrum um rund 13 Prozent zu senken.

Bereits 2016 hat die TKB eine Analyse zum Geschäfts- und Pendlerverkehr durchgeführt und 2017 mögliche Massnahmen zur Reduktion der Umweltwirkungen aus dem Verkehr abgeleitet und diskutiert. Als erster Schritt wurde die Veloflotte in Weinfelden erneuert und ausgebaut. Alle drei Standorte in Weinfelden können nun bequem mit dem Velo erreicht werden. Damit können Autofahrten auf diesen kurzen Strecken vermieden werden.

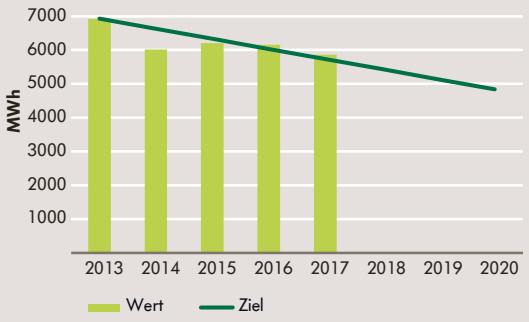
Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3] Die Überprüfung der Kennzahlen für das Berichtsjahr hat gezeigt, dass die TKB auf Kurs ist. Sie führt die eingeleiteten Aktivitäten daher weiter.

Energieverbrauch

[GRI 302-3] Obwohl 2017 der Erweiterungsbau in Weinfelden in Betrieb genommen wurde und die Mitarbeiterzahl am Standort Weinfelden leicht gestiegen ist, konnte die TKB den Energieverbrauch pro Mitarbeiter erneut senken. So hat sie 2017 pro Mitarbeiter 13,6 Megawattstunden (MWh) Energie verbraucht – acht Prozent weniger als im Vorjahr. Darin inbegriffen sind Strom, Heiz- und Kühlenergie sowie jene Energie, die für den Betrieb der externen Rechenzentren, für die Geschäftsreisen und die Arbeitswege der Mitarbeitenden verbraucht wird. Die Arbeitswege sind 2013 letztmals mittels Umfrage erhoben worden.

Energieverbrauch Gebäude und Fahrzeugflotte [GRI 302-1]



Gründe für den Rückgang sind einerseits der etwas weniger kalte Winter 2017, wodurch weniger Heizöl verbraucht wurde, der stark reduzierte Gasverbrauch durch die Umstellung auf Wärmepumpe am Hauptsitz sowie die Umstellung von physischen auf virtuelle Server bei den Anbietern der externen Rechenzentren.

Was den Energieverbrauch innerhalb der TKB (Gebäude und eigene Fahrzeugflotte) betrifft, ist die Bank auf gutem Weg. Allerdings braucht es weitere Bemühungen, um die Reduktion von 30 Prozent bis 2020 im Vergleich zum Referenzjahr 2013 zu erreichen. Mehrere bauliche Massnahmen sollen zur Erreichung des Ziels in den nächsten Jahren beitragen.

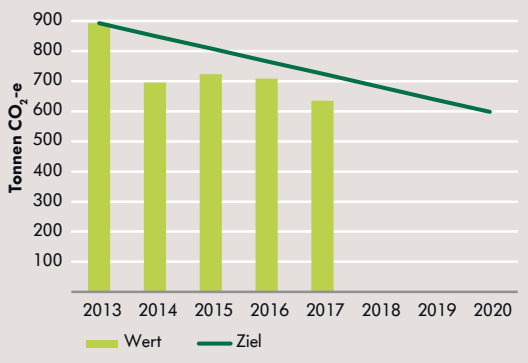
Treibhausgas-Emissionen

Treibhausgas-Emissionen entstehen durch das Verbrennen fossiler Energieträger. Deshalb ist es wichtig, bei der Wärmeerzeugung Heizöl und Gas und beim Transport Benzin und Diesel einzusparen. Erneuerbare Energien senken die Treibhausgas-Emissionen bei der Stromerzeugung. Beim Ausstoss von Treibhausgasen wird zwischen direkten und indirekten Emissionen unterschieden.

Direkte Emissionen

[GRI 305-1] Direkte Emissionen entstehen unmittelbar in der TKB. Beispiele dafür sind Emissionen aus Heizöl, Gas oder Treibstoff von TKB-Fahrzeugen. Im Jahr 2017 betrugen die direkten Treibhausgas-Emissionen der Bank 634 Tonnen. Dies entspricht einer Reduktion von 29 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2013. Somit ist die TKB auf gutem Weg, um ihr Reduktionsziel bis 2020 zu erreichen.

Direkte Emissionen [GRI 305-1]



Indirekte Emissionen
[GRI 305-2] Obwohl der Verbrauch von Fernwärme und Strom praktisch konstant blieb, sind die Emissionen aus Fernwärme und Strom angestiegen. Der Grund liegt im Wechsel des Strommixes. Die TBK bezieht weiterhin ihren gesamten Strom aus erneuerbaren Quellen. Da der neue Strommix jedoch einen anderen Umrechnungsfaktor für die Treibhausgas-Emissionen mit sich bringt, steigen die indirekten Emissionen von 41 Tonnen CO_2 im Jahr 2016 auf 71 Tonnen CO_2 im Jahr 2017. Im neuen Strommix hat die TKB den Anteil Strom aus regionalen Quellen deutlich erhöht und trägt somit zur Förderung der regionalen erneuerbaren Energien bei.

Andere indirekte Emissionen
[GRI 305-3] In diesem Wert enthalten sind vor allem Emissionen aus der Papierherstellung, den Geschäftsfahrten und dem Pendelverkehr. Als eine von wenigen Banken bezieht die TKB auch den Pendelverkehr ihrer Mitarbeitenden sowie die Emissionen ihrer Dienstleister für externe Rechenzentren in die Berechnung der Treibhausgas-Emissionen ein. Diese betrugen 2017 insgesamt 1337 Tonnen CO_2 – eine Steigerung von 1,6 Prozent gegenüber 2016.

Ausblick

Die eigenen Liegenschaften werden 2018 mit weiteren Zählern zur Erfassung des Strom- und Wärmebedarfs ausgerüstet. So kann die TKB in Zukunft noch präzisere Daten zum Energieverbrauch erheben und die Datenqualität weiter verbessern.

Umweltkennzahlen

	Einheit	2017	2016	2015	2014	2013
Papier						
Papierverbrauch gesamt [GRI 301-1]	kg	141 855	140 772	157 607	176 519	167 905
Anteil Recyclingpapier am Gesamtpapierverbrauch [GRI 301-2]	%	72,1 %	35,2 %	13,0 %	3,9 %	0,2 %
Papierverbrauch pro Mitarbeiter (Personaleinheit)	kg/PE	204	207	232	265	249
Energie						
Energieverbrauch innerhalb der TKB [GRI 302-1]	**MWh**	**5859**	**6164**	**6208**	**6021**	**6930**
Strom	MWh	3554	3543	3508	3429	3583
Heizöl	MWh	1200	1229	1218	1194	1524
Erdgas	MWh	1046	1330	1420	1320	1737
Diesel	MWh	41	41	41	44	47
Benzin	MWh	13	15	16	16	18
Fernwärme	MWh	6	6	5	18	21
Energieverbrauch ausserhalb der TKB [GRI 302-2]	**MWh**	**3634**	**3854**	**3898**	**3775**	**3789**
Externe Rechenzentren	MWh	425	723	772	702	702
Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	MWh	3209	3132	3125	3073	3086
Energieintensität [GRI 302-3]						
Energieintensität pro Energiebezugsfläche (Heizenergie, Strom)	MWh/m²	0,12	0,13	0,13	0,12	0,14
Energieintensität pro Mitarbeiter	MWh/PE	13,6	14,7	14,9	14,1	15,9

Umweltkennzahlen

	Einheit	2017	2016	2015	2014	2013
Treibhausgas-Emissionen (CO_2)						
Direkte Emissionen [GRI 305-1]	**t CO_2-e**	**634**	**709**	**723**	**696**	**893**
Heizöl	t CO_2-e	361	369	363	355	454
Erdgas	t CO_2-e	238	303	323	301	396
Diesel	t CO_2-e	27	27	27	29	31
Benzin	t CO_2-e	9	10	11	11	12
Indirekte Emissionen (durch Fernwärme und Strom) [GRI 305-2]	**t CO_2-e**	**71**	**41**	**41**	**42**	**44**
Fernwärme	t CO_2-e	0.5	1	0.5	2	2
Strom	t CO_2-e	71	40	41	40	42
Andere indirekte Emissionen [GRI 305-3]	**t CO_2-e**	**1337**	**1313**	**1342**	**1370**	**1364**
Externe Rechenzentren	t CO_2-e	7	11	12	10	10
Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	t CO_2-e	1204	1175	1184	1164	1170
Papier	t CO_2-e	124	126	145	195	184
Wasser	t CO_2-e	2	2	2	1	1

Begriffe

t	Tonne
MWh	Damit die verbrauchte Energiemenge gemessen und verglichen werden kann, wird der Verbrauch pro Energieträger – beispielsweise das verbrauchte Heizöl in Litern – in Megawattstunden (MWh) umgerechnet.
PE	Personaleinheit (Vollzeitäquivalente)
CO_2-e	CO_2-Äquivalente (Umrechnung sämtlicher Treibhausgase hinsichtlich ihrer Klimaschädlichkeit zu CO_2-Äquivalenten)
Energieverbrauch innerhalb der TKB	Energie, welche direkt durch die TKB verbraucht wird (für Stromversorgung, Heizen, eigene Fahrzeuge).
Energieverbrauch ausserhalb der TKB	Energie, die durch Dritte – beispielsweise Zulieferer und Dienstleister – verbraucht wird. Die TKB erhebt hierfür den Energieverbrauch für extern betriebene Rechenzentren sowie für Geschäftsfahrten und Arbeitswege der Mitarbeitenden.
Fernwärme	Nicht vor Ort erzeugte und daher zugeleitete Wärme (z. B. aus Abwärme von Kehrichtverbrennungsanlagen).
Direkte Emissionen	Emissionen aus Energiequellen, die direkt durch die TKB kontrolliert werden (Emissionen aus dem Verbrauch von Heizöl und Erdgas sowie aus dem Treibstoffverbrauch der TKB-Fahrzeugflotte).
Indirekte Emissionen	Emissionen, die bei der Erzeugung von Strom oder Fernwärme entstehen.
Andere indirekte Emissionen	Emissionen, die durch Dritte – beispielsweise Zulieferer und Dienstleister – verursacht werden (z. B. aus der Papierherstellung, Energieversorgung der externen Rechenzentren sowie Treibstoffverbrauch für Geschäfts- und Pendelverkehr).
Energieintensität	Energieverbrauch pro Mitarbeiter oder pro Quadratmeter (m2) Energiebezugsfläche
Energiebezugsfläche	Teil der Gebäudefläche, welcher beheizt wird.

Abfall- und Ressourcenmanagement
Papierverbrauch reduzieren

[GRI 103-1] Die TKB übernimmt Verantwortung beim Umgang mit Verbrauchsmaterialien. Papier ist dabei das wichtigste Element. Im Alltag der TKB spielt es eine grosse Rolle, sei es im Austausch mit Kundinnen und Kunden oder bei der Wissenssicherung innerhalb der Bank. Dennoch ist es der Bank ein Anliegen, ihren Papierverbrauch zu reduzieren. Bei der Beschaffung von Papier ist der Gehalt an rezyklierten Wertstoffen ein wichtiges Entscheidungskriterium, weil so der Ressourcenverbrauch in der Papierproduktion stark gesenkt werden kann. Ein weiterer Aspekt zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs ist das Abfallmanagement. Die TKB will unnötige Abfälle vermeiden und sensibilisiert ihre Mitarbeitenden im Umgang mit Abfällen im Alltag.

Auf elektronische Kanäle setzen

[GRI 103-2] Die TKB hat sich im Thema Abfall- und Ressourcenmanagement das folgende Ziel gesetzt:

— Der gesamte Papierverbrauch soll bis 2020 um 15 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2013 reduziert werden.

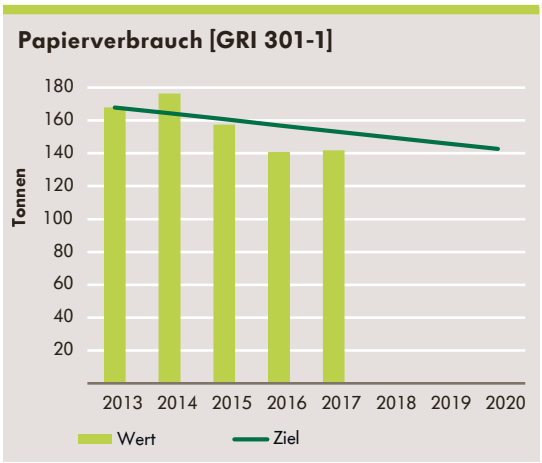
Um ihr Reduktionsziel zu erreichen, will die TKB vermehrt elektronische Kanäle in der Kommunikation nutzen. Sie hat deshalb in der Vergangenheit schon vielfältige Massnahmen eingeleitet. Seit Sommer 2015 verwendet die Bank für Kontoauszüge und Bankbelege beispielsweise Recycling-Papier, das zudem doppelseitig bedruckt wird. Seit Anfang 2017 nutzen alle Mitarbeitenden E-Bankbelege, sie verzichten also auf die physische Zustellung von Konto- und Depotauszügen. Im Berichtsjahr stellte die TKB bei weiteren Drucksachen auf Recycling-Papier um. Neu wurden auch Druckaufträge bei externen Druckereien auf Recycling-Papier ausgeführt.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3] Von 2013 bis 2017 sank der Papierverbrauch um 15,5 Prozent. Damit hat die TKB ihr Reduktionsziel von 15 Prozent bis 2020 bereits erreicht. Für die kommenden Jahre gilt es nun, diesen Verbrauch zu stabilisieren.

[GRI 301-1] Im Vergleich zum Vorjahr blieb der Papierverbrauch 2017 nahezu konstant und betrug 142 Tonnen. Dieser Wert enthält auch die externen Verbrauchsmaterialien. Darunter fällt neben Papier-Erzeugnissen wie Servietten und Ähnliches auch das Papier, das externe Partner im Auftrag der TKB verbrauchen.

[GRI 301-2] Den Anteil an Recycling-Papier konnte die TKB im Berichtsjahr von 35 auf 72 Prozent erhöhen. Zur Steigerung beigetragen hat insbesondere der Anteil an Recycling-Papier in externen Druckereien sowie im internen Papierverbrauch.



GRI-Inhaltsindex

[GRI 102-54, 102-55] Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Dieses GRI-Inhaltsverzeichnis zeigt, wo die Informationen zu den GRI-Standardangaben in den verschiedenen Berichtselementen (Nachhaltigkeitsbericht, Geschäftsbericht, Website) enthalten sind. Der Bericht wurde für den GRI Materiality Disclosures Service eingereicht. GRI bestätigt mit dem Logo oben die Richtigkeit der Verweise der GRI-Wesentlichkeitsangaben (GRI 102-40 bis 102-49).

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
GRI 101: Grundlagen 2016					
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016					
	102-1	Name der Organisation	—	—	Thurgauer Kantonalbank
	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistunge	—	15, 23–26	Weitere Informationen auf der TKB-Website: Angebot für Privatpersonen; Angebot für Firmen
	102-3	Hauptsitz der Organisation	—	—	Weinfelden
	102-4	Länder mit Geschäftstätigkeitsschwerpunkt	—	—	Die TKB ist in der Schweiz tätig.

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
	102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	—	—	Die TKB ist ein Bankinstitut mit Staatsgarantie. Haupteigentümer ist der Kanton Thurgau: Er stellt 320 Mio. Franken Kapital zur Verfügung. 80 Millionen Franken sind als Partizipationsscheine mit einem Nominalwert von 20 Franken pro Titel im Publikum platziert. Weitere Informationen auf der TKB-Website: Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank
	102-6	Wesentliche Märkte	—	15, 23 – 26, 58 – 59, Umschlag hinten	Die TKB betreibt 29 Geschäftsstellen im Kanton Thurgau.
	102-7	Grösse der berichtenden Organisation	—	Umschlag vorne und hinten	Die TKB betreibt 29 Geschäftsstellen im Kanton Thurgau.
	102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	30, 35	—	b. Alle Mitarbeitenden sind im Kanton Thurgau angestellt. d. Es werden keine wesentlichen Arbeiten durch Freelancer ausgeführt. e. Keine signifikanten Schwankungen.
	102-9	Lieferkette	—	—	Als Dienstleistungsunternehmen beschafft die TKB beispielsweise Güter für den Bürobetrieb und die Gebäudeausstattung. Wichtig sind zudem Investitionen in Gebäude und IT-Infrastruktur sowie der Einkauf von Finanzdienstleistungen. In der Beschaffung berücksichtigt die TKB wenn möglich Unternehmen aus der Region.
	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	—	—	Keine.

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
	102-11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	—	73–75, 86–95	
	102-12	Externe Initiativen	—	—	Keine.
	102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	—	—	Verband Schweizerischer Kantonalbanken VSKB Schweizerische Bankiervereinigung Swiss Sustainable Finance Öbu (Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften)
Strategie					
	102-14	Erklärung der höchsten Entscheidungsträger	5	—	
Ethik und Integrität					
	102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	—	13–14, 15, 40	
Führung					
	102-18	Führungsstruktur	—	51–65	Weitere Informationen auf der TKB-Website: Organisation und Corporate Governance Die TKB hat einen Nachhaltigkeitsmanager, der das Thema unternehmensweit koordiniert.

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Einbindung von Stakeholdern					
	102-40	Liste der einbezogenen Stakeholdergruppen	12	—	—
	102-41	Anteil Mitarbeiter unter Kollektivvereinbarungen	—	—	Die Thurgauer Kantonalbank hat keinen Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet.
	102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	12	—	—
	102-43	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	12–13	—	—
	102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	13	—	—
Vorgehensweise bei der Berichterstattung					
	102-45	Liste der konsolidierten Unternehmen	—	51 – 65	Der Nachhaltigkeitsbericht der TKB bezieht sich auf die Thurgauer Kantonalbank mit 29 Geschäftsstellen. Beteiligungen werden im Bericht nicht abgedeckt, da es sich nicht um Mehrheitsbeteiligungen handelt.
	102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Themenabgrenzung	10 – 11	—	—
	102-47	Liste der wesentlichen Themen	11	—	
	102-48	Neuformulierung der Informationen	—	—	Keine.
	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	11	—	—

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
	102-50	Berichtszeitraum	—	—	Der Bericht deckt das Kalenderjahr 2017 ab.
	102-51	Datum der Veröffentlichung des letzten Berichts	—	—	Juni 2017
	102-52	Berichtszyklus	—	—	Die TKB berichtet jährlich über ihre Nachhaltigkeitsleistung.
	102-53	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht oder seinen Inhalten	—	—	Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht beantwortet die Medienstelle der TKB (medien@tkb.ch).
	102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	51	—	—
	102-55	GRI-Inhaltsindex	51	—	—
	102-56	Externe Prüfung	—	—	Der Bericht wurde nicht extern geprüft.
Wesentliche Themen					
Produktportfolio					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	15 – 16	15, 23 – 26	—
G4: Produkt-Portfolio	FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	17	—	—

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Beratung und Service					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	18 – 20	13, 23 – 28	—
Eigener Indikator		Anteil ISO-zertifizierter Kundenberater(innen)	20	—	—
Finanzielle Stabilität					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	21	82	—
Eigener Indikator		Kapitalquote	21	82	Weitere Informationen auf der TKB-Website: Eigentümerstrategie
Risikomanagement und Compliance					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	22 – 24	86 – 95	—
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	24	—	—
Eigener Indikator		Anzahl Schulungstage zum Thema Risikomanagement und Compliance	23 – 24	—	—

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Arbeitgeberattraktivität					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	27–29	29–32	Weitere Informationen auf der TKB-Website: Arbeitgeberbroschüre
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeitender sowie Personalfluktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	29, 30	—	Die Rate neu eingestellter Mitarbeitender sowie die Fluktuation in absoluten Zahlen werden aus Gründen der Lesefreundlichkeit nicht separat ausgewiesen. Da die TKB nur in der Schweiz tätig ist, wird nicht nach Regionen unterschieden.
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeitendem, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	29, 31	—	Die Aus- und Weiterbildung wird in Ausbildungstagen ausgewiesen. Ein Tag entspricht dabei 8,4 Stunden.

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Chancengleichheit und Diversität					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	32 – 33	—	—
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeitenden in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe und andere Diversitätsindikatoren	33	51 – 70	Die TKB weist den Prozentsatz der Mitarbeitenden nach Mitarbeiterkategorie, Geschlecht und Altersgruppen aus, da dies die relevanten Diversitätsindikatoren für die Bank sind.
	405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	33	—	—
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-3	Elternzeit	35	—	—
Stärkung des Wirtschaftsstandorts					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	37 – 38	39 – 42	—
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter Wert	38 – 39	72 – 82	—

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Verantwortung bei Sponsoring und Anlässen					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	40 – 41	—	Weitere Informationen auf der TKB-Website: Sponsoring-Engagement; TKB Jubiläums-Stiftung
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter Wert	38 – 39	72 – 82	—
Eigener Indikator		Anteil Verträge mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien	41	—	—
Beschaffung					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	42 – 43	39 – 42	—
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	43	—	—

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Betrieblicher Energieverbrauch und CO_2-Emissionen					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	45 – 46	42	—
GRI 203: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	46, 48	—	d. Die TKB verkauft keine Energie. f. Der Stromverbrauch umfasst den Verbrauch sämtlicher Liegenschaften, der Bancomaten, die in externen Gebäuden eingemietet sind, und den Verbrauch für Wärmepumpen. Die Werte für den Heizenergieverbrauch sind nicht heizgradtagbereinigt. g. Die Umrechnungskoeffizienten stammen aus der KBOB-Liste[1] und aus der ecoinvent-Datenbank v2.2 resp. v3.2[2].
	302-2	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	48	—	b. Der Energieverbrauch (Strom) des externen Rechenzentrums und des Onlinedienstleisters wurden direkt von diesen zur Verfügung gestellt. Die bezogenen Leistungen enthalten auch einen Anteil Serverkühlleistung. c. Die Umrechnungskoeffizienten für Geschäftsverkehr und Arbeitswege stammen aus der KBOB-Liste[1] und aus der ecoinvent-Datenbank v2.2 resp. v3.2[2].

[1] Ökobilanzdaten im Baubereich, 2009/1:2016, KBOB, eco-bau, IPB

[2] www.ecoinvent.ch

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
	302-3	Energieintensität	46, 48	—	b. Die Energiebezugsfläche basiert bei Liegenschaften im Eigentum der TKB auf bestehenden Plänen, bei Mietliegenschaften auf den Angaben in den Mietverträgen (nur beheizte Stockwerke). Der Wert für Personaleinheiten (Vollzeitäquivalent) schliesst allfällige Freelancer mit ein und rechnet die Lernenden/Praktikanten zu 50 %. c. In den Energieverbrauch pro m^2 Energiebezugsfläche wurde der Verbrauch an Heizenergie und Strom für die Liegenschaften einbezogen. In den Energieverbrauch pro Personaleinheit wurde der gesamte Energieverbrauch (innerhalb und ausserhalb) einbezogen.
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	46, 47, 49	—	b. In die Berechnung einbezogen worden sind die Verbrennungsprozesse im Betrieb. Das Resultat enthält aber alle treibhausgasrelevanten Emissionen gemäss GHG Protocol aus der Vorkette (kg CO_2-äq.) e.,g. Die Umrechnungskoeffizienten für die Treibhausgasemissionen stammen aus der KBOB-Liste[1]. f. Die Emissionen umfassen die gesamte TKB (operationelle Kontrolle).

[1] Ökobilanzdaten im Baubereich, 2009/1:2016, KBOB, eco-bau, IPB

[2] www.ecoinvent.ch

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
	305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	47, 49	—	b. In die Berechnung einbezogen wurden die Treibhausgasemissionen der Strom- und Fernwärmeproduktion. Das Resultat enthält somit alle treibhausgasrelevanten Emissionen gemäss GHG Protocol aus der gesamten Vorkette (kg CO_2-äq.) e.,g. Die Umrechnungskoeffizienten für die Treibhausgasemissionen stammen aus der KBOB-Liste[1]. f. Die Emissionen umfassen die gesamte TKB (operationelle Kontrolle).
	305-3	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	47, 49	—	b. Das Resultat enthält alle treibhausgasrelevanten Emissionen gemäss GHG Protocol aus der gesamten Vorkette (kg CO_2-äq.). f., g. Die Umrechnungskoeffizienten für die Treibhausgasemissionen stammen aus der KBOB-Liste[1] und der ecoinvent-Datenbank v2.2 resp. v3.2[2] bzw. direkt vom Dienstleister (externe Rechenzentren).
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	—	—	a. 2017 wurden 3,0 Tonnen CO_2-e pro Mitarbeiter, pro Mitarbeiterin (Personaleinheit PE) ausgestossen. b. PE (Vollzeitäquivalent) c. Scope 1, 2 und 3 sind in die Berechnung einbezogen worden. d. In die Berechnung einbezogen worden sind alle treibhausgasrelevanten Emissionen.

[1] Ökobilanzdaten im Baubereich, 2009/1:2016, KBOB, eco-bau, IPB

[2] www.ecoinvent.ch

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2017 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2017 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Abfall- und Ressourcenmanagement					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	50	42	—
GRI 301: Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	50	—	—
	301-2	Anteil der Sekundärmaterialien am Gesamtmaterialeinsatz	50	—	—

Impressum
Herausgeber: Thurgauer Kantonalbank (TKB)
Projektleitung: Dominik Beerli, Tina Helfenberger
Redaktion und fachliche Beratung: BSD Consulting
Kontakt: nachhaltigkeit@tkb.ch

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
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
8556 Wigoltingen, Poststrasse 6

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

Juli 2018

Thurgauer Kantonalbank
FÜRS GANZE LEBEN

www.tkb.ch