

Anhang

Leistungskennzahlen

Stossrichtung

Engagiert für Kundinnen und Kunden

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Anteil Produkte und Dienstleistungen (Assets under Management), die ESG-Kriterien umfassen [Eigene Angabe]						
Volumen der gesamten Produkte/Dienstleistungen (Assets under Management) ² (in Millionen Franken)	12.9%	10'264	9'095	10'420	9'310	8'626
Anzahl der ESG-Produkte/Dienstleistungen ³	4.6%	40'193	38'434	34'638	25'551	-
Volumen der ESG-Produkte/Dienstleistungen ⁴ (in Millionen Franken)	8.6%	2'451	2'256	2'478	1'820	-
Anteil der ESG-Produkte/Dienstleistungen am Gesamtvolumen (in Prozent)	-3.7%	23.9	24.8	23.8	19.5	-
Geldwert von Produkten und Dienstleistungen (Assets under Management), die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden [Eigene Angabe]						
Gesamt-Hypothekarvolumen (in Millionen Franken)	4.4%	20'000	19'154	21'740	20'575	19'662
Gesamtvolumen Energiehypothek (in Millionen Franken)	46.4%	60	41	44	42	41
Anteil Energiehypothek-Volumen (in Prozent)	40.2%	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
Anzahl durchgeführter Beratungen durch Energieberatungsstellen [Eigene Angabe]						
Anzahl durchgeführte Beratungen durch Energieberatungsstellen (Energetische Immobilienbeurteilung) ⁵	82.8%	53	29	30	10	48
Anzahl durchgeführte Beratungen durch Energieberatungsstellen (Energie vom Dach) ⁶	-	22	-	-	-	-

¹ Veränderung 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

² Total Anlagevolumen (Assets under Management) (VV, Depot, Vorsorge)

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

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

⁵ Energieberatung erfolgt in Kooperation mit den Energieberatungsstellen des Kantons Thurgau seit 2018

⁶ Beratung wird seit 2023 angeboten

Sustainable Finance (ESG-Integration)

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden [Eigene Angabe]						
Wert des gesamten verwalteten Vermögens am Ende des Berichtszeitraums (in Millionen Franken)	0.5%	1'987	1'977	1'705	1'629	1'293
Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem positiven Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen ² (in Millionen Franken)	0.5%	1'987	1'977	1'705	1'629	1'288
Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem negativen Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen ² (in Millionen Franken)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	5
Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem kombinierten positiven und negativen Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen ² (in Millionen Franken)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Anteil der Vermögenswerte, die einer positiven ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden, an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	99.6
Anteil der Vermögenswerte, die einer negativen ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden, an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4
Anteil der Vermögenswerte, die einer kombinierten negativen und positiven ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden, an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Prozentsatz der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind [Eigene Angabe]						
Anzahl der Finanzanlagen insgesamt	2.5%	166	162	132	135	123
Anzahl der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind ³	2.5%	166	162	132	135	122
Anteil der Finanzanlagen mit Kopplung an ESG-Kriterien (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	99.2
CO₂-Ausstoss (Scope 1–2) pro investierter CHF Mio. des Finanzanlageportfolios [Eigene Angabe]						
CO ₂ -Ausstoss in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (CO ₂ -e) pro Million Franken investiert im Portfolio gesamt ⁴	-9.6%	95.6	105.7	168.0	167.4	173.4

¹ Veränderung 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

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

³ Basis für die vorliegende Beurteilung der «ESG-Kriterien-Koppelung» bildet der von der TKB seit Frühling 2023 angewendete Nachhaltigkeitsansatz bei den bankeigenen Finanzanlagen (siehe Kapitel «Sustainable Finance»)

⁴ Basis: MSCI ESG-Tool (zu berücksichtigen: Für das Finanzanlageportfolio 2023 waren zu 44.8% der Titel bzw. zu 24.5% des Portfolio-Marktwerts keine Emissionsdaten verfügbar. Im Portfolio 2023 beruhen zudem 24.8% der ausgewiesenen Emissionsdaten gemessen an Anzahl Titeln bzw. 57.8% gemessen am Portfolio-Marktwert auf Schätzungen von MSCI; effektiv bzw. vollständig rapportiert waren die Emissionsdaten zu 30.3% der Anzahl Titel bzw. zu 17.7% des Portfolio-Marktwerts)

Stossrichtung

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Mitarbeitende [GRI 2-7]						
Gesamtanzahl der Angestellten, in FTE ²	3.9%	755.3	726.8	711.6	704.4	684.7
Gesamtanzahl der Angestellten (Personaleinheiten) nach GB-Norm (LL zu 50 %, exkl. StdL), in FTE ³	4.3%	731	701	684	679	658
Anzahl angebotene Vollzeit-Stellen ⁴ (Personaleinheiten) ohne Lernende/Praktikanten	2.6%	710	692	674	663	632
Mitarbeitende						
– Mitarbeitende total (alle inkl. Lernende/Praktikanten und Stundenlöhner)	3.6%	865	835	809	799	777
– davon Funktionsstufe 7 (GL) ⁵	0.0%	6	6	6	6	-
– davon Führungsfunktionen (alle Vorges. laut Stellenplan; ohne GL) ⁵	3.9%	133	128	125	126	-
– davon ohne Führungsfunktion (Rest) ⁵	3.6%	726	701	678	667	-
– davon Funktionsstufe 5 ^{5,6}	6.0%	336	317	291	272	-
– davon Lernende	-4.4%	43	45	47	48	48
– davon Praktikanten	-25.0%	3	4	4	1	2
– davon Stundenlöhner	0.0%	9	9	9	8	7
Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag ⁷ (befristet/unbefristet)	3.6%	856	826	800	791	770
Arbeitsvertrag unbefristet						
– Männer	3.9%	430	414	407	402	316
– Frauen	3.7%	363	350	329	326	389
– Divers	-	-	-	-	-	-
Arbeitsvertrag befristet⁸ (inkl. Lernende und Praktikanten)						
– Männer	-8.3%	33	36	36	36	36
– Frauen	15.4%	30	26	28	27	29
– Divers	-	-	-	-	-	-

¹ Veränderung 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

² Gesamtpersonal inkl. Stundenlöhner, Lernende/Praktikanten zu 100% gerechnet / Stichtagsbetrachtung per 31.12.2023

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

⁴ Sollbestand, exklusive Lernende/Praktikanten und Temporärkräfte

⁵ Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

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

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

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

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Stundenlöhner	0.0%	9	9	9	8	7
– Männer	0.0%	3	3	3	2	1
– Frauen	0.0%	6	6	6	6	6
– Divers	-	-	-	-	-	-
Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis ² (Vollzeit und Teilzeit)	4.2%	819	786	758	750	727
Vollzeit (exkl. Lernende/Praktikanten)	4.5%	488	467	474	476	461
– Männer	2.9%	350	340	343	350	338
– Frauen	8.7%	138	127	131	126	123
– Divers	-	-	-	-	-	-
Anteil der Angestellten in Vollzeit, nach Geschlecht (in Prozent)						
– Männer	-1.5%	71.7	72.8	72.4	73.5	73.3
– Frauen	4.0%	28.3	27.2	27.6	26.5	26.7
– Divers	-	-	-	-	-	-
Teilzeit ² (exkl. Lernende/Praktikanten, inkl. Stundenlöhner)	3.8%	331	319	284	274	266
– Männer	4.8%	88	84	76	63	59
– Frauen	3.4%	243	235	208	211	207
– Divers	-	-	-	-	-	-
Anteil der Angestellten in Teilzeit, nach Geschlecht (in Prozent)						
– Männer	1.0%	26.6	26.3	26.8	23.0	22.2
– Frauen	-0.3%	73.4	73.7	73.2	77.0	77.8
– Divers						

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

Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die nicht angestellt sind, aber kontrolliert werden ³	-11.1%	8	9	k.A.	k.A.	k.A.
Verhältnis der Mitarbeitenden, die nicht angestellt sind, aber kontrolliert werden, zu Mitarbeitende total (in Prozent)	-14.2%	0.9	1.1	k.A.	k.A.	k.A.

¹ Veränderung 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

² Anzahl Köpfe, ohne Lernende/Praktikanten

³ Hierbei handelt es sich um Personen, die bei einer Drittfirma angestellt sind, jedoch in höheren Pensen über längere Zeit ausschliesslich für die TKB arbeiten (z.B. am Empfang). Ihre Zahl wird pro Kopf und per Ende des Berichtszeitraums (Stichtagbetrachtung) erfasst. Diese Kennzahl wird seit 2022 erhoben.

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation [GRI 401-1]						
Anzahl Personen ² (Köpfe) wie oben in GRI 2-7	-	865	835	809	799	777
– davon < 30 Jahre ³	-	190	186	198	190	185
– davon 30 – 50 Jahre ³	-	411	396	364	361	353
– davon > 50 Jahre ³	-	264	253	247	248	239
– davon Männer ³	-	466	453	446	440	426
– davon Frauen ³	-	399	382	363	359	351
– davon Divers ³	-	-	-	-	-	-
Gesamtzahl der während des Berichtszeitraums eingestellten Mitarbeitenden, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen ²	-21.9%	89	114	88	87	79
– < 30 Jahre	-16.0%	42	50	52	54	51
– 30 – 50 Jahre	-36.4%	35	55	30	29	19
– > 50 Jahre	33.3%	12	9	6	4	9
Rate neuer Mitarbeitenden, nach Altersgruppen (in Prozent)						
– < 30 Jahre	7.6%	47.2	43.9	59.1	62.1	64.6
– 30 – 50 Jahre	-18.5%	39.3	48.2	34.1	33.3	24.1
– > 50 Jahre	70.8%	13.5	7.9	6.8	4.6	11.4
Gesamtzahl der während des Berichtszeitraums eingestellten Mitarbeitenden, aufgeschlüsselt nach Geschlecht ²	-21.9%	89	114	88	87	79
– Männer	-28.3%	43	60	46	49	44
– Frauen	-14.8%	46	54	42	38	35
– Divers	-	-	-	-	-	-
Rate neuer Mitarbeitenden, nach Geschlecht (in Prozent)						
– Männer	-8.2%	48.3	52.6	52.3	56.3	55.7
– Frauen	9.1%	51.7	47.4	47.7	43.7	44.3
– Divers	-	-	-	-	-	-

¹ Veränderung 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

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

³ Angabe für Fluktuationsberechnung

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen während des Berichtszeitraums verlassen haben, nach Altersgruppen ²	-16%	68	81	86	64	70
- < 30 Jahre	-29.4%	24	34	34	33	38
- 30 – 50 Jahre	-15.4%	22	26	24	15	19
- > 50 Jahre	4.8%	22	21	28	16	13
Angestelltenfluktuation nach Altersgruppen ³ (unbereinigte Fluktuation, in Prozent)						
- < 30 Jahre	-26.9%	10.5	14.4	13.6	13.5	16.1
- 30 – 50 Jahre	-11.5%	5.1	5.8	6.1	3.8	5.1
- > 50 Jahre	3.6%	8.3	8.0	11.1	6.3	5.2
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen während des Berichtszeitraums verlassen haben, nach Geschlecht	-5.8%	68	81	86	64	70
- Männer	-32.7%	33	49	45	35	44
- Frauen	9.4%	35	32	41	29	26
- Divers	-	-	-	-	-	-
Angestelltenfluktuation nach Geschlecht ³ (unbereinigte Fluktuation, in Prozent)						
- Männer	-30.3%	6.7	9.6	9.1	7.2	9.4
- Frauen	11.4%	8.2	7.3	10.1	7.3	6.7
- Divers	-	-	-	-	-	-
Angestelltenfluktuation ³ (unbereinigte Fluktuation, in Prozent)						
- gesamt	-13.8%	7.4	8.5	9.6	7.2	8.2
Angestelltenfluktuation ³ (bereinigte Fluktuation, in Prozent)						
- gesamt ⁴	-24.3%	5.6	7.4	5.6	4.7	5.7

¹ Veränderung 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

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

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

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

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten [GRI 404-1]						
Ausbildungstage ²	26.5%	2'713	2'144	959	911	1'324
Ausbildungstage pro Mitarbeiter/Mitarbeiterin	21.9%	3.2	2.6	1.2	1.1	1.7
– Männer	17.4%	3.3	2.8	1.2	1.2	2.0
– Frauen	29.1%	3.0	2.3	1.2	1.0	1.4
– Divers	-	-	-	-	-	-
Ausbildungskosten in Millionen Franken (inkl. Lehrlinge)	-10.4%	1.6	1.8	1.0	1.3	1.4
– in % des Personalaufwandes	-16.0%	1.3	1.6	0.9	1.2	1.4
– pro Mitarbeiter/Mitarbeiterin in Franken	-13.4%	1'873	2'162	1'272	1'669	1'849
Lehrabschlüsse	0.0%	15	15	16	17	17
Eidg. anerkannter Abschluss	13.9%	41	36	33	19	27
Mitarbeitende in Vorbereitung auf einen eidg. anerkannten Abschluss	25.0%	75	60	49	44	48
Interne Ausbilderinnen und Ausbilder	9.1%	36	33	27	19	27
Mitarbeiterumfrage zur «Zufriedenheit» und «Verbundenheit» [Eigene Angabe]						
Zufriedenheit & Verbundenheit der Mitarbeitenden auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 5 «vollkommen zufrieden» bedeutet (in Punkten)	-4.5%	-	-	4.2	-	-
Organisationale Energie	-4.0%	-	-	48	-	-
Anzahl Absenttage (aufgrund Krankheit und Unfall) [Eigene Angabe]						
Anzahl der Absenttage (aufgrund Krankheit und Unfall)	0.5%	4'462	4'441	3'443	3'645	4'045
Durchschnittliche Anzahl der Absenttage pro Mitarbeitenden (aufgrund Krankheit und Unfall)	-2.1%	6.0	6.1	4.8	5.2	5.9
Durchschnittliche Anzahl der Absenttage bei Kantonalbanken (aufgrund Krankheit und Unfall)	-	k.A. ³	k.A. ³	5.9	5.4	6.1

¹ Veränderung 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

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

³ Die Kennzahl kann erst im Folgejahr ausgewiesen werden. Die durchschnittliche Abwesenheit bei den anderen Kantonalbanken konnte für 2022 nicht ermittelt werden, weil die Messmethodik der Kennzahl aktuell überarbeitet wird

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Elternzeit [GRI 401-3]						
Gesamtzahl der Angestellten, die Anspruch auf Elternzeit haben, nach Geschlecht ³	-	22	22	19	27	29
– Männer	-	12	9	9	15	18
– Frauen	-	10	13	10	12	11
– Divers	-	-	-	-	-	-
Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit genommen haben, nach Geschlecht ³	-	22	22	19	27	29
– Männer	-	12	9	9	15	18
– Frauen	-	10	13	10	12	11
– Divers	-	-	-	-	-	-
Gesamtzahl der Angestellten, die während des Berichtszeitraums nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, nach Geschlecht ³	-	22	21	17	25	28
– Männer	-	12	9	9	15	18
– Frauen	-	10	12	8	10	10
– Divers	-	-	-	-	-	-
Gesamtzahl der Angestellten, die nach dem Elternurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz noch beschäftigt waren, nach Geschlecht ³	-	k.A. ²	20	17	25	27
– Männer	-	k.A. ²	9	9	15	17
– Frauen	-	k.A. ²	11	8	10	10
– Divers	-	-	-	-	-	-
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz (in Prozent)	4.8%	100.0	95.5	89.5	92.6	96.6
– Männer	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
– Frauen	8.3%	100.0	92.3	80.0	83.3	90.9
– Divers	-	-	-	-	-	-

¹ Veränderung 2023 gegenüber Vorjahr 2022 in Prozent

² Die Kennzahl für 2023 kann erst 12 Monate nach Ende des Berichtsjahres ermittelt werden, d.h. erst per Ende 2024

³ Bei diesen Angaben wird auf das Ausweisen der Veränderung zum Vorjahr verzichtet, weil diese keine aussagekräftige Kennzahl darstellt

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit genommen haben (in Prozent) ²	-4.8%	k.A.	95.2	100.0	100.0	96.4
– Männer	0.0%	k.A.	100.0	100.0	100.0	94.4
– Frauen	-8.3%	k.A.	91.7	100.0	100.0	100.0
– Divers	-	-	-	-	-	-

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten [GRI 405-1]

Gesamtzahl der Personen im Bankrat, nach Geschlecht	0.0%	9	9	9	9	9
– Männer	0.0%	6	6	7	7	7
– Frauen	0.0%	3	3	2	2	2
– Divers	-	-	-	-	-	-
Prozentualer Anteil der Personen im Bankrat, nach Geschlecht						
– Männer	0.0%	66.7	66.7	77.8	77.8	77.8
– Frauen	0.0%	33.3	33.3	22.2	22.2	22.2
– Divers	-	-	-	-	-	-
Gesamtzahl der GL, nach Geschlecht	0.0%	6	6	6	6	5
– Männer	0.0%	6	6	6	6	5
– Frauen	0.0%	0	0	0	0	0
– Divers	-	-	-	-	-	-
Prozentualer Anteil der GL, nach Geschlecht						
– Männer	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
– Frauen	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
– Divers	-	-	-	-	-	-
Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen, nach Geschlecht (inkl. GL) ³	3.7%	139	134	131	132	-
– Männer	3.6%	114	110	112	117	-
– Frauen	4.2%	25	24	19	15	-
– Divers	-	-	-	-	-	-

¹ Veränderung 2023 gegenüber Vorjahr 2022 in Prozent

² Anteil bezieht sich auf «Gesamtzahl der Angestellten, die während des Berichtszeitraums nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind». Der Bezug wurde bei der gesamten Zeitreihe korrigiert (davor: Bezug auf «Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit genommen haben»). Der Anteil fällt damit höher aus als im Vorjahresbericht

³ Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Prozentualer Anteil der MA in Führungsfunktionen, nach Geschlecht (inkl. GL) ²						
– Männer	–0.1%	82.0	82.1	85.5	88.6	-
– Frauen	0.4%	18.0	17.9	14.5	11.4	-
– Divers	-	-	-	-	-	-
Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen, nach Altersgruppe (inkl. GL) ²	3.7%	139	134	131	132	-
– < 30 Jahre	–25.0%	3	4	7	6	-
– 30 – 50 Jahre	6.8%	79	74	69	73	-
– > 50 Jahre	1.8%	57	56	55	53	-
Prozentualer Anteil der MA in Führungsfunktionen, nach Altersgruppe ²						
– < 30 Jahre	–27.7%	2.2	3.0	5.3	4.5	-
– 30 – 50 Jahre	2.9%	56.8	55.2	52.7	55.3	-
– > 50 Jahre	–1.9%	41.0	41.8	42.0	40.2	-
Gesamtzahl der übrigen MA, nach Geschlecht ^{2,3}						
– Männer	2.6%	352	343	334	323	-
– Frauen	4.5%	374	358	344	344	-
– Divers	-	-	-	-	-	-
Prozentualer Anteil der übrigen MA, nach Geschlecht ²						
– Männer	–0.9%	48.5	48.9	49.3	48.4	-
– Frauen	0.9%	51.5	51.1	50.7	51.6	-
– Divers	-	-	-	-	-	-

¹ Veränderung 2023 gegenüber Vorjahr 2022 in Prozent

² Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

³ Alle MA, inkl. Stundenlöhner und Lernende/Praktikanten

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Gesamtzahl der übrigen MA, nach Altersgruppe ²	3.6%	726	701	678	667	-
– < 30 Jahre	2.7%	187	182	191	184	-
– 30 – 50 Jahre	3.1%	332	322	295	288	-
– > 50 Jahre	5.1%	207	197	192	195	-
Prozentualer Anteil der übrigen MA, nach Altersgruppe ²						
– < 30 Jahre	– 0.8%	25.8	26.0	28.2	27.6	-
– 30 – 50 Jahre	– 0.4%	45.7	45.9	43.5	43.2	-
– > 50 Jahre	1.5%	28.5	28.1	28.3	29.2	-
Gesamtzahl der MA mit FST5, nach Geschlecht ³	6.0%	336	317	291	272	-
– Männer	3.1%	233	226	221	210	-
– Frauen	13.2%	103	91	70	62	-
– Divers	-	-	-	-	-	-
Prozentualer Anteil der MA mit FST5, nach Geschlecht ^{2,3}						
– Männer	– 2.7%	69.3	71.3	75.9	77.2	-
– Frauen	6.8%	30.7	28.7	24.1	22.8	-
– Divers	-	-	-	-	-	-
Gesamtzahl der MA mit FST5, nach Altersgruppe ³	6.0%	336	317	291	272	-
– < 30 Jahre	11.1%	10	9	11	8	-
– 30 – 50 Jahre	4.5%	210	201	187	175	-
– > 50 Jahre	8.4%	116	107	93	89	-
Prozentualer Anteil der MA mit FST5 nach Altersgruppe ³						
– < 30 Jahre	4.8%	3.0	2.8	3.8	2.9	-
– 30 – 50 Jahre	– 1.4%	62.5	63.4	64.3	64.3	-
– > 50 Jahre	2.3%	34.5	33.8	32.0	32.7	-

¹ Veränderung 2023 gegenüber Vorjahr 2022 in Prozent

² Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

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

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Pensum nach Elternschaft [Eigene Angabe]						
Pensum der Angestellten, die nach Elternzeit an Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, aufgeschlüsselt nach Geschlecht						
Frauen	-16.7%	10	12	8	10	10
- > 80%	-100.0%	0	1	0	1	4
Anteil der rückgekehrten Frauen in > 80% (in Prozent)	-100.0%	0.0	8.3	0.0	10.0	40.0
- 61-80%	-50.0%	1	2	2	1	0
Anteil der rückgekehrten Frauen in 61-80% (in Prozent)	-40.0%	10.0	16.7	25.0	10.0	0.0
- 50-60%	0.0%	7	7	2	8	3
Anteil der rückgekehrten Frauen in 50-60% (in Prozent)	20.0%	70.0	58.3	25.0	80.0	30.0
- < 50%	0.0%	2	2	4	0	3
Anteil der rückgekehrten Frauen in < 50% (in Prozent)	20.0%	20.0	16.7	50.0	0.0	30.0
Männer	33.3%	12	9	9	15	18
- > 80%	14.3%	8	7	7	15	18
Anteil der rückgekehrten Männer in > 80% (in Prozent)	-14.3%	66.7	77.8	77.8	100.0	100.0
- 61-80%	100.0%	4	2	2	0	0
Anteil der rückgekehrten Männer in 61-80% (in Prozent)	50.0%	33.3	22.2	22.2	0.0	0.0
- 50-60%	0.0%	0	0	0	0	0
Anteil der rückgekehrten Männer in 50-60% (in Prozent)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
- < 50%	0.0%	0	0	0	0	0
Anteil der rückgekehrten Männer in < 50% (in Prozent)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

¹ Veränderung 2023 gegenüber Vorjahr 2022 in Prozent

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Anteil Wiedereinstieg nach Elternzeit mit gleicher Funktion(sstufe)² [Eigene Angabe]						
– Männer	33.3%	12	9	9	15	-
– Frauen	-25.0%	9	12	7	8	-
Anteil Männer (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	-
Anteil Frauen (in Prozent)	-10.0%	90.0	100.0	87.5	80.0	-
Gesamt (in Prozent)	-4.5%	95.5	100.0	94.1	92.0	-
Anteil Teilzeitarbeitende in Führungspositionen [Eigene Angabe]						
Anzahl Teilzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/Praktikanten) < 100 Prozent Pensum	3.8%	331	319	284	274	266
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen < 100 Prozent Pensum ²	3.4%	243	235	208	211	-
– GL	0.0%	0	0	0	0	-
– Führungsfunktion	0.0%	10	10	6	4	-
– Rest	3.6%	233	225	202	207	-
– davon Frauen in Funktionsstufe 5 ³	20.4%	59	49	33	29	-
Anzahl teilzeitbeschäftigte Männer < 100 Prozent Pensum ²	4.8%	88	84	76	63	-
– GL	0.0%	0	0	0	0	-
– Führungsfunktion	35.7%	19	14	11	10	-
– Rest	-1.4%	69	70	65	53	-
– davon Männer in Funktionsstufe 5 ³	11.1%	40	36	33	29	-

¹ Veränderung 2023 gegenüber Vorjahr 2022 in Prozent

² Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

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

Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Anteil teilzeitbeschäftigte Frauen < 100 Prozent Pensum ²						
– GL (in Prozent)	-	-	-	-	-	-
– Führungsfunktion (in Prozent)	-3.3%	4.1	4.3	2.9	1.9	-
– Funktionsstufe 5 ³ (in Prozent)	16.4%	24.3	20.9	15.9	13.7	-
Anteil teilzeitbeschäftigte Männer ²						
– GL (in Prozent)	-	-	-	-	-	-
– Führungsfunktion (in Prozent)	29.5%	21.6	16.7	14.5	15.9	-
– Funktionsstufe 5 ³ (in Prozent)	6.1%	45.5	42.9	43.4	46.0	-
Anteil aller Mitarbeitenden in Führungsfunktionen, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ² (in Prozent)	16.5%	20.9	17.9	13.0	10.6	-
Anteil der Frauen in Führungsfunktionen, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ² (in Prozent)	-4.0%	40.0	41.7	31.6	26.7	-
Anteil der Männer in Führungsfunktionen, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ² (in Prozent)	31.0%	16.7	12.7	9.8	8.5	-
Anteil aller Mitarbeitenden in Funktionsstufe 5, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ^{2, 3} (in Prozent)	9.9%	29.5	26.8	22.7	21.3	-
Anteil der Frauen in Funktionsstufe 5, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ^{2, 3} (in Prozent)	6.4%	57.3	53.8	47.1	46.8	-
Anteil der Männer in Funktionsstufe 5, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum ^{2, 3} (in Prozent)	7.8%	17.2	15.9	14.9	13.8	-

¹ Veränderung 2023 gegenüber Vorjahr 2022 in Prozent

² Beginn Datenerfassung aufgrund des Wechsels zum Funktionsstufenmodell in 2020

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

Stossrichtung

Verankert in Gesellschaft und Region

Wirtschaftliche Leistung

[GRI 201-1; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert (in 1000 Franken) [GRI 201-1]						
Erzeugter wirtschaftlicher Wert						
Geschäftsertrag	14.6%	426'890	372'611	366'114	341'676	341'056
Geschäftserfolg	21.3%	228'103	188'113	182'629	166'394	167'042
Jahresgewinn	7.5%	158'950	147'848	145'552	139'082	135'087
Bilanzgewinn	7.3%	161'589	150'574	148'291	141'855	138'031
Verteilter wirtschaftlicher Wert						
Sachaufwand	11.5%	65'733	58'931	58'518	56'602	56'710
– davon zentrales Sponsoring	10.6%	1'566	1'416	1'109	1'165	1'383
Engagement der TKB Jubiläums-Stiftung ²	0.0%	400	400	500	600	400
Personalaufwand ³	6.7%	120'380	112'818	110'289	107'747	105'218
Dividende an PS-Inhaber	6.5%	13'200	12'400	12'400	12'000	11'200
Ausschüttungen und Abgaben an Kanton und Gemeinden	5.9%	74'879	70'726	70'415	67'130	69'849
– davon Gewinnablieferung an den Kanton	6.4%	51'260	48'200	48'200	46'600	42'583
– davon Gewinnausschüttung an anteilsberechtigten Gemeinden	0.0%	3'000	3'000	3'000	3'000	3'000
– davon Verzinsung Grundkapital	9.9%	1'540	1'401	1'401	1'401	2'217
– davon Abgeltung Staatsgarantie	3.9%	8'246	7'936	7'565	7'115	6'758
– davon Steuern	6.3%	10'833	10'190	10'249	9'014	15'291
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert						
Zuweisung an gesetzlichen Reserven	8.7%	81'500	75'000	73'000	69'000	69'500
Zuweisung an Reserven für allgemeine Bankrisiken	89.7%	55'000	29'000	27'000	28'000	15'000

¹ Veränderung 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

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

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

Wirtschaftliche Leistung

[GRI 201-1; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Kapitalquote [Eigene Angabe]						
Erforderliche Eigenmittel (in Millionen Franken)	1.3%	1'848	1'825	1'587	1'513	1'543
Eigenmittel (in Millionen Franken)	5.4%	2'678	2'541	2'439	2'308	2'211
Kapitalquote (anrechenbare vorhandene Eigenmittel in % der risikogewichteten Aktiven)	4.3%	19.3	18.5	18.4	18.3	18.6
Rendite auf Ø erforderlichen Eigenmitteln [Eigene Angabe]						
Rendite ² (in Prozent)	19.0%	13.8	11.6	11.8	11.3	12.0
Gewinnausschüttungsquote [Eigene Angabe]						
Ausschüttungsquote ³ (in Prozent)	-0.8%	40.8	41.2	41.8	42.3	40.6
- Abgaben an den Kanton (in Prozent)	-0.5%	39.0	39.2	39.8	40.2	38.4
- Abgaben an anteilsberechtigten Gemeinden (in Prozent)	-6.8%	1.9	2.0	2.0	2.1	2.2

¹ Veränderung in 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

² ohne antizyklischen Puffer

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

Beschaffung

[GRI 204-1]

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten [GRI 204-1]						
Prozentualer Anteil des Beschaffungsbudgets, der für Lieferanten in der Schweiz ausgegeben wird (z. B. der prozentuale Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die lokal beschafft werden)	-2.2%	76.5	78.2	78.0	78.5	63.0
Prozentualer Anteil des Beschaffungsbudgets, der für Lieferanten im Thurgau ausgegeben wird (z. B. der prozentuale Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die lokal beschafft werden)	7.4%	21.9	20.4	20.0	19.9	35.0

¹ Veränderung 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

Engagement für die Region

[GRI 201-1; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert [GRI 201-1]						
Sponsoring-Engagement (in Tausend Franken)	10.6%	1'566	1'416	1'109	1'165	1'383
TKB Jubiläums-Stiftung ² (in Tausend Franken)	0.0%	400	400	500	600	400
Anteil Verträge mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien bei Sponsoring und Anlässen ³ [Eigene Angabe]						
Gesamtzahl an Verträgen für Sponsoring und Anlässe	2.9%	70	68	67	62	58
Anzahl an Verträgen mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien	4.6%	68	65	62	56	52
Anteil an Verträgen mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien (in Prozent)	1.6%	97.1	95.6	92.5	90.3	89.7
Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden ⁴ [Eigene Angabe]						
Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden	117.6%	185	85	130	-	-

¹ Veränderung 2023 gegenüber dem Vorjahr 2022 in Prozent

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

³ Diese Informationen werden erst seit 2019 erfasst

⁴ Der erste Freiwilligentag fand 2021 statt

Stossrichtung

Sorgsam gegenüber der Umwelt

Sorgsam gegenüber der Umwelt

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen [GRI 301-1]						
Papierverbrauch gesamt (in Kilogramm)	-54.4 %	76'640	85'100	83'602	109'098	115'566
Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe [GRI 301-2]						
Anteil Recyclingpapier am Gesamtpapierverbrauch ² (in Prozent)	-	94	89	76	80	81
Papierverbrauch pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter (in Kilogramm/VZÄ)	-59.2 %	102	117	117	153	169

¹ Veränderung 2023 gegenüber 2013 in Prozent

² Da es sich um ein Anteilziel handelt, wird auf das Ausweisen der prozentualen Veränderung zu 2013 verzichtet

Sorgsam gegenüber der Umwelt

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Energieverbrauch innerhalb der Organisation [GRI 302-1]						
Energieverbrauch innerhalb der TKB gesamt in Megawattstunden (MWh)	-5.2%	5'087	5'417	5'311	5'465	5'364
– davon Strom	13.5%	3'734	3'857	3'315	3'417	3'289
– davon Heizöl	-73.4%	210	268	777	775	791
– davon Erdgas	-13.4%	1'048	1'184	1'150	1'207	1'210
– davon Diesel	-97.8%	1	3	2	19	33
– davon Benzin	-100.0%	-	4	10	10	7
– davon Hybrid Benzin	-	-	-	-	-	-
– davon Plug-in Benzin	402.1%	3	2	1	0.3	1
– davon Elektrofahrzeug	5022.7%	11	8	6	3	0.2
– davon Fernwärme	138.3%	80	92	51	34	34
Energieverbrauch ausserhalb der Organisation [GRI 302-2]						
Energieverbrauch ausserhalb der TKB gesamt in Megawattstunden (MWh)	-28.0%	2'172	2'478	2'461	3'111	3'015
– davon Energieverbrauch der externen Rechenzentren	-19.6%	222	228	263	271	276
– davon Energieverbrauch aus Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	-28.8%	1'950	2'251	2'198	2'841	2'739
Energieintensität [GRI 302-3]						
Energieintensität pro Energiebezugsfläche (Heizenergie, Strom) (MWh/m ²)	-12.0%	0.16	0.17	0.17	0.19	0.18
Energieintensität pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter (MWh/VZÄ)	-21.5%	9.6	10.8	10.9	12.1	12.3
Reduktion des Energieverbrauchs (innerhalb und ausserhalb der Organisation) zum Basisjahr 2019/2020 [Eigene Angabe]						
Energieverbrauch gesamt (innerhalb/ausserhalb der Organisation) (MWh)	-13.4%	7'259	7'895	7'772	8'576	8'379

¹ Veränderung 2023 gegenüber 2019 in Prozent

Sorgsam gegenüber der Umwelt

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Nicht-erneuerbare Primärenergie [Eigene Angabe]						
Nicht-erneuerbare Primärenergie gesamt in Megajoule pro Jahr (MJ/a)	-24.1%	36'888'840	41'825'514	42'307'110	54'560'424	48'603'886
– davon Verbrauchsmaterial	-34.1%	3'028'631	3'574'680	3'824'409	4'607'562	4'593'136
– davon Immobilien	-33.4%	6'748'684	7'915'733	8'853'032	9'955'105	10'128'099
– davon Wasserverbrauch	-10.0%	18	17	17	19	20
– davon Mitarbeitermobilität und Geschäftsreisen	-20.0%	27'111'508	30'335'084	29'629'652	39'997'738	33'882'631
Direkte THG-Emissionen (Scope 1)² [GRI 305-1]						
Direkte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e)	-31.1%	283	259	383	401	410
– davon Heizöl	-78.2%	39	54	176	176	180
– davon Erdgas	-16.5%	177	201	201	211	212
– davon Kältemittelverluste ³	-	65	-	-	-	-
– davon Diesel	-97.8%	0.3	1	1	9	15
– davon Benzin	-100.0%	-	2	4	5	3
– davon Plug-in Benzin	401.5%	1	1	0.3	0.1	0.2
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) [GRI 305-2]						
Indirekte THG-Emissionen (durch Fernwärme und Strom) gesamt in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e)	10.0%	742	760	682	702	675
– davon Fernwärme	-	0	0	-	-	-
– davon Strom	9.4%	738	757	680	701	675
– davon Elektrofahrzeug	5036.1%	4	3	2	1	0.1
– davon Plug-in Benzin	406.3%	0.2	0.1	0.0	0.0	0.0

¹ Veränderung 2023 gegenüber 2019 in Prozent

² Bisher wurden im Scope 1 fälschlicherweise Emissionen aus Scope 3.8 (angemietete Sachanlagen) mitberücksichtigt. Diese Doppelzählung wurde behoben, weshalb die Scope 1-Emissionen über die gesamte Zeitreihe tiefer ausfallen als im Vorjahresbericht

³ Erste Erhebung 2023

Sorgsam gegenüber der Umwelt

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

Angabe	Veränderung ¹	2023	2022	2021	2020	2019
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) [GRI 305-3]						
Sonstige indirekte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e) ²	-27.4%	1'003	1'131	1'159	1'420	1'381
– davon Externe Rechenzentren	-	-	-	-	-	-
– davon Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	-26.9%	658	739	722	930	900
– davon Papier ³	-34.5%	194	231	250	299	297
– davon Wasser	0.0%	1	1	1	1	1
Intensität der THG-Emissionen [GRI 305-4]						
Treibhausgas-Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalente pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter (t CO ₂ -e/VZÄ)	-25.5%	2.7	2.9	3.1	3.6	3.6
Reduktion der betrieblichen THG-Emissionen (Scope 1–3) zum Basisjahr 2019/2020 [Eigene Angabe]						
Betriebliche THG-Emissionen gesamt (Scope 1–3, in t CO ₂ -e)	-17.8%	2'027	2'150	2'224	2'523	2'466
Wasserverbrauch [Eigene Angabe]						
Wasserverbrauch in Kubikmeter (m ³)	-10.3%	6'538	6'327	6'164	6'860	7'288
Wasserverbrauch in Kubikmeter pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter (m ³ /VZÄ)	-18.7%	8.7	8.7	8.6	9.6	10.7

¹ Veränderung 2023 gegenüber 2019 in Prozent

² Die im Assurance Statement angegebenen Emissionen sind umfassender als die hier ausgewiesenen sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3). Dies in Übereinstimmung mit dem GRI-Standard, nach dem bestimmte Emissionskategorien nicht aufgeführt werden müssen, die im Assurance Statement erscheinen.

³ Der bisherige Emissionsfaktor beim Recyclingpapier war zu hoch angesetzt und wurde korrigiert. Die Scope 3-Emissionen fallen damit über die gesamte Zeitreihe tiefer aus als im Vorjahresbericht.