

DAUERHAFT MEHRWERT SCHAFFEN



Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019

Nachhaltigkeitsbericht 2018 / 2019 – Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Geschäftsleitung	5
Schwerpunkte und Erfolge 2018 bis 2019 im Überblick	6
Nachhaltigkeitsstrategie und -management	8
Nachhaltigkeitsstrategie	9
Wesentliche Themen	14
Anspruchsgruppen	16
Engagiert für Kunden	18
Produktportfolio	19
Beratung und Service	22
Finanzielle Stabilität	26
Risikomanagement und Compliance	28
Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden	32
Arbeitgeberattraktivität	33
Chancengleichheit und Diversität	38
Verankert in Gesellschaft und Region	42
Stärkung des Wirtschaftsstandorts	43
Verantwortung bei Sponsoring und Anlässen	46
Beschaffung	49
Sorgsam gegenüber der Umwelt	52
Betrieblicher Energieverbrauch und CO ₂ -Emissionen	53
Abfall- und Ressourcenmanagement	58
GRI-Inhaltsindex	60
Impressum	72

Vorwort der Geschäftsleitung

Die Thurgauer Kantonalbank ist die Bank der Bevölkerung und der Wirtschaft im Kanton. Wirtschaftlich erfolgreich zu sein und zugleich einen Mehrwert für die Gesellschaft zu leisten, ist seit vielen Jahren Kern unseres unternehmerischen Handelns. Mit der Formulierung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2013 haben wir unser Engagement systematisiert. Es beruht auf einem umfassenden Verständnis für die ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und zeigt sich in vier Stossrichtungen: dem Einsatz zugunsten unserer Kundinnen und Kunden, dem verantwortungsvollen Verhalten unseren Mitarbeitenden gegenüber, der Verankerung in Gesellschaft und Region sowie dem sorgsamem Umgang mit unserer Umwelt.

In den vergangenen zwei Jahren haben wir einiges punkto Nachhaltigkeit erreicht: Wir haben das digitale Angebot ausgebaut und unsere Dienstleistungspalette mit nachhaltigen Lösungen wie der «Immo-Rente» oder einer Todesfallversicherung für Hypothekarkunden erweitert. Zur Förderung erneuerbarer Energien sind wir zwei Partnerschaften eingegangen – zum einen mit den kantonalen Energieberatungsstellen, zum andern mit dem Kompetenzzentrum für erneuerbare Energiesysteme Thurgau. Weiter haben wir Massnahmen festgelegt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erhöhen. Und mit unserem vielseitigen Sponsoring-Engagement sind wir erneut als attraktive Partnerin für die Bevölkerung und die Wirtschaft im Kanton aufgetreten und haben zahlreiche Plattformen für den Austausch und den Dialog geschaffen.

Dies sind einige der Aktivitäten unseres Engagements für mehr Nachhaltigkeit im Zeitraum 2018 bis 2019. Mit dem vorliegenden Bericht informieren wir Sie detailliert über die Ziele, Aktivitäten und Fortschritte in den vergangenen zwei Jahren. Über das Erreichte freuen wir uns – im Wissen, dass es noch viel zu tun gibt. Wir sind überzeugt, dass wir im Dialog mit unseren Kundinnen und Kunden, unseren Teilhaberinnen und Teilhabern sowie Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft mehr erreichen können. In diesem Sinne ist dieser Bericht auch eine Einladung an Sie, liebe Leserin, lieber Leser, die TKB in ihrem Engagement zu unterstützen.



Thomas Koller

Vorsitzender der Geschäftsleitung der Thurgauer Kantonalbank

Schwerpunkte und Erfolge

2018 bis 2019

Die TKB ist sich ihrer unternehmerischen Verantwortung bewusst. Sie versteht nachhaltiges und wirtschaftlich verantwortungsvolles Handeln als Teil ihres Leistungsauftrags. Hier eine Auswahl von Aktivitäten, welche die Jahre 2018 und 2019 aus Nachhaltigkeitssicht geprägt haben.



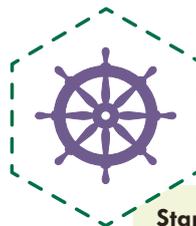
Umweltfreundliches Bauen und Renovieren

Mit der Energie-Hypothek bietet die TKB eine Finanzierungslösung für umweltfreundliche Bauvorhaben. Das Hypothekenvolumen konnte seit 2017 verdoppelt werden.



Finanzielle Unabhängigkeit im Alter

Die Immo-Rente ermöglicht es Hypothekarkunden ab 60 Jahren, ihren finanziellen Spielraum zu sichern ohne das Wohneigentum verkaufen zu müssen.



Starke Eigenmittel

Mit Eigenmitteln von 2,2 Milliarden Franken und einer Kapitalquote von 18,6 Prozent weist die TKB eine starke Substanz auf.



Bereit für den Wandel

Rund 300 Mitarbeitende nahmen 2019 am Workshop «Wandel – Lust oder Frust?» teil und diskutierten über die Arbeitswelt der Zukunft.



Kooperationen für die Energiezukunft

Gemeinsam mit zwei kantonalen Fachstellen bietet die TKB kompetente Beratung zur Finanzierung erneuerbarer Energien.



Fitte und umweltbewusste Mitarbeitende

Über 30 000 Kilometer legten die TKB-Mitarbeitenden 2018 und 2019 anlässlich der «Bike to Work Challenge» mit dem Velo zurück.



Frauen als Führungskräfte

Im Kader der Bank sind Frauen mit einem Anteil von 30 Prozent vertreten. Dies entspricht gegenüber 2017 einer Steigerung um drei Prozent.



Partnerschaft für mehr Innovation

Mit regelmässigen Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit «Smarter Thurgau» fördert die Bank die digitale Transformation der Betriebe in der Region



Sport und Musik für die Gesellschaft

2000 Musizierende und 10 000 Besucher erfreuten sich 2019 am kantonalen Musikfest, ebenso wie 7700 Sportler und 25 000 Zuschauer 2018 am kantonalen Turnfest. Beide Anlässe unterstützte die TKB als Hauptsponsorin.



Recycling-Papier als Standard

Seit 2018 verwendet die TKB ausschliesslich Recycling-Papier für ihre Broschüren, die Korrespondenz und alle übrigen Drucksachen.



Finanzwissen als Service Public

Die 2019 lancierten Kompaktseminare – ein kostenloses Informationsangebot für die Thurgauer Bevölkerung – stärken die Finanzkompetenz und stossen auf reges Interesse.



Lokale Beschaffung

Die TKB stärkt die lokale Wirtschaft: Gut ein Drittel ihres Beschaffungsvolumens entfiel auf Thurgauer Lieferanten.



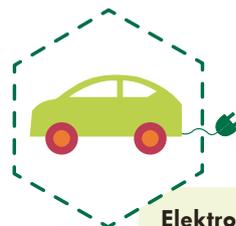
Erfolgreicher Klimaschutz

Bereits 2018 erreichte die TKB das für Ende 2020 gesteckte Ziel, ihre direkten Treibhausgas-Emissionen um 35 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2013 zu reduzieren.



Kultur als regionales Gut

Die TKB Jubiläums-Stiftung unterstützte Vereine sowie Kunst- und Kulturinstitutionen im Kanton Thurgau mit rund 400 000 Franken pro Jahr.



Elektroautos für den Geschäftsverkehr

Alte Geschäftsfahrzeuge ersetzt die TKB mit Elektroautos, die mit umweltfreundlichem Naturstrom betrieben werden. Drei Fahrzeuge wurden bis 2019 ausgewechselt.

NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE

Dieses Kapitel stellt die Nachhaltigkeitsstrategie vor. Es beschreibt, mit welchen Stossrichtungen und Themen sich die TKB befasst und wie sie den Dialog mit ihren Anspruchsgruppen pflegt.

Nachhaltigkeitsstrategie mit vier strategischen Stossrichtungen

Seit 2013 betreibt die TKB ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement. Dieses basiert auf einem grundlegenden Verständnis für die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Die TKB hat das Ziel, wirtschaftlich erfolgreich zu sein und dabei dauerhaft Mehrwert für die Gesellschaft zu schaffen. Hierzu gehört auch ein sorgsamer Umgang mit der Umwelt. Seit der Lancierung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie konnte die Bank verschiedene Fortschritte erzielen. So baute sie ein Umweltmanagementsystem auf, entwickelte nachhaltige Produkte und Beratungsangebote für ihre Kundinnen und Kunden, definierte Nachhaltigkeitskriterien für die Beschaffung und das Sponsoring und konnte den Papierverbrauch und den betrieblichen Energieverbrauch stark reduzieren.

Starkes Fundament für die Strategie

Die TKB setzt sich kontinuierlich mit den Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen und ihrer eigenen Nachhaltigkeitsleistung auseinander. Hiermit stellt sie sicher, dass sie sich auf die wesentlichen Themen fokussiert und keine wichtigen Aspekte auslässt. Im Jahr 2016 überprüfte die Bank ihre Nachhaltigkeitsstrategie und aktualisierte die Auswahl an Themen, die für ihr Nachhaltigkeitsengagement besonders relevant sind. Die vier strategischen Stossrichtungen und das breite Engagement für den Kanton Thurgau hatten sich bewährt, sodass sie auch in der aktuellen Strategieperiode als starkes Fundament dienen. Die TKB engagiert sich namentlich in folgenden vier Stossrichtungen:

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

Diesen vier strategischen Stossrichtungen sind elf wesentliche Themen zugeordnet. In einem breit abgestützten internen Prozess hat die Bank konkrete Ziele und Massnahmen für die vier Stossrichtungen definiert. Weitere Informationen dazu finden sich in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts.

Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit gehört seit vielen Jahren zum unternehmerischen Denken und Handeln der TKB. Das Bekenntnis zum nachhaltigen Geschäftsmodell wurde im Jahr 2019 verstärkt, indem Bankrat und Geschäftsleitung beschlossen haben, dass die Nachhaltigkeitsstrategie künftig Teil der Gesamtbankstrategie sein wird. Entsprechend liegt die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit seit 2019 in der Abteilung «Unternehmensentwicklung». Diese koordiniert die Massnahmen für eine erfolgreiche Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms und überprüft jährlich den Fortschritt. Sie setzt damit Impulse für die einzelnen Geschäftsbereiche und unterstützt diese bei der Integration der Nachhaltigkeitsthemen in ihr tägliches Handeln. Für das Jahr 2020 ist eine Überprüfung und Weiterentwicklung der bestehenden Nachhaltigkeitsstrategie geplant – einschliesslich der Festlegung neuer Zielwerte. Durch die Lancierung gezielter Massnahmen mit Aussen- und Innenwirkung soll das Thema Nachhaltigkeit in seiner Bedeutung weiter gestärkt werden.

Globale Ziele für eine nachhaltige Entwicklung

Vom Klimawandel bis hin zu sozialen Ungleichheiten – die TKB ist sich der aktuellen globalen Herausforderungen für eine nachhaltige Entwicklung bewusst. Darum orientiert sie sich bei ihren Aktivitäten für mehr Nachhaltigkeit nicht nur an den wesentlichen Themen (vgl. Seiten 14/15), sondern berücksichtigt auch internationale Standards – konkret: die Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen. Diese 17 globalen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung decken mit 169 Unterzielen soziale, ökologische und ökonomische Themen gleichermaßen ab. Damit rufen die Vereinten Nationen die Zivilgesellschaft sowie Staaten und Unternehmen auf, im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten Verantwortung für das weltweite Wohlergehen zu übernehmen.

Als verantwortungsvolle Wirtschaftsakteurin leistet auch die TKB einen Beitrag. Sie hat 2019 sieben SDG identifiziert, auf die sie im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit Einfluss nehmen kann. Im Sinne einer Bestandsaufnahme ordnete sie diese den vier Stossrichtungen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie – Kunden, Mitarbeitende, Gesellschaft und Umwelt – zu und analysierte die Leistung der Bank (vgl. Tabelle auf Seite 10 und Übersicht ab Seite 11). Bei der Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 und der entsprechenden Überarbeitung der Ziele und Kennzahlen soll die Ausrichtung an den SDG verstärkt werden.

Stossrichtung	1 KEINE ARMUT	4 HOCHWERTIGE BILDUNG	5 GESCHLECHTER-GLEICHHEIT	7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	12 NACHHALTIGE-/R KONSUM UND PRODUKTION
Kunden	■			■			■
Mitarbeitende		■	■		■		
Gesellschaft					■	■	
Umwelt				■			■

Die Tabelle zeigt, auf welche globalen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDG) die TKB im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit Einfluss nehmen kann, und ordnet diese den vier Stossrichtungen der TKB-Nachhaltigkeitsstrategie zu.

Beitrag des TKB-Nachhaltigkeitsengagements zur globalen Entwicklung

Auf die folgenden sieben globalen Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDG) hat die TKB mit ihrer aktuellen strategischen Ausrichtung einen nennenswerten Einfluss. Im Berichtszeitraum hat die Bank einige Massnahmen umgesetzt, die hinsichtlich dieser Ziele zu einer positiven Entwicklung beitragen.



Ziel 1: Armut in allen ihren Formen und überall beenden

In der Schweiz sind knapp acht Prozent der Bevölkerung von Armut betroffen. Die Ursachen liegen neben prekären Anstellungsbedingungen und einem geringen Bildungsgrad oft auch in plötzlichen Lebensereignissen wie Krankheit, Unfall oder Tod.

- Als Beitrag zum Unterziel 1.2, das die Senkung der Anzahl von Armut betroffenen Menschen um die Hälfte vorsieht, bietet die TKB verschiedene Produkte zur Abfederung von elementaren Risiken an. Mit der Familienhypothek und der kollektiven Todesfallversicherung für Wohneigentümer besteht für die Darlehensnehmer ein Schutz vor finanziellen Engpässen im Todesfall (vgl. Seite 20).
- Mit einem umfassenden Risikomanagement und einer Eigenkapitalquote, die über die gesetzliche Vorgabe hinausgeht, sichert die TKB ihre finanzielle Stabilität und schützt so die Gelder ihrer Kunden (vgl. Seiten 26–30).



Ziel 4: Eine integrative und gerechte Bildung von hoher Qualität gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern

Der schnelle Wandel des Arbeitsumfeldes aufgrund der Digitalisierung sowie die hohe Bedeutung der Bildung der Bevölkerung als wichtige Ressource der Schweiz erfordern vielfältige Bildungsmöglichkeiten.

- Mit dem umfassenden Aus- und Weiterbildungsprogramm für ihre Mitarbeitenden sowie ihrem Engagement für die Vermittlung eines soliden Finanzwissens in der Bevölkerung unterstützt die TKB insbesondere das Unterziel 4.4, welches darauf abzielt, möglichst vielen Menschen eine Bildung zuteilwerden zu lassen, die ihre Arbeitsmarktfähigkeit gewährleistet und das Unternehmertum fördert (vgl. Seiten 34, 35, 44).



Ziel 5: Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

In der Schweiz geniessen Männer und Frauen die gleichen Rechte, und es stehen ihnen alle Bildungswege offen. Dennoch ist der Anteil Frauen in Spitzenpositionen gering, und nur in rund sieben Prozent aller Haushalte mit Kindern arbeiten beide Elternteile Teilzeit.

- Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin sorgt die TKB für faire Anstellungsbedingungen (vgl. Seiten 33–35).
- 2019 hat sich die TKB konkrete Ziele gesetzt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in den kommenden Jahren zu erhöhen, und Massnahmen zur Erreichung dieser Ziele festgelegt (vgl. Seiten 38–40). Damit engagiert sich die Bank besonders für das Unterziel 5.5, das die vollumfängliche und wirksame Teilhabe von Frauen an der Arbeitswelt und ihre Chancengleichheit vorsieht.
- Eine im Jahr 2019 durchgeführte Überprüfung der Forschungsstelle für internationales Management der Universität St. Gallen bescheinigt der TKB, dass die Löhne der Bank dem in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» entsprechen (vgl. Seite 39).



Ziel 7: Zugang zu bezahlbarer, verllässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern

Der Wandel hin zu einem umweltfreundlichen und nachhaltigen Energiesystem erfordert die rasche Etablierung effizienter und neuartiger Technologien.

- Die TKB engagiert sich für die Nutzung erneuerbarer Energieformen durch die Bereitstellung attraktiver Finanzierungsmöglichkeiten und trägt damit zum Unterziel 7.1 bei. So ist die Bank zum einen exklusive Partnerin des Kompetenz-Zentrum Erneuerbare Energie-Systeme Thurgau (KEEST) für die Finanzierung von Photovoltaik-Eigenverbrauchsanlagen für kleine und mittlere Unternehmen. Zum andern ist sie Partnerin der kantonalen Energieberatungsstellen (EBS), welche energetische Immobilienbeurteilungen für private Eigenheimbesitzer erstellt. Ferner bietet die Bank mit der Energie-Hypothek eine Lösung für Bauvorhaben mit einem Minergie-Zertifikat oder GEAK-Ausweis und belohnt diese mit Vorzugskonditionen.
- Mit der Installation von Photovoltaik-Anlagen auf den Dächern eigener Immobilien unterstützt die TKB zudem Unterziel 7.2, welches eine deutliche Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien anstrebt.



Ziel 8: Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern

Die Schweiz ist wirtschaftlich erfolgreich und verfügt über eine hohe Arbeitsmarkteteiligung, ein hohes Produktivitätsniveau sowie eine hohe Arbeitsqualität. Um dieses Niveau zu halten, sind das Engagement und die Innovationskraft der Schweizer Unternehmen notwendig.

- Die TKB bietet ihren Mitarbeitenden attraktive und diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen. Für Mitarbeitende mit körperlichen oder physischen Beeinträchtigungen werden individuelle Lösungen erarbeitet, um diesen eine möglichst vollwertige Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen.
- Als Partnerin von «Smarter Thurgau» bietet die TKB interessierten Kreisen aus der Thurgauer Wirtschaft zweimal jährlich eine Veranstaltung zum Thema «Digitale Transformation» an und trägt so zu deren Sensibilisierung bei.
- Als verlässliche Partnerin für KMU in der Region und durch die Unterstützung regionaler Lieferanten spielt die TKB eine aktive Rolle als Wirtschaftsakteurin und trägt zu einem soliden und nachhaltigen Wirtschaftswachstum bei.
- Trotz anspruchsvollem Umfeld ist die TKB wirtschaftlich erfolgreich. 2019 erzielte die Bank einen Jahresgewinn in Höhe von 135,1 Millionen Franken. Dies erlaubt es ihr, die Ausschüttungen stabil zu halten: Die Dividende pro Partizipationsschein beläuft sich auf 2,80 Franken, und die Abgaben an den Haupteigentümer, den Kanton Thurgau, betragen knapp 70 Millionen Franken. Pro Thurgauerin und Thurgauer ergibt dies rund 250 Franken.



Ziel 9: Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen

Verlässliche Finanzierungsmöglichkeiten sind die Basis für den Aufbau und den Betrieb einer nachhaltigen Infrastruktur und die Förderung einer nachhaltigen Industrialisierung. Banken tragen hier eine besondere Verantwortung.

- Mit einer hohen Beratungsqualität legt die TKB die Basis für tragfähige Investitionsentscheidungen ihrer Kundinnen und Kunden, insbesondere auch der regionalen KMU. Alle Beraterinnen und Berater sind nach ISO-Standard 17024 zertifiziert.
- In den Anlageempfehlungen der TKB sind nachhaltige Anlagen speziell gekennzeichnet. Zudem tragen die TKB-eigenen Anlagefonds das international etablierte Siegel «yourSRI Transparent». Dieses besagt, dass Nachhaltigkeitsinformationen für die Anlagen einsehbar sind – zum Beispiel zur Unternehmensführung oder zum sozial und ökologisch verträglichen Handeln. Die TKB fördert damit indirekt die Investition in nachhaltige Geschäftsmodelle.
- Im Zuge der Umsetzung ihrer Unternehmensstrategie für die Jahre 2020 bis 2022 baut die Bank eine Innovationseinheit auf, die Ideen erarbeitet und zu marktfähigen Lösungen weiterentwickelt. Dabei bindet die Innovationseinheit den Kunden systematisch ein, sorgt für einen kontinuierlichen Wissenstransfer und pflegt den Austausch mit Partnern.



Ziel 12: Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen

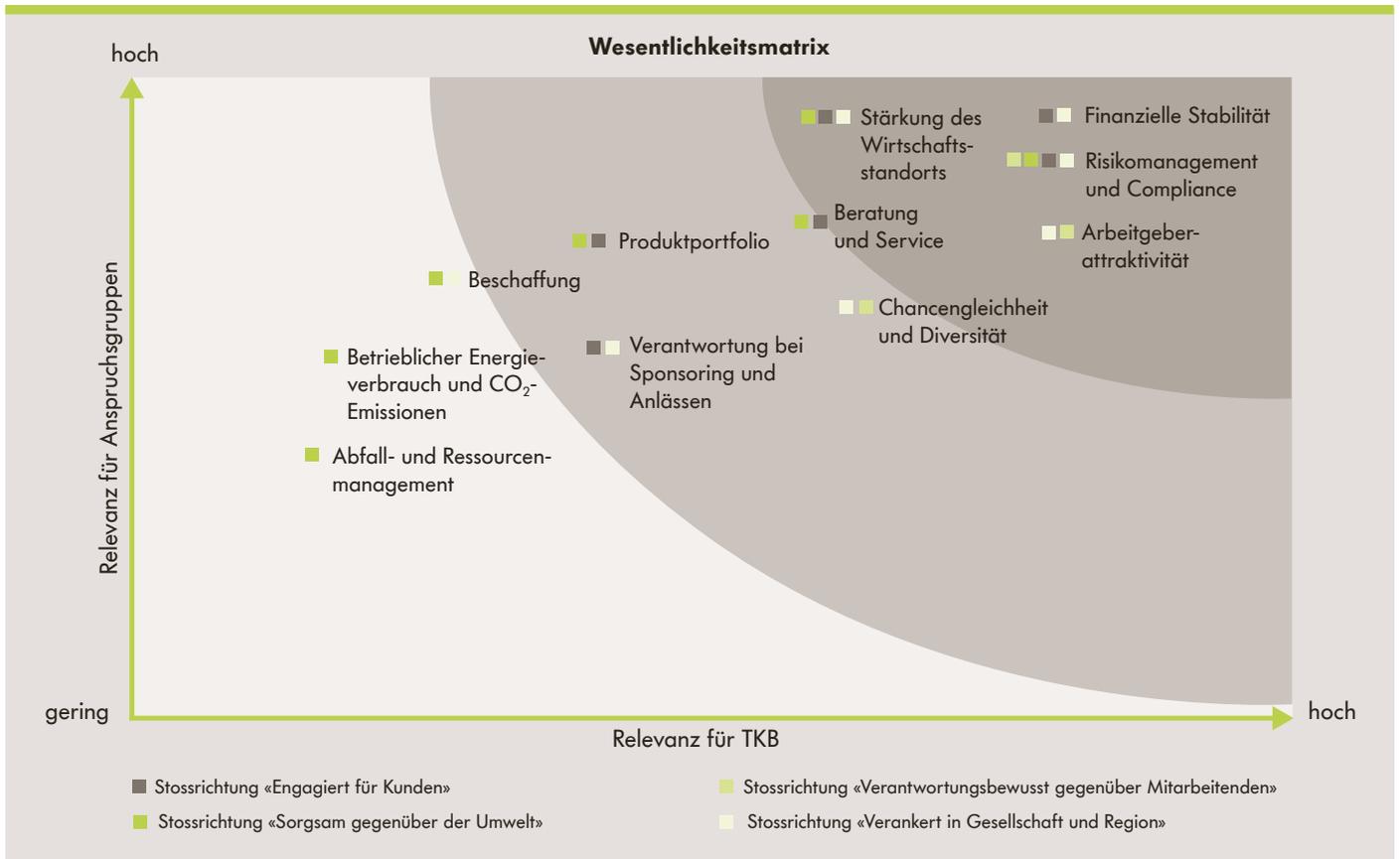
Die Entkopplung des Wirtschaftswachstums vom Material- und Ressourcenverbrauch ist eine der grössten Herausforderungen für eine nachhaltige Entwicklung.

- Die TKB trägt zu einem verantwortungsvollen Konsum bei, indem sie ihre Kundinnen und Kunden unterstützt, nachhaltige Investitionsentscheidungen zu treffen. Beispiele dafür sind die Energie-Hypothek oder die Vermögensverwaltung unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien (vgl. Seiten 19–21).
- Im eigenen Betrieb reduziert die Bank den Ressourcenverbrauch durch ein proaktives Abfallmanagement und Nachhaltigkeitskriterien in der Beschaffung. Damit ermutigt sie ihre Lieferanten, Nachhaltigkeit in die Ausgestaltung ihrer Produkte und Dienstleistungen einzuschliessen.

Wesentliche Themen für die Bank und ihre Anspruchsgruppen

[GRI 102 -46] Die TKB will sichergehen, dass sie in ihrem nachhaltigen Handeln die richtigen Schwerpunkte setzt. Sie hat daher auch die Sichtweisen ihrer Anspruchsgruppen in die Auswahl ihrer wesentlichen Themen einbezogen.

Entwicklung der Wesentlichkeitsmatrix
 Im Fokus der Wesentlichkeitsmatrix stehen jene Themen, bei denen das Handeln der TKB die grössten Auswirkungen zeigt und die den Anspruchsgruppen der Bank besonders wichtig



[102-47] 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.

sind. Die Grundlage für die Entwicklung der Wesentlichkeitsmatrix bildeten eine Untersuchung der Nachhaltigkeitsleistung der Bank sowie eine umfangreiche Kontextanalyse. In letztere flossen Nachhaltigkeitsstudien, internationale Rahmenwerke, Medienberichte und Best-Practice-Beispiele aus der Finanzindustrie ein. Daraus resultierte eine umfangreiche Themenliste, die Vertreter unterschiedlicher Unternehmensbereiche diskutierten – so etwa der Abteilungen Kommunikation, Logistik, Personal, Produktmanagement und Unternehmensentwicklung. Das Ergebnis dieser Diskussion und Priorisierung war die Wesentlichkeitsmatrix. Die wesentlichen Themen bilden die Basis der Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren vier Stossrichtungen.

Im Jahr 2016 überprüfte und aktualisierte die TKB die Wesentlichkeitsmatrix. Dazu wurden nicht nur die Erfahrungen aus den Vorjahren analysiert, sondern auch externe Meinungen berücksichtigt, indem Gespräche mit ausgewählten Anspruchsgruppen geführt wurden. Die jährliche Formulierung des Nachhaltigkeitsprogramms und die

Überprüfung der entsprechenden Fortschritte stellt sicher, dass die Beurteilung der Wirkungen, die vom Handeln der Bank ausgehen, immer aktuell ist. Eine Validierung der Wesentlichkeitsmatrix ist für die nächste Strategieperiode geplant.

[GRI 102-47] Die Wesentlichkeitsmatrix der TKB enthält elf Themen. Eine hohe Relevanz haben vor allem jene Themen, die das Engagement für die Kundinnen und Kunden sowie die Verankerung der Bank in der Gesellschaft und der Region betreffen. Hier sind insbesondere die finanzielle Stabilität, Risikomanagement und Compliance, Beratung und Service, sowie die Stärkung des Wirtschaftsstandorts zu nennen. In diesen Bereichen hat die TKB zugleich die stärksten Auswirkungen auf ihre Anspruchsgruppen. Weitere relevante Themen sind das Produktportfolio, die Arbeitgeberattraktivität, Chancengleichheit und Diversität, das Abfall- und Ressourcenmanagement, der betriebliche Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen sowie die verantwortungsvolle Beschaffung und das Sponsoring.

Dialog mit den Anspruchsgruppen

Kontakte pflegen

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 Haupteigentümer und weiteren Anspruchsgruppen misst die Bank grosse Bedeutung zu. Denn im Dialog erfährt 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 nahestehen. Dies sind namentlich Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende, Eigentümer und Aufsichtsbehörden. Aber auch mit Partnerorganisationen oder den auf Nachhaltigkeit spezialisierten Organisationen «Swiss Sustainable Finance» und «öbu – Verband für nachhaltiges Wirtschaften» steht die TKB im Austausch. Bei der Überprüfung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2016 hat die Bank mit je einem Vertreter aus Politik, Wirtschaft und der kantonalen Verwaltung ein persönliches Gespräch geführt. Ein Thema war unter anderem die Erwartungen an das nachhaltige Engagement der Bank. Die Erkenntnisse aus diesem Dialog berücksichtigte die TKB bei der Neubeurteilung der wesentlichen Themen.

Kontakt zu Kundinnen und Kunden schafft Nähe

[GRI 102-43] Die TKB ist über verschiedene Kanäle im Dialog mit ihren Kundinnen und Kunden. An erster Stelle steht der persönliche Kontakt, der insbesondere in den individuellen Beratungsgesprächen zum Ausdruck kommt. Die Anlässe der Bank – sie reichen von Anlegerveranstaltungen über Seniorennachmittage bis zu Theateranlässen für Kinder und Jugendliche – stellen eine beliebte Plattform für den Austausch dar. So organisiert die TKB beispielsweise kostenlose Informationsveranstaltungen zu Vorsorgethemen. Am Anlegerforum, das die Bank sowohl 2018 als auch 2019 an jeweils fünf Orten im Kanton durchführte, waren insgesamt pro Jahr 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 in den Berichtsjahren zumeist auf die Kernangebote in den Bereichen Anlegen, Finanzieren und Vorsorgen. Zudem führten die Lancierung des elektronischen Kundenportals «Olivia» und die Einführung des neuen E-Banking zu Fragen und Kontakten.

Mitarbeitende gestalten die TKB mit

[GRI 102-43] Die TKB setzt auf einen unkomplizierten Austausch über Hierarchiestufen hinweg. Die Tatsache, dass sich sämtliche Mitarbeitende und per Januar 2020 die Ränge abgeschafft wurden, ermöglicht einen Dialog auf Augenhöhe. Die Abschaffung der Ränge ist Teil der kontinuierlichen Entwicklung der Unternehmens- und

Führungskultur, die den Teamgedanken ins Zentrum stellt. Die Bank legt zudem Wert darauf, dass die Mitarbeitenden via Vorschlagswesen Ideen einbringen oder im Dialog mit dem Vorgesetzten persönliche Beiträge für die Umsetzung der Unternehmensziele festlegen können. Alle drei Jahre 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sehr zufrieden mit ihrer Arbeitgeberin. Ihre Verbundenheit mit der Bank 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, und die Kompetenzen der politischen Oberaufsicht sind zwischen dem Regierungsrat und dem Thurgauer Grossen Rat aufgeteilt. Der Grosse Rat wählt die Mitglieder und den Präsidenten des Bankrats und verabschiedet jährlich den Geschäftsbericht der Bank. Die

Vorberatung des Berichts durch eine grossräthliche Kommission stellt eine wichtige Möglichkeit für die Pflege des Dialogs dar. [GRI 102-44] Die jeweilige Botschaft des Regierungsrates an den Grossen Rat zeigt, dass der Regierung und dem Parlament die finanzielle Stabilität und das umfassende und zeitgemässe Risikomanagement der TKB wichtig sind. Zwischen 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 der Bank. Für sie führt die TKB jährlich auf freiwilliger Basis eine Partizipanten-Versammlung durch, an welcher die Bankführung über den Geschäftsgang sowie aktuelle Entwicklungen in der Bank informiert. An der fünften Partizipanten-Versammlung im Juni 2019 nahmen erneut rund 3000 Personen teil.

ENGAGIERT FÜR KUNDEN

Die TKB ist die Bank der Bevölkerung und der Wirtschaft im Kanton Thurgau. Sie ist verlässliche Bankpartnerin für Privat- und Geschäftskunden mit Angeboten in den Bereichen Finanzieren, Anlegen, Vorsorgen und Zahlen. Sie entwickelt sich kontinuierlich hin zu einer Beratungs- und Vertriebsbank mit einem dichten Geschäftsstellennetz und einem breiten digitalen Angebot. Kundenorientiertes Handeln ist der TKB ein grosses Anliegen. Sie begleitet ihre Kundinnen und Kunden ein Leben lang, setzt auf persönliche, ganzheitliche und professionelle Beratung und verfügt über ein starkes digitales Angebot.

In diesem Kapitel berichtet die TKB über diese wesentlichen Themen:

- Produktportfolio
- Beratung und Service
- Finanzielle Stabilität
- Risikomanagement und Compliance

Produktportfolio

Verantwortungsvoll anlegen und finanzieren

[GRI 103-1] Die TKB stellt ihren Kundinnen und Kunden ein umfassendes, aber übersichtliches Produktangebot zur Verfügung. Es beinhaltet Dienstleistungen in den Bereichen Finanzieren, Vorsorgen, Anlegen und Zahlen. Die Bank will Lösungen anbieten, die ihren Kundinnen und Kunden langfristig Nutzen stiften. Dabei ist sie sich bewusst, dass sie mit ihrem Angebot grosse Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Gesellschaft und die Umwelt haben kann. Darum berücksichtigt sie Nachhaltigkeitskriterien bei der Ausgestaltung ihres Angebots. Die TKB kann 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. Mit fundierter und individueller Beratung kann die Bank zudem Einfluss nehmen auf die Entscheidungsfindung ihrer Kundinnen und Kunden, indem sie diesen nachhaltige Optionen aufzeigt.

Wie die TKB Nachhaltigkeit in Finanzierungs- und Anlageprodukten fördert

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

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

In der Kreditvergabe fördert die TKB Nachhaltigkeit auf zwei Arten: durch die Integration ökologischer 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 Produktmerkblätter sowie Weisungen für die Kreditvergabe und für die Prüfung von Umweltrisiken im Kreditgeschäft. Dabei beurteilen die Beraterinnen und Berater die möglichen Risiken in Zusammenhang mit der Finanzierung, und das Kreditmanagement der Bank 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 Kreditspezialisten an den wöchentlich tagenden Kreditausschuss der Bank.

Mehrere TKB-Finanzierungsprodukte tragen dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung. Seit längerem bietet die Bank beispielsweise eine Energie-Hypothek an, und mit dem Förderkredit für Jungunternehmen unterstützt sie Firmengründer in der Start- und Wachstumsphase. Als Beitrag für eine sorgenfreie Wohnsituation und zur Abfederung existenzieller Risiken hat die TKB den Partnerplan als fixen Bestandteil in die Familienhypothek integriert. Dieser beinhaltet einen Zinserlass für ein Jahr, falls ein Elternteil verstirbt und zur Familie mindestens ein Kind gehört, das unter 18 Jahren ist.

In den Anlageempfehlungen der TKB sind nachhaltige Fonds und Einzeltitel (Aktien und Obligationen) speziell gekennzeichnet. Basis dafür bildet das Nachhaltigkeitsresearch der Zürcher Kantonalbank, welches Finanzinstrumente nach Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Kriterien (ESG) analysiert und bewertet. Mit ihrer Empfehlungsliste unterstützt die TKB ihre Kundinnen und Kunden beim nachhaltigen Anlegen. Dabei stellt die Bank sicher, dass Kundinnen und Kunden, die zu 100 Prozent in nachhaltige Anlagen investieren wollen, keine Abstriche hinsichtlich Diversifikation machen müssen. Zudem bietet die Bank nachhaltige Anlagefonds von erstklassigen Anbietern an. Vermögensverwaltungskunden können seit einiger Zeit auf Wunsch die Anlageklasse «Agrar-Rohstoffe» ausschliessen. Im Rahmen der Umsetzung ihrer Unternehmensstrategie 2016 bis 2020 hat die TKB zudem die Beratungskompetenz im Anlagebereich vertieft. Als Wertanlage oder nachhaltiges Geschenk bietet die TKB Goldbarren bis zehn Gramm ausschliesslich aus Fairtrade-Gold mit Max-Havelaar-Gütesiegel an.

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 seinen Mitgliedern eine Diskussionsplattform.

Projekte und Aktivitäten 2018/2019

[GRI 103-2] Zur Absicherung elementarer Risiken können private Eigenheimbesitzer mit selbstbewohntem Wohneigentum und einer Finanzierung bei der TKB eine Kollektiv-Todesfallversicherung abschliessen. Hierfür ging die TKB eine Kooperation mit der Schweizer Versicherungsgesellschaft «Swiss Life» ein. Die Versicherung stellt die Tragbarkeit der Finanzierung für die Hinterbliebenen langfristig sicher, indem im Todesfall die Hypothekarsumme reduziert wird. Die TKB leistet hiermit einen Beitrag zur finanziellen Absicherung ihrer Kundinnen und Kunden.

Die TKB möchte ihren Kundinnen und Kunden die Möglichkeit bieten, möglichst lange in ihrem Eigenheim zu bleiben. Dazu hat die Bank 2019 die «Immo-Rente» eingeführt. Sie schafft Abhilfe für eine Situation, die weitverbreitet ist: Oft haben Kreditnehmer ihre Hypothek bis zur Pensionierung teilweise oder ganz zurückbezahlt, womit im Alter das Geld für Anschaffungen, Renovationen oder die Erfüllung langersehnter Träume fehlt. Mit der «Immo-Rente» wird die Hypothek aufgestockt, und die Kreditnehmer können sich die Hypothekarsumme wahlweise als monatliche Rente oder als Kapital in einer oder zwei Tranchen auszahlen lassen. Die «Immo-Rente» verschafft damit zusätzliche flüssige Mittel, ohne dass das Eigenheim veräussert werden muss. Weil die Zinskosten vor der Auszahlung abgezogen werden, können die Kreditnehmer über die «Immo-Rente» frei verfügen.

Mit der Einführung eines umfassenden elektronischen Steuerauszugs erleichtert die TKB ihren Kundinnen und Kunden das Erstellen der jährlichen Steuererklärung. Dank des neuen, zusammen mit dem Kanton Thurgau entwickelten E-Steuerzugs können die Kunden mit ein paar Mausklicks alle erforderlichen Bankdaten in die Steuererklärung importieren und diese elektronisch bei der Steuerbehörde einreichen.

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.

[FS8] Das Kreditgeschäft ist der wichtigste Pfeiler des TKB-Geschäftsmodells. Mit unter einem Prozent ist der Anteil von nachhaltigen Finanzierungen am gesamten Ausleihungsvolumen eher gering (vgl. Tabelle Seite 21). Die Nachfrage nach

der Energie-Hypothek hat sich indes sehr erfreulich entwickelt – das Gesamtvolumen stieg bei dieser Finanzierungslösung um mehr als das Doppelte an. Insgesamt wächst das Segment der nachhaltigen Finanzierungen jedoch weniger stark als das Gesamtgeschäft und hat Entwicklungspotenzial.

Ausblick

In Zukunft möchte die Bank ihre gesamte Vermögensverwaltungspalette nachhaltig ausrichten. Sämtliche Vermögenswerte, die der TKB zur Verwaltung anvertraut werden, sollen dabei nach einem ESG-Ansatz angelegt werden. Das heisst, dass nur Anlagen berücksichtigt werden, die eine positive Beurteilung hinsichtlich ihrer Performance in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien aufweisen.

Weiter wird sich die TKB 2020 am Klimaverträglichkeitstest des Bundesamtes für Umwelt beteiligen und ihr Portfolio einer entsprechenden Analyse unterziehen.

Kundenausleihungen

	2019		2018		2017		2016		2015	
	Tsd. CHF	in %								
Volumen nachhaltiger Finanzierungsprodukte	42 163	0,20	41 363	0,21	49 221	0,26	50 445	0,27	70 253	0,39
Total Kunden- ausleihungen	20 710 146		19 694 422		19 031 759		18 500 395		18 121 172	

Beratung und Service

Kundenzufriedenheit sichern

[GRI-103-1] Die Zufriedenheit der Kunden ist für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens entscheidend. Die TKB will ihre Kundinnen und Kunden in allen Lebensphasen begleiten. Um langfristige, erfolgreiche Beziehungen zu ihren Kunden aufzubauen, setzt die Bank 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 Kunden passende Produkte erhalten und über deren Merkmale und Risiken umfassend informiert werden. Dem Anlegerschutz misst die TKB 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 Kundinnen und Kunden. Diese zeigt sich nicht zuletzt in ihrem dichten Geschäftsstellennetz: Im Kanton ist die TKB mit 28 Geschäftsstellen und rund 80 Bancomaten präsent.

Wie die TKB eine hohe Beratungs- und Servicequalität sicherstellt

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

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

Die Vertriebskultur der Bank stellt die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ins Zentrum: 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 langfristig 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 eine exzellente Kundenberatung sicherstellen: In sogenannten «Sales Coachings» begleiten die Vorgesetzten ihre Mitarbeitenden in Vertriebsfragen und fördern damit wiedererkennbare Beratungserlebnisse.

Alle Firmenkunden-, Gewerbekunden-, Private-Banking- und Privatkunden-Berater sind nach ISO-Standard 17024 zertifiziert. Hiermit stellt die Bank sicher, dass das Fachwissen ihrer Beraterinnen und Berater à-jour ist und ihre Beratungsleistung eine hohe Qualität aufweist. Das Zertifikat wird vom Verband «SAQ Swiss Association for Quality» ausgestellt und muss alle drei Jahre erneuert werden. Mit der Zertifizierung ihrer Beraterinnen und Berater erreicht die TKB Folgendes:

- die Schaffung eines einheitlichen, vernetzten und verbindlichen Qualitätsrahmens in der Beratung
- die Stärkung von Vertrauen und Sicherheit bei den Kunden durch institutsspezifische Standards
- eine gezielte und individuelle Mitarbeiterentwicklung und -förderung

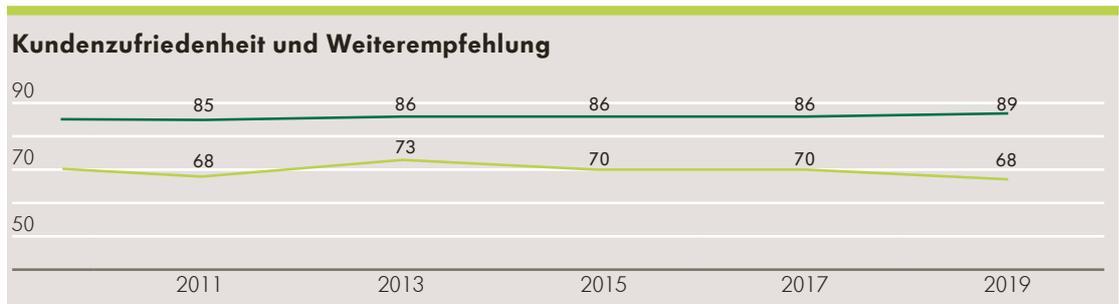
- die Qualitätssicherung und weitere Professionalisierung innerhalb der Bank
- eine grössere Sicherheit im Hinblick auf regulatorische und gesetzliche Anforderungen

Zudem stellt die Bank den Vertriebsseinheiten Hilfsmittel zur Verfügung wie zum Beispiel Software-Lösungen, welche die kompetente Beratung von Kundinnen und Kunden sowie die zuverlässige und rasche Abwicklung von Dienstleistungen unterstützen.

Transparente und unabhängige Beratung

Da die TKB in der Anlageberatung bis auf wenige Ausnahmen keine eigenen Fonds oder strukturierte Produkte vertreibt, sondern in ihren Empfehlungslisten ausschliesslich Drittprodukte unabhängig beurteilt und empfiehlt, kann die Unabhängigkeit der Beratung in diesem Bereich gewährleistet werden.

Zur Beratung gehört auch die transparente Aufklärung über Konditionen sowie 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 erstellen 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 Finanzinstru-



— 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.

menten des Kunden dokumentiert. Fehlen diese Kenntnisse, befähigt der Kundenberater – unterstützt durch Basisinformationsblätter – den Kunden für den Einsatz des entsprechenden Finanzinstruments. 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.

Überprüfung der Beratungsleistungen

[GRI 103-3] Rückmeldungen von Kundinnen und 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 Image-Umfrage des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) erfährt die TKB, wie Kundinnen und Kunden sie bewerten. Auch eine 2019 durchgeführte eigene Image-Erhebung verschafft der Bank wichtige Einblicke. In einem internen Blog berichten Beraterinnen und Berater über besonders erfreuliche Begegnungen und über innovative Ideen im Kontakt mit 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, festgehalten werden. Der damit verbundene Prozess legt auch fest, welche Reaktionen an die nächsthöhere Führungsstufe weitergeleitet werden müssen.

Projekte und Aktivitäten 2018/2019

In den Berichtsjahren hat die TKB ihr Zertifizierungsprogramm für Beraterinnen und Berater nach ISO-Standard abgeschlossen und die Re-Zertifizie-

rung lanciert. Im Berichtszeitraum haben 19 Beraterinnen und Berater den zweiwöchigen bankinternen Lehrgang «Kundenberatung» absolviert, welcher den Teilnehmenden die notwendigen Kompetenzen für die Beratung vermittelt und der mit der Zertifizierung abgeschlossen wird. Ferner haben im Berichtszeitraum 25 Beraterinnen und Berater die Re-Zertifizierung erfolgreich durchlaufen. Mit Präsenzseminaren, E-Learning-Modulen, Praxis-Coachings und Beratungstrainings werden sie unterstützt, mit ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten stets auf dem neuesten Stand zu sein.

Im Jahr 2019 führte die TKB die digitale Eröffnung von Kundenbeziehungen ein. Damit können die Beraterinnen und Berater neue Geschäftsbeziehungen mit Privatkunden papierlos anlegen. Bis auf den Willkommensbrief sind keine Ausdrucke mehr notwendig.

Die TKB kooperiert seit 2018 mit den Energieberatungsstellen des Kantons Thurgau (EBS), welche Hausbesitzer bei Renovationen und Sanierungen beraten. Für interessierte Kundinnen und Kunden der TKB erstellt die Beratungsstelle eine energetische Immobilienbeurteilung, wobei Kanton und Bank die Kosten der Beratung übernehmen. Die TKB zeigt Finanzierungsmöglichkeiten für die energetische Sanierung auf und informiert über steuerliche Aspekte.

2019 ging die TKB ferner eine Zusammenarbeit mit dem «Kompetenz-Zentrum Erneuerbare Energiesysteme Thurgau» (KEEST) ein. Dabei ist die Bank die exklusive Partnerin für Finanzierungen von Fotovoltaik-Eigenverbrauchsanlagen für KMU. Auf Basis einer neutralen und fundierten Machbarkeitsstudie durch das KEEST erhält das KMU Informa-

tionen zu seinem Einsparpotenzial. Die TKB beteiligt sich mit einer unentgeltlichen Finanzierungsprüfung und weitet damit ihre Beratungsleistungen für Unternehmen aus.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3, eigener Indikator] Sämtliche Beraterinnen und Berater sind seit 2017 nach dem ISO-Standard 17024 zertifiziert. In den Berichtsjahren wurden 19 Mitarbeitende neu zertifiziert und 25 Mitarbeitende rezertifiziert.

Gemäss der aktuellsten Umfrage des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) zur Kundenzufriedenheit aus dem Jahr 2019 weist die TKB punkto Kundenzufriedenheit einen Wert von 89 auf. Seit 1999 ist dies der höchste Wert (vgl. Grafik auf Seite 23).

Die Erhebung der Aussenwahrnehmung, welche die TKB im Jahr 2019 von «Swiss Brand Experts» durchführen liess, bescheinigt der Bank bei allen befragten Gruppen ein starkes Grundvertrauen. Die Qualität der Beratung sowie die Beziehung zur Beraterin oder zum Berater sind mit grossem Abstand die stärksten Faktoren für die Kundenbindung. In den Augen der Kundschaft schneidet die TKB in Bezug auf die Qualität der Beraterinnen und Berater vor allem in folgenden Punkten gut ab:

- Haltung und Auftreten (Respekt, Wertschätzung, Professionalität, Partnerschaftlichkeit)
- Engagement, Offenheit und Interesse
- Fachkompetenz

Im Berichtszeitraum entschieden sich netto rund 10 000 neue Kunden für die TKB, und die Bank konnte sowohl das Depotvolumen als auch das Vermögensverwaltungsvolumen erhöhen. Diese positive Entwicklung deutet auf zufriedene Kunden

und eine umfassende Beratungsleistung hin.

[417-2] Für die Berichtsjahre sind der TKB keine Verstösse gegen Auflagen im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen oder der Kennzeichnung von Produkten bekannt.

Ausblick

Um die Qualität der massgeschneiderten Beratung für ihre Kundinnen und Kunden weiter zu erhöhen, plant die TKB im Jahr 2020 die systematische Verankerung ihres neuen Beratungsansatzes «Zielbasiert Investieren» bei Privatkunden sowie Private-Banking-Kunden. Der Ansatz beruht auf moderner datengestützter Technologie und unterstützt die Kunden dabei, ihre persönlichen Anlageziele bestmöglich zu erreichen.

Zudem soll ein digitales Beratungstool erstmals im Testbetrieb eingesetzt werden. Es vereinfacht die administrativen Prozesse, so dass sich die Beraterinnen und Berater noch stärker auf die Anliegen der Kundinnen und Kunden konzentrieren können. Auch die digitale Eröffnung von Kundenbeziehungen soll ausgebaut und für weitere Kundengruppen zugänglich gemacht werden.

2021 stärkt die TKB ihre Präsenz im Kanton, indem sie eine zusätzliche Geschäftsstelle in Gachnang-Islikon eröffnet.

Finanzielle Stabilität

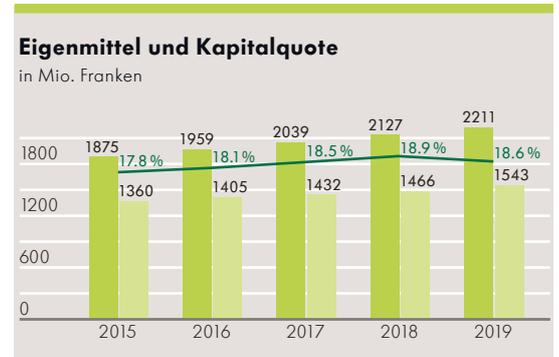
Gesunde Substanz erhalten

[GRI 103-1] Die finanzielle Stabilität ist das zentrale Fundament für das Geschäftsmodell der TKB. Sie ist die Basis für das Vertrauen, das die Kunden der Bank entgegenbringen. Darüber hinaus ist sie für die Partizipationsschein-Inhaber und die gesamte Bevölkerung des Kantons Thurgau relevant. Denn nur bei ausreichender finanzieller Stabilität kann die TKB das Gesellschaftskapital angemessen verzinsen. Dies kommt wiederum der gesamten Region und ihrer Bevölkerung zugute. Die Bank setzt auf eine Kapitalausstattung, welche die regulatorischen Vorgaben übertrifft. Starke Eigenmittel gewährleisten den nötigen unternehmerischen Handlungsspielraum und ermöglichen ein gesundes Wachstum.

Was die TKB tut, um ihre finanzielle Stabilität zu erhalten

[GRI 103-2] Die finanzielle Stabilität ist im Fokus aller strategischen Planungen der Bank. Bei der Steuerung von Risiken, Kosten und Erträgen richtet sie sich an Best-Practice-Grundsätzen aus. Diese finden ihren Niederschlag in der Mittelfristplanung, in der auch die internen Kennzahlen bestimmt werden, die den Mitarbeitenden als operative Vorgaben dienen. Die Verantwortung für die finanzielle Stabilität liegt in erster Linie beim Bankrat und der Geschäftsleitung.

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken ist Teil der nachhaltigen Geschäftstätigkeit der TKB. Das vom Bankrat verabschiedete Rahmenkonzept für das institutsweite Risikomanagement legt hierfür die Basis, die durch verschiedene Weisungen der Geschäftsleitung konkretisiert wird (vgl. auch Kapitel Risikomanagement und Compliance ab Seite 28).



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

Wichtig ist der Bank eine stabile Eigenmitteldecke. Die Messgrösse hierfür ist die Kapitalquote: die anrechenbaren vorhandenen Eigenmittel in Prozent der risikogewichteten Aktiven. Mit der Eigentümerstrategie gibt der Kanton Thurgau der Bank vor, eine Kapitalquote von mindestens 16 Prozent zu halten. Diese liegt über den aufsichtsrechtlich geforderten 13 Prozent und gewährleistet, dass die TKB über eine gesunde Substanz verfügt.

Neben einer stabilen Eigenmitteldecke ist auch die nachhaltige Erfüllung der Liquiditäts- und Refinanzierungsvorgaben für die finanzielle Stabilität der TKB von grosser Bedeutung. Auch diesem Aspekt wird im Rahmen der strategischen und operativen Steuerung der Bank Rechnung getragen.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3, eigener Indikator] Ein Beweis für die finanzielle Stabilität der Bank ist die Kapital-

quote, die Ende 2019 18,6 Prozent betrug (vgl. Grafik auf Seite 26). Dieser Wert übertrifft die gesetzlichen Vorgaben der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht deutlich und sticht in der Schweizer Bankenlandschaft positiv hervor.

Ausblick

Die TKB setzt sich zum Ziel, die Kapitalquote weiterhin bei mindestens 16 Prozent zu halten, wie es ihr vom Kanton Thurgau in der Eigentümerstrategie vorgegeben wird. Zudem möchte sie dem Kanton und den Partizipationsschein-Inhabern weiterhin kapitalmarktgerechte Dividenden auszahlen. Die jährliche Kapitalplanung, welche an die Aufsichtsbehörden eingereicht wird, zeigt, dass die Bank auch bei einem wirtschaftlichen Abschwung und einem Rückgang der Ertragslage die regulatorischen Anforderungen einhalten könnte.

Risikomanagement und Compliance

Mit Risiken bewusst umgehen

[GRI 103-1] Die TKB bewegt sich in einem anspruchsvollen regulatorischen Umfeld. Die zunehmende Regulierungsdichte ist insbesondere für mittlere und kleinere Finanzinstitute mit grossen Herausforderungen verbunden. Auch die TKB setzt bedeutende Ressourcen ein, um die teilweise komplexen Regelwerke zeitgerecht umzusetzen und die Einhaltung aller Vorgaben sicherzustellen. Die Einhaltung von Gesetzen, Regularien und Branchenstandards – fachsprachlich Compliance genannt – hat aber nicht zuletzt Vorteile in der Sicherung langfristiger Kundenbeziehungen. Sie dient dem Schutz der Bank, ihrer Reputation und ihrer Kundinnen und Kunden. Diese können darauf vertrauen, dass die TKB mit deren Daten sorgfältig umgeht und das Bankkundengeheimnis wahrt. Risikomanagement ist deshalb nicht nur eine Managementaufgabe, sondern gehört zu den Aufgaben aller Mitarbeitenden. Tagtäglich haben sie eine Vielzahl an Entscheidungen zu treffen, die weitgehende Konsequenzen haben können. Auch aus diesem Grund verpflichtet sich die TKB zu einem sorgsamem Umgang mit Risiken und Chancen. So gelingt es ihr, langfristig eine verlässliche Partnerin für Kundinnen und Kunden, weitere Anspruchsgruppen sowie die Gesellschaft zu sein.

Wie die TKB ihre Risiken kontrolliert und Compliance sicherstellt

[GRI 103-2] Der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken und ein integriertes sowie verantwortungsvolles Verhalten aller Mitarbeitenden sind Grundanforderungen für die Geschäftstätigkeit einer Bank. Die TKB pflegt ein professionelles Risikomanagement auf allen Stufen. Die Risiko- und Compliancepolitik beinhaltet Vorgaben des Bankrats und ist auf das

Geschäftsmodell der Bank und ihr Risikoprofil abgestimmt. Die TKB geht keine unnötigen Risiken ein – sie identifiziert aber auch Chancen.

Das vom Bankrat genehmigte Rahmenkonzept für das institutsweite Risikomanagement wird mindestens jährlich auf seine Aktualität geprüft und bei Bedarf angepasst. Für alle grösseren Risiken besteht ein professioneller und etablierter Risikomanagementprozess, und die Mitarbeitenden werden durch entsprechende Hilfsmittel und Systeme unterstützt. Auf allen Stufen bestehen klare Verantwortlichkeiten und die nötigen Instrumente für ein kontinuierliches Erkennen, Bewerten und Bewirtschaften von Risiken und Chancen, um einer nachhaltigen Entwicklung Rechnung zu tragen. Diese erfüllen nicht nur die Anforderungen des Gesetzgebers und der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (Finma) vollumfänglich, sondern entsprechen darüber hinaus etablierten Branchenstandards wie den Richtlinien und Empfehlungen der Schweizerischen Bankiervereinigung. Hierzu gehören folgende Grundsätze:

- Die Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben hat oberste Priorität.
- Die TKB tätigt nur Geschäfte, für die sichergestellt ist, dass die Bank den Umgang mit den damit verbundenen Risiken beherrscht. Das heisst konkret, dass die strukturellen, personellen, technischen, prozessualen und methodischen Voraussetzungen dafür gegeben sind.
- Der TKB sind von Gesetzes wegen Spekulationsgeschäfte auf eigene Rechnung untersagt.
- Schliesslich setzt sich die TKB selbst Limiten und Schwellenwerte, um Risiken zu begrenzen, für die der Regulator keine Vorgaben

festgelegt hat oder welche die Bank aus eigenem Antrieb enger begrenzen möchte.

Die Überwachung und Steuerung der Risiken erfolgen nach dem Konzept der drei Verteidigungslinien (Three Lines of Defense):

- Die erste Verteidigungslinie bilden die Mitarbeitenden der ertragsorientierten Geschäftseinheiten. Sie überwachen im Tagesgeschäft mögliche Risiken, steuern diese und informieren bei Bedarf ihre direkten Vorgesetzten.
- Die zweite Verteidigungslinie sind 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.

Die TKB berichtet in ihrem Geschäftsbericht im Kapitel «Erläuterungen zum Risikomanagement» sowie im Offenlegungsbericht ausführlich über die einzelnen Risiken (vgl. TKB-Geschäftsbericht 2019 ab Seite 78).

[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 Bank. Die Abteilung «Compliance» 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. Der organisatorisch in der Compliance-Abteilung angesiedelte betriebliche Datenschutzberater ist um die Sensibilisierung der Mitarbeitenden besorgt und für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich.

Das Bankgeschäft ist stark reguliert und unterliegt einer umfassenden Aufsicht. Die zeitgerechte und vollständige Umsetzung der teilweise hochkomplexen Regelwerke sicherzustellen, ist kosten- und personalintensiv und erfordert Ressourcen auf allen Ebenen. Dazu gehören auch die laufende Anpassung und Aktualisierung der IT-Systeme. 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.

Projekte und Aktivitäten 2018/2019

Basierend auf Erfahrungen und Risikoerhebungen wurde im Berichtszeitraum der Kontroll- und Tätigkeitsplan für das Jahr 2020 erstellt. Zugleich wurden die internen Weiterbildungsprogramme im Bereich Compliance angepasst. Die Schulungen zu den Regeln für den Automatischen Informationsaustausch (AIA), den «Foreign Account Tax Compliance Act» (Fatca), im Bereich Geldwäscherei und zur Vereinbarung über die Standesregeln zur Sorgfaltspflicht der Banken (VSB) wurden ausgebaut und verfeinert.

Die TKB hat 2018 ihr Compliance-Management-System gemäss dem ISO-Standard 19600 zertifizieren lassen. Zudem hat sie je eine ständige Arbeitsgruppe zu den Themen «Regulatorien» und «Datenschutz» eingesetzt. Diese sollen gesetzliche und regulatorische Themen frühzeitig erkennen und in einem Kreis von Spezialisten Auswirkungen und Lösungsansätze diskutieren.

Um Verstösse gegen interne Weisungen und Regelungen sowie gegen Gesetze und regulatorische Vorschriften rechtzeitig festzustellen und Schaden von der Bank, ihren Kundinnen und Kunden sowie ihren Mitarbeitenden abzuwenden, ist die TKB auf Hinweise der Mitarbeitenden angewiesen. Um zu verhindern, dass Mitarbeitende Verstösse aus Angst vor persönlichen Auswirkungen nicht melden, hat die TKB per Anfang 2018 zusätzlich zu den internen Meldestellen eine externe Meldestelle für Compliance-Verstösse eingesetzt. Das heisst, Mitarbeitende können sich, insbesondere wenn sie intern kein Gehör finden, an eine dafür vorgesehene unabhängige Anwaltskanzlei wenden.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3, eigener Indikator] Die TKB misst die Anzahl der Schulungstage zum Themenkreis Risikomanagement und Compliance und weist diese im Nachhaltigkeitsbericht aus (vgl. Tabelle auf Seite 30). Im Berichtszeitraum haben TKB-Mitarbeitende 240 Ausbildungstage in den Bereichen Compliance und Datenschutz absolviert.

Ausbildungstage im Bereich Compliance und Datenschutz

2019	2018	2017	2016	2015
108 Tage	132 Tage	105,5 Tage	65 Tage	291 Tage

[GRI 418-1] In den Jahren 2018 und 2019 hat die TKB – wie auch schon in den Vorjahren – keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kundinnen und Kunden oder den Verlust von Kundendaten verzeichnet. Alle regulatorischen Vorgaben konnten zeitgerecht und in guter Qualität umgesetzt werden. Hervorzuheben sind hier insbesondere die neuen Anforderungen aus dem Finanzdienstleistungsgesetz (Fidleg), welches dazu dient, den Konsumentenschutz im Anlage- und Vermögensverwaltungsgeschäft zu verbessern. Zudem wurde die neue Vereinbarung über die Sorgfaltspflichten der Banken (VSB 20) umgesetzt.

Ausblick

Seit Januar 2020 ist die Compliance-Abteilung im neuen Geschäftsbereich «Finance & Risk» angesiedelt. Sie wird somit direkt durch den Chief Risk Officer (CRO) geführt, welcher Mitglied der Geschäftsleitung ist. Damit wird die Bedeutung der Themen Risiko und Compliance bei der TKB weiter gestärkt.

VERANTWORTUNGS- BEWUSST GEGENÜBER MITARBEITENDEN

Die TKB nimmt ihre Rolle als attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin verantwortungsbewusst wahr. Ein intaktes Arbeitsumfeld, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, gleiche Löhne für alle Mitarbeitenden sowie Chancengleichheit und Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Ebenen sind der Bank wichtig. Sie bietet rund 750 Mitarbeitenden eine Stelle mit einem attraktiven Leistungsangebot. Zudem bildet sie seit vielen Jahren Lernende und Praktikanten aus. Fairness, Kontinuität und zeitgemässe Sozialleistungen prägen die Personalpolitik. Mitarbeitende können Verantwortung übernehmen, Ideen einbringen und unternehmerisch handeln. Die Bank führt regelmässig Mitarbeiterumfragen durch und fördert bankinterne Netzwerke. Sie investiert stetig in die Führungskultur und pflegt den direkten Dialog.

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 sowie die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. In einem Umfeld, das 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 Kundinnen und Kunden. Letztere können darauf vertrauen, dass sich die Bank genauso für ihre Mitarbeitenden einsetzt, wie sich diese für die Kundinnen und Kunden engagieren.

Wie sich die TKB für langfristige und nachhaltige Beziehungen engagiert

[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 (HR-Abteilung) 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

Mitdenken und Mitwirken für ein sinnstiftendes Arbeitsumfeld

Die Möglichkeit, sich als Mitarbeiterin oder als Mitarbeiter einzubringen und die Unternehmenskultur mitzugestalten, wirkt sinnstiftend. Deshalb legt die Bank Wert darauf, dass ihre Mitarbeitenden Verbesserungen anstossen und umsetzen können. In den Jahren 2018 und 2019 wurden durchschnittlich je 150 Ideen eingereicht. Rund 60 Prozent wurden positiv beurteilt und 23 Prozent hiervon bearbeitet und umgesetzt. 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.

Der kontinuierliche Leistungs- und Entwicklungsdialo (LED), den die TKB Anfang 2017 eingeführt hat, widerspiegelt die hohe Bedeutung, welche die Bank dem Mitdenken und Mitwirken ihrer Mitarbeitenden beimisst. Das Führungs- und Entwicklungsinstrument basiert auf einem transformationalen Führungsverständnis, nach dem die Mitar-

beitenden sich einbringen und Eigenverantwortung übernehmen. Der 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 gemeinsam das persönliche Engagement oder die Bereitschaft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, mitzudenken und Veränderungen aktiv zu gestalten. Auch definieren die Mitarbeitenden Leistungsbeiträge, die auf die Erreichung der Unternehmensziele einzahlen. Damit fördert die TKB das unternehmerische Denken der Mitarbeitenden. [GRI 404-3] Grundsätzlich ist der LED für alle Mitarbeitenden vorgesehen, wobei in speziellen Fällen – zum Beispiel bei kurz bevorstehendem Austritt oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen – darauf verzichtet wird. Im Berichtszeitraum erhielten dank des LED 88 Prozent der Mitarbeitenden eine Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Entwicklungsmöglichkeiten.

Attraktive Leistungen und Arbeitsbedingungen für eine hohe Identifikation

Die TKB setzt auf fortschrittliche Arbeitsbedingungen mit attraktiven Leistungen und passender Infrastruktur. Den Rahmen dafür geben die Anstellungsbedingungen, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ebenso Rechnung tragen wie den betrieblichen Anforderungen und den gesetzlichen Vorgaben. Die Bank bietet flexible Arbeitszeiten und gewährt 16 Wochen Mutterschaftsurlaub sowie eine Woche Vaterschaftsurlaub, wobei unbezahlte Verlängerungen nach Möglichkeit gewährt werden. 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.

Aus- und Weiterbildung zur Förderung von Talenten [GRI 404-2] Die Mitarbeiterentwicklung ist ein zentraler Teil der Arbeitgeberattraktivität 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 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 Mitarbeiterrestaurant 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.

Mitarbeitende können Anträge für Weiterbildungen stellen und von internen wie auch externen Angeboten profitieren. In der Berichtsperiode bereiteten sich 44 (2018) bzw. 48 (2019) Mitarbeitende auf einen eidgenössischen Fachausweis, einen Fachhochschulabschluss oder ein eidgenössisches Diplom vor.

Seit 2017 sind die Beraterinnen und Berater der Bank nach der ISO-Norm 17024 zertifiziert. Das Personenzertifikat des Verbands «SAQ Swiss Association for Quality» umfasst eine obligatorische Re-Zertifizierung im Dreijahres-Rhythmus, die bescheinigt, dass das Fachwissen à-jour ist und die Inhaberin oder der Inhaber in der Lage ist, umfassend und entlang einem hohen Qualitätsmassstab zu beraten. Im Jahr 2019 haben 25 Beraterinnen und Berater aus dem Private Banking die Re-Zertifizierung erlangt. Die TKB unterstützte sie dabei mit massgeschneiderten Ausbildungsmassnahmen. Zudem haben 2019 elf Beraterinnen und Berater den zweiwöchigen bankinternen Lehrgang «Kundenberatung» erfolgreich absolviert und mit der ISO-Zertifizierung abgeschlossen. Insgesamt sind 170 Beraterinnen und Berater zertifiziert.

Auch in anderen Themenfeldern machten sich die Mitarbeitenden in den Jahren 2018 und 2019 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 2018/2019

[GRI 103-2] In der Berichtsperiode verfolgte die TKB unterschiedliche Projekte im Bereich Arbeitge-

berattraktivität. Während des jährlichen Workshops der Arbeitsgruppe «Leadership/Führungsentwicklung» stand im Jahr 2018 die Beschäftigung mit neuen Berufsbildern im Fokus. Im Jahr 2019 waren die zeitgemässen und agilen Zusammenarbeits- und Führungsmethoden Thema des Workshops.

2019 thematisierte die TKB mit ihren Mitarbeitenden im Rahmen einer Workshop-Serie zum Thema «Wandel – Lust oder Frust?» das Arbeitsumfeld, das sich immer schneller verändert, und die Herausforderungen, die sich dadurch ergeben. Erkenntnisse aus diesem Dialog fliessen in ein Impulsprogramm ein, welches 2020 lanciert werden soll.

Die TKB macht seit 2018 an der schweizweiten Veloaktion «Bike to Work Challenge». 2019 pendelten die 35 teilnehmenden Mitarbeitenden während zweier Monate mit dem Velo zur Arbeit und legten dabei beachtliche 11 000 Kilometer zurück. Mit ihrem Einsatz stärkten sie nicht nur ihre Gesundheit und den Teamgeist, sondern sparten auch rund 1,6 Tonnen CO₂ ein.

Für die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rüstet die Bank schrittweise alle Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Pulten aus, an denen sitzend oder stehend gearbeitet werden kann. Dafür investiert sie insgesamt 1,6 Mio. Franken. In den Jahren 2018 und 2019 wurden 385 Arbeitsplätze mit einem neuen Pult ausgestattet.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3] Um Erfolge und Verbesserungsbedarf im Bereich Arbeitgeberattraktivität zu identifizieren, führt die TKB in regelmässigen Abständen eine Mitarbeiterumfrage durch. 2017 erhob die Bank dabei erstmals die sogenannte organisationale Energie. Sie zeigt auf, 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. Die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit ihrer Arbeitgeberin – das sogenannte «Commitment» – lag 2017 bei einem erfreulichen Wert von 4,4 (auf einer Skala von 1 bis 5). Dies zeigt, dass sich die Mitarbeitenden nach wie vor sehr stark mit der TKB identifizieren. Für die Strategieperiode 2020 bis 2022 wurde die Verbundenheit der Mitarbeitenden erneut als eines von vier strategischen Zielen festgelegt, wobei die Bank mindestens einen Wert von 4,0 erreichen will.

[GRI 401-1] Die Arbeitgeberattraktivität zeigt sich auch in der Fluktuation, welche seit 2014 nach Altersgruppe und Geschlecht erfasst und analysiert wird (vgl. Tabelle auf Seite 36). Bezüglich Fluktuation bewegt sich die TKB im Berichtszeitraum mit 5,5 Prozent im Mittel der anderen Kantonalbanken. Die Loyalität ihrer Mitarbeitenden führt die Bank auf eine gute und attraktive Arbeitskultur und Arbeitsumgebung zurück.

[GRI 404-1] Seit mehreren Jahren misst die TKB die Anzahl Aus- und Weiterbildungstage, welche alle Mitarbeitenden pro Jahr durchschnittlich absolvieren (vgl. Tabelle auf Seite 37). 2018 belief sich die Zahl der Ausbildungstage auf knapp 1,9 Tage, 2019 waren es 1,7 Tage. Der leichte Rückgang an Ausbildungstagen seit 2013 hängt damit zusammen, dass die Bank ihre Schulungen kontinuierlich überprüft und möglichst kompakt gestaltet, um die Dauer zu reduzieren.

Ausblick

Im Sommer 2020 wird ein Impulsprogramm für alle Mitarbeitenden zu neuen Zusammenarbeits- und Führungsmethoden lanciert. Damit will die Bank erreichen, dass sich die Mitarbeitenden mit dem befassen, was für sie im Moment von Interesse und Nutzen ist. Die Impulse werden durch eine Kick-Off-Veranstaltung mit allen Mitarbeitenden sowie eine kontinuierliche Sensibilisierungskampagne gesetzt. Zudem erhalten alle Führungskräfte im Rahmen eines Workshops Einblick in die entsprechenden Methoden. Auch im Jahr 2020 plant die TKB, an der schweizweiten Veloaktion «Bike to Work Challenge» teilzunehmen und ihre Mitarbeitenden zu motivieren, etwas für die eigene Gesundheit, den Teamgeist und die Umwelt zu tun. Ferner werden 2020 die verbleibenden 120 Arbeitsplätze mit höhenverstellbaren Pulten ausgestattet, um ein angenehmes Arbeitsumfeld zu schaffen und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu fördern.

Gesamtzahl Mitarbeitende [GRI 102-8]	2019	2018	2017	2016	2015
Angebotene Vollzeit-Stellen (Personaleinheiten) ¹	632	630	636	652	658
Personaleinheiten (Vollzeitäquivalent) ²	658	655	656	668	678
Anzahl Mitarbeitende					
– Mitarbeitende (inkl. Lernende/Praktikanten)	770	764	759	775	787
– davon Kadermitarbeitende (Kader, Direktion, Geschäftsleitung)	330	334	324	327	319
– davon Lernende	48	50	51	50	48
– davon Praktikanten	2	1	2	5	8

Neuanstellungen und Fluktuation [GRI 401-1]	2019	2018	2017	2016	2015
Neu eingestellte Mitarbeitende	79	79	66	65	94
– davon Frauen	35	32	29	27	41
– in Prozent	44,3	40,5	43,9	41,5	43,6
– davon Männer	44	47	37	38	53
– in Prozent	55,7	59,5	56,1	58,5	56,4
– davon Mitarbeitende bis 30 Jahre	51	41	42	38	53
– in Prozent	64,6	51,9	63,6	58,5	5,4
– davon Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	19	35	17	22	36
– in Prozent	24	44,3	25,8	33,9	38,3
– davon Mitarbeitende über 50 Jahre	9	3	7	5	5
– in Prozent	11,4	3,8	10,6	7,7	5,3
Austritte pro Jahr	70	78	79	83	89
– davon Frauen	26	37	38	38	42
– in Prozent	37,1	47,4	48,1	45,8	47,2
– davon Männer	44	41	41	45	47
– in Prozent	62,9	52,6	51,9	54,2	52,8
– davon bis 30 Jahre	38	30	41	46	53
– in Prozent	54,3	38,5	51,9	55,4	59,6
– davon zwischen 31 und 50 Jahren	19	24	22	18	16
– in Prozent	27,1	30,8	27,9	21,7	18,0
– davon über 50 Jahre	13	24	16	19	20
Fluktuation (bereinigt) in Prozent	5,7	5,2	5,8	4,1	4,7
– Frauen	4,1	5,3	6,6	4,1	5,8
– Männer	6,8	3,5	5,2	4,1	3,8
– Mitarbeitende bis 30 Jahre	16,1	11,3	17,7	13,2	16,1
– Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	4,8	3,8	4,9	3,2	1,9
– Mitarbeitende über 50 Jahre	1,3	1,8	0,9	0	0,5

Art der Anstellungsverhältnisse [GRI 102-8]	2019	2018	2017	2016	2015
Befristet angestellte Personen ³	65	68	62	72	71
– davon Frauen	29	28	27	39	36
– davon Männer	36	40	35	33	35
Unbefristet angestellte Personen	705	696	697	703	716
– davon Frauen	389	305	313	311	321
– davon Männer	316	391	384	392	395
Übersicht Ausbildung [GRI 404-1]	2019	2018	2017	2016	2015
Durchgeführte Seminare	46	48	51	47	55
Ausbildungstage	1324	1440	1678	1762	2003
– Frauen	487	485	632	659	701
– Männer	837	955	1046	1100	1302
– Mitarbeitende	664	660	672	874	810
– Kader	479	712	880	594	782
– Direktion (inkl. Geschäftsleitung)	181	68	126	294	411
– davon Ausbildungstage in den Bereichen Compliance und Datenschutz	33,5	132	106	65	291,5
Ausbildungstage pro Mitarbeiter	1,7	1,86	2,29	2,36	2,52
– Frauen	1,38	1,42	1,89	1,95	1,9
– Männer	1,96	2,16	2,63	2,71	3,0
Ausbildungskosten in Mio. Franken (inkl. Lehrlinge)	1,44	1,27	1,53	1,70	1,63
– in % des Personalaufwandes	1,37	1,22	1,35	1,64	1,54
– pro Mitarbeiter in Franken	1849	1662	2096	2073	2033
Lehrabschlüsse	17	17	20	16	15
Eidg. anerkannter Abschluss (FA, Diplom)	27	29	30	22	18
Mitarbeiter in Vorbereitung auf einen Eidg. anerkannten Abschluss	48	44	45	61	58
Interne Ausbilder	27	25	47	35	45

¹ Sollbestand, exklusive Lernende/Praktikanten und Temporärkräfte

² Exkl. Mitarbeitende im Stundenlohn, inkl. Lernende und Praktikanten (zu 50 Prozent gerechnet)

³ 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. Andererseits 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 der Mitarbeitenden 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.

Wie die TKB Chancengleichheit, Vereinbarkeit und Diversität fördert

[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 Anstellungsbedingungen, die den Handlungs- und Orientierungsrahmen vorgeben. Alle Funktionen stehen Frauen und Männern offen, und das Salärssystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Es berücksichtigt neben der Komplexität der Aufgaben und dem Verantwor-

tungsbereich 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 – in der Berichtsperiode waren es drei Veranstaltungen.

Eng verbunden mit der 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, ihren Mitarbeitenden attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten, auch im Teilzeitpensum. Es gilt Gleitzeitarbeit, und die Bank hat Rahmenbedingungen fürs Arbeiten von zuhause oder von unterwegs festgelegt. In den letzten Jahren haben rund 30 Personen von der Möglichkeit zu regelmässiger Heimarbeit Gebrauch gemacht. Der Anteil an Mitarbeitenden, die unterwegs arbeiten oder sporadisch von zuhause aus arbeiten, ist deutlich höher.

Die TKB betrachtet das Thema Diversität ganzheitlich. Neben der Tatsache, dass die Gesellschaft immer vielfältiger wird, und die Bank mit dieser Entwicklung Schritt halten 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 der TKB somit, die Bedürfnisse ihrer 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 zudem die Möglichkeit zur Besprechung solcher Themen. Beschwerden oder Anliegen können Mitarbeitende beim Vorgesetzten, bei den Zuständigen in der Personalabteilung oder bei einem Mitglied der Geschäftsleitung anbringen.

Projekte und Aktivitäten 2018/2019

Ihre Bestrebungen im Bereich Chancengleichheit und Diversität vertiefte die TKB, indem sie sich 2018 dem aktiven Laufbahnmanagement in allen Lebensphasen widmete. [GRI 404-2] Um älteren Arbeitnehmenden eine zusätzliche Unterstützung beim Übergang in den dritten Lebensabschnitt zu bieten, führte die Bank im Frühjahr 2018 erstmals Vorbereitungskurse für Mitarbeitende und Angehörige durch. Dieses Angebot stiess auf grosses Interesse, sodass es 2019 wiederholt wurde. Die Bank plant, die Kurse auch in Zukunft mindestens einmal jährlich durchzuführen.

2018 fanden zwei Treffen zwischen dem Vorsitzenden der TKB-Geschäftsleitung und dem Vorstand des Frauennetzwerkes zum Austausch über Chancengleichheit und Diversität in der Unternehmensführung statt. Zudem erarbeitete die Personalabteilung 2019 zusammen mit dem Frauennetzwerk die konzeptionellen Grundlagen und Rahmenbedingungen für eine Steigerung der Diversität im Mitarbeiterkreis und für die Stärkung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Entsprechende Ziele wurden formuliert.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3, GRI 405-1] Zur Einschätzung ihrer Zielerreichung erhebt die TKB die Diversität in Leitungsorganen und bei den Angestellten. Von 2017 bis 2019 nahm der Frauenanteil am gesamten Mitarbeiterstand zwischenzeitlich leicht ab, bevor er wieder leicht anstieg. Erfreulicherweise stieg der Frauenanteil im Kader kontinuierlich um gut zwei Prozentpunkte an. Der Frauenanteil im Bankrat (Verwaltungsrat) beträgt 22 Prozent (vgl. Tabelle auf Seite 40).

[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 geschlechterbedingte Abweichung der Löhne. Auch eine im Jahr 2019 durchgeführte Überprüfung der Forschungsstelle für internationales Management der Universität St. Gallen bescheinigt der TKB, dass die Löhne der Bank dem in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» entsprechen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben misst die TKB unter anderem über die Anzahl an Teilzeitarbeitenden. Im Berichtsjahr 2018 arbeiteten 39 Prozent und im Berichtsjahr 2019 41 Prozent aller Mitarbeitenden in einem Teilzeitpensum, wobei die Frauen mit 78 Prozent in beiden Jahren den grösseren Anteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachten. Im Kader und in der Direktion stieg der Anteil an Teilzeitarbeitenden merklich, was als Erfolg der Bestrebungen der Bank zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gewertet werden kann (vgl. Tabelle auf Seite 41).

[GRI 103-3, 401-3] Eine weitere Dimension, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu messen, ist die Rückkehr- und Verbleibsrate von Mitarbeitenden nach der Geburt des Kindes (vgl. Tabelle auf Seite 41). Mit einer Rückkehrate von 91 Prozent im 2019 konnte sich die TKB erneut steigern. Weniger als ein Drittel der Mütter kehrte nicht mehr zurück. Dies meist auf eigenen Wunsch – nur in wenigen Fällen konnte keine geeignete Weiterbeschäftigung gefunden werden. Die Verbleibsrate sagt aus, wie hoch der Anteil der Mütter und Väter ist, die auch ein Jahr nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch bei der TKB beschäftigt sind. Die Tatsache, dass diese Kennzahl bei den Frauen seit 2012 jedes Jahr bei 100

Prozent liegt, zeigt, dass die Bank tragfähige Lösungen ermöglicht. Bei den Männern liegt der Wert bei rund 90 Prozent.

Die Kurse zur Vorbereitung auf die Pension, die 2018 lanciert wurden, stossen auf grosses Interesse und scheinen ein wichtiges Bedürfnis abzudecken. In den Jahren 2018 und 2019 hat je einen Kurs stattgefunden mit 25 (2018) bzw. 20 (2019) Teilnehmenden. Für 2020 ist wiederum ein Kurs ausgeschrieben, der bereits gut gebucht ist (16 Anmeldungen).

Schliesslich hat die Bank 2019 erstmals konkrete Ziele auf strategischer Ebene festgehalten, um die Diversität in der Mitarbeiterschaft zu erhöhen und insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu stärken.

Ausblick

2020 wird – basierend auf den im Berichtsjahr 2019 festgelegten strategischen Zielen – eine Initiative lanciert, welche die Diversität und die Chancengleichheit fördert und auf diese Weise zu einer modernen und zeitgemässen Arbeitswelt beiträgt. Folgende Massnahmen sind geplant:

- Sensibilisierungskampagne zu Geschlechterrollen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Bewusste Berücksichtigung weiblicher Bewerberinnen bei der Besetzung offener Stellen sowie aktive Ansprache von Frauen für offene Führungspositionen
- Garantie, dass Frauen ihren Mutterschaftsurlaub auf eigene Kosten bis zu sechs Monate verlängern können, sowie kommunikative Massnahmen in Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub

Zusammensetzung Bankrat [GRI 405-1]

	2019	2018	2017	2016	2015
Mitglieder Bankrat	9	9	9	9	8
– davon Frauen	2	2	2	2	2
– in Prozent	22,2	22,2	22,2	22,2	25,0

Mitarbeitende nach Rang und Geschlecht [GRI 405-1]

	2019	2018	2017	2016	2015
Zahl der Frauen im Mitarbeiterbestand	345	333	340	350	357
– in Prozent	44,8	43,6	44,8	45,2	45,4
Mitarbeitende (nicht Mitglied von Kader/Direktion)	440	430	435	448	468
– davon Frauen	276	268	278	292	304
– in Prozent	62,7	62,3	63,9	65,2	65,0
Mitglieder Kader	219	222	218	222	222
– davon Frauen	65	62	59	55	50
– in Prozent	29,7	27,9	27,1	24,8	22,5
Mitglieder Direktion	106	107	101	100	92
– davon Frauen	4	3	3	3	3
– in Prozent	3,8	2,8	3,0	3,0	3,3
Mitglieder Geschäftsleitung	5	5	5	5	5
– davon Frauen	0	0	0	0	0
– in Prozent	0	0	0	0	0

Mitarbeitende nach Rang und Alter [GRI 405-1]

	2019	2018	2017	2016	2015
Mitarbeitende bis 30 Jahre (nicht Mitglied von Kader/Direktion)	176	172	173	184	203
Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren (nicht Mitglied von Kader/Direktion)	141	149	152	163	173
Mitarbeitende über 50 Jahre (nicht Mitglied von Kader/Direktion)	123	109	110	101	92
Mitglieder Kader bis 30 Jahre	7	9	12	15	17
Mitglieder Kader zwischen 31 und 50 Jahren	149	154	149	151	153
Mitglieder Kader über 50 Jahre	63	59	57	56	52
Mitglieder Direktion/Geschäftsleitung bis 30 Jahre	0	0	0	0	0
Mitglieder Direktion/Geschäftsleitung zwischen 31 und 50 Jahren	61	68	61	61	53
Mitglieder Direktion/Geschäftsleitung über 50 Jahre	50	44	45	44	44

Beschäftigungsgrad [GRI 102-8]

	2019	2018	2017	2016	2015
Vollzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/ Praktikanten)	461	468	479	497	501
– Anzahl Frauen innerhalb Vollzeitbeschäftigten	123	120	130	136	137
– in Prozent	26,7	25,6	27,1	27,4	27,4
Teilzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/ Praktikanten)	259	245	227	223	230
– Anzahl Frauen innerhalb Teilzeitbeschäftigten	201	191	185	183	191
– in Prozent	77,6	78	81,5	82,1	83,0
– Anzahl Mitglieder Kader / Direktion innerhalb Teilzeitbeschäftigten	58	47	41	39	34
– in Prozent	22,4	19,2	18,1	17,5	14,8

Elternschaft [GRI 401-3]

	2019	2018	2017	2016	2015
Geburt eines Kindes					
– Elternschaft bei Mitarbeiterinnen	11	11	15	9	14
– Elternschaft bei Mitarbeitern	18	9	19	13	15
Rückkehrate nach Mutterschaftsurlaub (nur Frauen, in Prozent) ^{4,5}	91	82	73	67	93
Verbleibsrate nach Elternschaft (in Prozent) ⁶					
– Frauen	–	100	100	100	100
– Männer	–	89	95	77	93

⁴ Prozentsatz der Mitarbeiterinnen, die nach Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehrten.

⁵ Die Schweiz kennt keinen gesetzlich vorgeschriebenen Vaterschaftsurlaub, deshalb verzichtet die TKB auf den Ausweis der Rückkehrate bei Männern. Die Bank gewährt bei Vaterschaft fünf bezahlte Urlaubstage.

⁶ 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 2019 noch nicht ausgewiesen werden.

VERANKERT IN GESELLSCHAFT UND REGION

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

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 erfüllt die TKB auch Erwartungen der Öffentlichkeit und der Kundinnen und Kunden, die sich von ihrer Kantonalbank wünschen, dass sie sich für das Leben und das 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 vielzählige Engagements unterstützt. Ihre Rolle als Bank der Thurgauer Wirtschaft liegt ihr dabei besonders am Herzen, sind doch ein bedeutender Anteil der ansässigen Firmen Kunden der Bank. Doch 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, indem sie selbst tätig ist. Von der starken lokalen Verankerung der TKB profitieren nicht nur Wirtschaft und Bevölkerung, sondern auch die Bank selbst.

Wie die TKB Mehrwert für den Thurgau schafft

[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 die Bank dazu auffordert, in sozialer Verantwortung die volkswirtschaftliche Entwicklung des Kantons

zu fördern. Die Erfüllung des Leistungsauftrags betrifft die ganze Bank und fliesst in ihren Arbeitsalltag ein. Interne Rahmenwerke, die diese Verantwortung spiegeln, sind die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie, das Sponsoring-Konzept sowie das Markenversprechen «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. 2019 betrug dieser Betrag 42,6 Millionen Franken, und die Gewinnausschüttung an die anteilsberechtigten Gemeinden belief sich auf 3 Millionen Franken. Ferner achtet die TKB darauf, dass sie Produkte und Dienstleistungen von aus der lokalen Wirtschaft bezieht (siehe Abschnitt «Beschaffung» auf Seiten 49/50).

Förderung der regionalen Unternehmen

Die TKB versteht sich als Bank der Thurgauer Wirtschaft und insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe, die den Kanton prägen. Grössere Unternehmen werden von den vier regionalen Firmenkundeneinheiten der Bank betreut. Um Unternehmerinnen und Unternehmern 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 – vierzehn waren es 2018 und zehn im Jahr 2019 – leistet die TKB einen Beitrag an den Wirtschaftsstandort Thurgau.

Die TKB ist Partnerin der Industrie- und Handelskammer, des Thurgauer Gewerbeverbands und des Verbands Thurgauer Landwirtschaft. Die Bank unterstützt die Prämierung unternehmerischer Leistung beispielsweise als Sponsorin des Touris-

muspreises, des «Start Award» für Jungunternehmer, des KMU-Frauenpreises und des Motivationspreises «Thurgauer Apfel». Zudem ist sie beim Energiepreis des Kantons Sponsorin und Jurymitglied.

Dialog mit und Bildungsangebot für die regionale Bevölkerung

Bei passender Gelegenheit weist die TKB in ihren Unternehmenspublikationen, auf ihrer Website oder in den Sozialen Medien auf ihre Aktivitäten zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts hin, wobei sie auf einzelne fokussiert oder das Engagement in seiner ganzen Vielfalt darstellt. Zudem informieren die Beraterinnen und Berater in persönlichen Gesprächen mit Kundinnen und Kunden über das Engagement der TKB in diesem Bereich. Schliesslich platziert die Bank im Rahmen von Auftritten ihrer Exponenten situativ Aussagen zu den entsprechenden Aktivitäten.

Ein starker Wirtschaftsraum profitiert von der Finanzkompetenz seiner Bevölkerung. Finanzkompetenz ist die Grundlage, um finanzielle Verantwortung zu übernehmen und eigenständig wirtschaftlich tätig zu sein. Die TKB engagiert sich deshalb zusammen mit dem Verband Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) im Verein «Finance Mission» für die Förderung der Finanzkompetenz junger Menschen. Insbesondere will der Verein Jugendliche für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Geld sensibilisieren. Dafür stellt er ein spielerisches und zugleich lehrreiches Angebot für den Schulunterricht zur Verfügung, das auf die kantonalen Lehrpläne abgestimmt ist. Die Entwicklung dieser Lernmaterialien basiert auf der aktuellen Fach- und Mediendidaktik.

Projekte und Aktivitäten 2018/2019

[GRI 103-3] Die Fortführung der Unterstützung relevanter Verbände, Veranstaltungen sowie Motivations- und Förderpreise ist der TKB trotz Bemühungen zur Kostenreduktion gelungen. In der Berichtsperiode lag das Augenmerk auf dem Angebot von Netzwerkmöglichkeiten und der Schaffung von spezifischen Begegnungszonen für das Gewerbe an Messen. Zusätzlich unterstützte die TKB die Thurgauer Tischmesse als Hauptsponsorin. 2019 ging die Bank zudem eine Partnerschaft mit dem Verein «Smarter Thurgau» ein, der die Bevölkerung und Wirtschaft des Kantons in eine digitale Zukunft bringen will. In diesem Zusammenhang bietet die Bank jährlich zweimal eine Veranstaltung zum

Die Markenkraft im Überblick



Die Umfrageteilnehmer attestieren der TKB einen hohen Erfüllungsgrad bei zehn wesentlichen Erfolgsfaktoren (auf einer Skala von 0–100).

Thema «Digitale Transformation» für interessierte Kreise aus der Thurgauer Wirtschaft an.

2019 hat die TKB eine Studie über die Aussenwahrnehmung der Bank in Auftrag gegeben. Diese untersuchte auch die Wahrnehmung des Engagements der Bank für den Kanton. Die Ergebnisse fallen insgesamt sehr gut aus (vgl. Grafik «Die Markenkraft im Überblick»).

Im Jahr 2019 hat die TKB die Thurgauer Kompaktseminare lanciert – ein kostenloses Informationsangebot für die Thurgauer Bevölkerung. Die Kompaktseminare stiessen auf hohe Nachfrage und waren in Kürze ausgebucht. Aufgrund der positiven Rückmeldungen wird das Angebot weitergeführt und ausgebaut.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

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

Ausblick

Ausgehend von den Ergebnissen der Studie über ihre Aussenwahrnehmung will die TKB ihre

Leistungen für den Kanton, dessen Wirtschaft und Bevölkerung verstärkt kommunizieren – einschliesslich des Themas «Stärkung des Wirtschaftsstandorts». Eine entsprechende Überarbeitung des Werbeauftrages ist in Auftrag gegeben – weitere Massnahmen sollen definiert werden.

Als Partnerin des Vereins «Smarter Thurgau» bietet die TKB den Thurgauer Schulgemeinden ausserdem finanzielle Unterstützung bei der Weiterentwicklung des Angebots im Bereich Fernunterricht.

Wirtschaftliche Leistung der TKB

[GRI 201-1] (in 1000 Franken, gerundet)

Erzeugter wirtschaftlicher Wert	2019	2018	Veränderung in %
Geschäftsertrag	341 056	343 137	-0,6
Geschäftserfolg	167 042	169 362	-1,4
Jahresgewinn	135 087	134 172	+0,7

Verteilter wirtschaftlicher Wert

Sachaufwand	56 710	56 920	-0,4
– davon zentrales Sponsoring	1 383	1 256	+10,1
Personalaufwand	105 218	103 707	+1,5
Dividende an PS-Inhaber [2,75 Franken pro Titel]	11 200	11 200	–
Ausschüttung und Abgaben an Kanton und Gemeinden	69 849	69 309	+0,8
– davon Gewinnablieferung an den Kanton	42 583	41 221	+3,3
– davon Gewinnausschüttung an anteilsberechtigten Gemeinden	3 000	3 000	–
– davon Verzinsung Grundkapital	2 217	3 579	-38,1
– davon Abgeltung Staatsgarantie	6 758	6 609	+2,3
– davon Steuern	15 291	14 900	+2,6

Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert

Zuweisung an gesetzliche Reserven	69 500	68 500	+1,5
Zuweisung an Reserven für allgemeine Bankrisiken	15 000	20 000	-25,0

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. Darum sponsert sie Sportvereine und kulturelle Veranstaltungen. Als eine der grössten Sponsorinnen im Kanton will sie ihre Partner dazu bewegen, nachhaltig zu handeln. Die Bank nimmt dabei eine Vorbildfunktion ein, denn auch bei ihren eigenen Anlässen achtet sie auf Nachhaltigkeit – insbesondere in den Bereichen Abfall, Beschaffung, Sicherheit und Mobilität.

Wie die TKB mehr Nachhaltigkeit im Sponsoring erzielt

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

- Mit unserem Engagement bereichern wir die gesellschaftliche, sportliche und kulturelle Vielfalt in unserer Region.
- Bis 2020 integrieren wir Nachhaltigkeitskriterien in alle Sponsoring-Verträge für Veranstaltungen mit mehr als tausend Personen.

Die Kundinnen und Kunden sowie die Bevölkerung des Kantons wünschen sich von ihrer Kantonalbank, dass sie sich für den Kanton engagiert und lokale Anlässe und Vereine unterstützt. Dazu hat die Bank ein Sponsoring-Konzept und entsprechende Richtlinien ausgearbeitet. Grundsätzlich werden Projekte in den Sparten Sport, Kultur, Soziales und Wirtschaft gefördert, bei denen der Nutzen für die Allgemeinheit erkennbar ist. Die Marketingabteilung ist für das Thema zuständig, verwaltet das Sponsoring-Konzept und betreut die Engagements im Alltag. Sie organisiert ausserdem die bankeigenen Anlässe.

Da Sponsoring-Anfragen vielfach eine hohe Relevanz haben, werden die Themen regelmässig der Geschäftsleitung zur Verabschiedung vorgelegt. Der Prozess ist wie folgt: Trifft eine Sponsoring-Anfrage ein oder läuft ein bestehender Sponsoring-Vertrag aus, bereitet die Marketingabteilung basierend auf den Sponsoring-Richtlinien einen Antrag an die Geschäftsleitung verbunden mit einer Empfehlung vor. Bei der Vorbereitung des Antrags werden interne Informationsträger angehört. Die GL entscheidet abschliessend über den Antrag, erteilt einen Auftrag zur Nachverhandlung oder leitet sonstige Massnahmen ein.

Es ist der TKB ein Anliegen, dass ihre Sponsoring-Partner nachhaltig handeln. 2014 hat sie ihr Sponsoring-Konzept deshalb mit Nachhaltigkeitskriterien ergänzt, die seither in die Gespräche mit Sponsoring-Partnern einfließen. Veranstalter von Anlässen mit über 1000 Teilnehmenden müssen offenlegen, welche Massnahmen sie im Bereich der Nachhaltigkeit treffen. Eine solche Massnahme kann beispielsweise sein, dass lokale Lieferanten berücksichtigt oder die Veranstaltungsteilnehmenden zur Benützung des öffentlichen Verkehrs aufgefordert werden. Auch bestehende Engagements durchleuchtet die Bank vor dem Hintergrund ihrer Nachhaltigkeitskriterien. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 alle relevanten Verträge zu prüfen und wenn nötig zu ergänzen. Neue Engagements prüft die TKB standardmässig und integriert passende Kriterien in die Sponsoring-Verträge. Die Nachhaltigkeitsrichtlinien wendet die Bank auch bei ihren eigenen Anlässen an. So legt sie beispielsweise bei der Verpflegung Wert auf saisonale Produkte und regt die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter an, Fahrgemeinschaften zu bilden oder öffentliche Verkehrsmittel für die Anreise zu benützen.

Je nach Grösse des Sponsoring-Engagements erfolgt ein Controlling während und nach dem Anlass. Bei bankeigenen Veranstaltungen wird jeweils ein Schlussbericht erstellt, der Anpassungspotenzial sichtbar macht.

Die TKB veröffentlicht im Geschäftsbericht Informationen zu den von ihr unterstützten und durchgeführten Anlässen. Zudem tauscht sich die Bank regelmässig mit ihren Partnern bezüglich des Sponsorings aus und publiziert aktuelle Informationen zu ihrem Sponsoring-Engagement auf der TKB-Website.

Projekte und Aktivitäten 2018/2019

Mit ihrem Engagement schafft die TKB Mehrwert für den Thurgau, seine Wirtschaft und seine Bevölkerung. Seit Jahren pflegt sie verlässliche Partnerschaften und setzt sich für die Prämierung unternehmerischer Leistung ein. Das Sponsoring des Motivationspreises der Thurgauer Wirtschaft – des sogenannten «Thurgauer Apfel» – und des Tourismuspreises sind beste Beispiele dafür.

Auch das gesellschaftliche, sportliche und kulturelle Leben im Kanton ist der TKB wichtig. So unterstützte die Bank 2018 das Thurgauer Kantonturnfest als Hauptsponsorin. Das Fest in Romanshorn erwies sich mit rund 7700 Turnerinnen und Turnern sowie 25 000 Besucherinnen und Besuchern als Publikumsmagnet. Im Jahr 2019 engagierte sich die TKB als Hauptsponsorin des 25. Thurgauer Kantonal-Musikfests in Kradolf-Schönenberg. 56 Musikvereine mit rund 2000

Musizierenden nahmen teil und begeisterten über 10 000 Besucherinnen und Besucher. Wo die Bank im Sponsoring weitere Akzente setzt, zeigt die Übersicht unter www.tkb.ch/sponsoring.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3, 201-1] Die TKB gehört zu den grössten Sponsoren im Kanton. 2018 hat sie in ihre Sponsoring-Engagements rund 1,3 Millionen Franken investiert, 2019 waren es 1,4 Millionen Franken. Weiter unterstützt die eigenständige TKB Jubiläums-Stiftung zahlreiche kulturelle Projekte mit regionalem Bezug. Im Berichtszeitraum haben Vereine sowie Kunst- und Kulturinstitutionen im Kanton insgesamt rund 800 000 Franken von der Stiftung erhalten.

[eigener Indikator] Die TKB hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 alle relevanten Sponsoring-Verträge vor dem Hintergrund ihrer Nachhaltigkeitskriterien zu überprüfen und bei Bedarf zu ergänzen. Bis Ende 2019 konnte die Bank rund 90 Prozent der betroffenen Verträge einer solchen Prüfung und Ergänzung unterziehen. Das Thema Nachhaltigkeit fliesst standardmässig in die Gespräche mit den Sponsoring-Partnern ein – spätestens bei anstehender Vertragsverlängerung. Bei der Organisation bankeigener Anlässe ist das Thema zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Abfall, Beschaffung, Mobilität und Sicherheit werden von der Bank systematisch hinsichtlich nachhaltiger Lösungen geprüft.

Die zahlreichen Anlässe der TKB sind eine wertvolle Plattform für Information, Austausch und Vernetzung. Rund 10 000 Menschen nahmen in den Berichtsjahren jeweils daran teil. Gegen 3000 Gäste zählte jeweils die jährliche Partizipan-

ten-Versammlung. Auf grosses Interesse stiessen in den Berichtsjahren auch der Thurgauer Neujahrs-Apéro, der Early Morning Talk, die Anlegerforen, die Seniorennachmittage und das Kommunalforum.

Ausblick

Mit Blick auf ihre eigenen Anlässe sowie als Sponsorin von Veranstaltungen und Messen nimmt die Bank das Thema Klimaneutralität auf. Anhand externer Fachreferate wird sie sich informieren und prüfen, ob der Erwerb eines entsprechenden Zertifikats für die Bank sinnvoll ist. Im Weiteren will die Bank auf das Thema Sicherheit einen besonderen Fokus legen. Konkret soll eine interne Weisung erarbeitet und erlassen werden, die genaue Vorgaben für die Sicherheit an Veranstaltungen macht.

2020 wird die TKB unter anderem die Thurgauer Waldtage in Weinfeldern und die Verleihung des Thurgauer Energiepreises unterstützen. Die Thurgauer Waldtage bieten einem breiten Publikum interessante Einblicke in die hiesige Wald- und Forstwirtschaft und vermitteln zugleich Informationen zur Ökologie im Wald einschliesslich Wildtieren und Imkerei. Der Thurgauer Energiepreis zeichnet Projekte aus, die mit nachhaltiger Energienutzung und -versorgung überzeugen.

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: Die Beschaffungspolitik der Bank ist darauf ausgerichtet, wo immer möglich und sinnvoll Aufträge an lokale oder regionale Unternehmen zu vergeben, von denen ein bedeutender Anteil auch Kunden der Bank sind. Zudem hat sich die Bank zum Ziel gesetzt, bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen nebst wirtschaftlichen auch soziale und ökologische Kriterien anzuwenden. So trägt sie dazu bei, dass Gesellschaft und Umwelt nicht beeinträchtigt werden – weder durch die eigene Geschäftstätigkeit, noch durch jene ihrer Geschäftspartner. Die TKB bemüht sich um eine faire Auftragsvergabe und um angemessene Kosten-Nutzen-Abwägungen.

Wie die TKB Nachhaltigkeitsanforderungen im Einkauf umsetzt

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

- Wir setzen uns für eine prosperierende und nachhaltige Wirtschaft ein.
- Bei unseren Beschaffungen berücksichtigen wir Nachhaltigkeitskriterien.

Um diese Ziele umzusetzen, erarbeitete die Bank Grundsätze für die nachhaltige Beschaffung.

Diese sind seit 2018 in Kraft und leiten jene Abteilungen an, die Einkäufe tätigen – zum Beispiel die Informatik, die Logistik- und die Marketingabteilung. Die Grundsätze betreffen unter anderem die Themen Wirtschaftlichkeit, soziale Verträglichkeit, Umweltfreundlichkeit, Transparenz und Partnerschaftlichkeit.

Nebst den allgemeinen Grundsätzen für die nachhaltige Beschaffung entwickelte die Bank konkrete Nachhaltigkeitsanforderungen für risikoreichere Produktgruppen wie Büromaterialien, Textilien und Werbeartikel. Diese Anforderungen wurden in der Berichtsperiode in allen dafür festgelegten Produktgruppen angewandt. Nebst den TKB-eigenen Anforderungen berücksichtigt die Bank bei Bauprojekten die Normen des Schweizerischen Ingenieur- und Architektenvereins (SIA) für nachhaltiges Bauen. Bei Anlässen und im Sponsoring gelten spezifische Nachhaltigkeitsrichtlinien, die auch eine gebührende Berücksichtigung von lokalen und regionalen Partnern einfordern.

Diese unterschiedlichen Elemente schaffen einen Rahmen dafür, dass grundsätzlich bei jeder Beschaffung Nachhaltigkeitsanforderungen thematisiert werden. Die TKB sorgt dafür, dass die Mitarbeitenden, die mit der Beschaffung betraut sind, die Richtlinien und Anforderungen

kennen und befolgen. Die Bank ist sich bewusst, dass zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen ein Spannungsfeld entstehen kann. Solche Zielkonflikte spricht sie gegenüber allen Beteiligten offen an.

Auftragsvergabe in der Region

Um die Wirtschaft im Kanton Thurgau zu stärken, vergibt die TKB viele Aufträge im Kanton und in den angrenzenden Wirtschaftsräumen. Davon profitieren zahlreiche 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 Bank, weil Transportwege kurzgehalten und im Idealfall lokal produziert werden kann.

Mit ihren Beschaffungsgrundsätzen bekräftigt die TKB die lokale beziehungsweise regionale Verankerung, ihr Bekenntnis zum Wirtschaftsraum Thurgau, die Förderung von lokalem und regionalem Gewerbe wie auch die nachhaltige Beschaffung. Die Abteilungen der TKB, die Produkte und Dienstleistungen beschaffen, dokumentieren und archivieren die notwendigen Deklarationsinformationen und entsprechende Nachweise. Zudem wird bei jeder Beschaffung das Thema Nachhaltigkeit mit dem Lieferanten thematisiert und die geltenden Beschaffungsgrundsätze werden angewendet.

Die TKB hat inzwischen vielfältige Massnahmen zur nachhaltigen Beschaffung umgesetzt. Dazu gehören unter anderem die Einführung von Tragtaschen aus rezykliertem PET, die Produktion von komplett BPA-freien Lunchboxen, verschiedene Massnahmen für die Minimierung des Kunststoffverbrauchs, die Umstellung von sämtlichem Brief- und Kopierpapier auf umweltfreundliches Recycling-Papier sowie verschiedene Massnahmen zur Optimierung der Verpackungsgrössen.

Ein Umdenken zugunsten der nachhaltigen Beschaffung findet innerhalb der TKB bewusst statt. Immer öfter wird hinterfragt, auf welche Artikel aufgrund ihrer Umweltbelastung gänzlich verzichtet werden soll, weil es keine ökologisch vertretbare Alternative gibt. Grundsätzlich verzichtet die Bank in ihrem Kundengeschenksortiment auf elektronische Artikel, jedoch behält sie sich vor, kleine Stückzahlen elektronischer

Trendartikel weiterhin zu beschaffen. Spezifische Messungen zur Reduktion von umweltunverträglichen Stoffen – zum Beispiel im Bereich von Umverpackungen – wurden bisher nicht getätigt.

Projekte und Aktivitäten 2018/2019

Die TKB optimiert nicht nur ihren Beschaffungsprozess laufend, sondern sucht auch bei den zu beschaffenden Artikeln selbst nach Optimierungspotenzial. So wurden in der Berichtsperiode die verwendeten Materialien und die Verpackungen auf ökologische Kriterien hin geprüft. Zudem wurden die Verpackungsgrössen bei Bedarf optimiert. Ein Beispiel hierfür sind die Nachtlichter aus dem «Carlo»-Kinderprogramm, welche die Bank als Geschenk an ihre jüngsten Kundinnen und Kunden überreicht. Diese werden laufend hinsichtlich ihres Materials (Kunststoff), der verbauten elektronischen Komponenten und dem Batteriebetrieb evaluiert.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3, 204-1] Seit 2014 weist die TKB den Anteil der Ausgaben an lokale, das heisst im Kanton Thurgau ansässige, sowie an regionale, das heisst in der restlichen Schweiz beheimatete Lieferanten aus. Auch 2019 entfielen wieder über 63 Prozent des Beschaffungsvolumens auf Schweizer Lieferanten, und der Anteil der Ausgaben an Thurgauer Unternehmen belief sich auf 35 Prozent.

Ausblick

2020 wird eine grundsätzliche Überprüfung und Optimierung des gesamten Artikelsortiments im Marketing entlang nachhaltiger Beschaffungskriterien durchgeführt. Speziell wird die Materialisierung der Artikel geprüft und nach alternativen, umweltverträglicheren Materialien (einschliesslich der Verpackung) gesucht. Zudem hinterfragt die Bank systematisch die Notwendigkeit einer Beschaffung des betreffenden Artikels und die Verpackungsgrösse.

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 CO₂-Emissionen
- Abfall- und Ressourcenmanagement

Betrieblicher Energieverbrauch und CO₂-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 ihren CO₂-Ausstoss im Griff haben. Dazu betreibt sie seit 2014 ein Umweltmanagementsystem. Dieses misst den Energie-, Wasser- und Papierverbrauch, die CO₂-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.

Wie die TKB ihre Umweltauswirkungen reduziert

[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 lokale Anbieter, wenn möglich.

Auf 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.

Mit ihrem Umweltmanagementsystem misst die TKB den Verbrauch von Ressourcen wie Papier, Wasser und Energie regelmässig. Zudem erfasst sie den Ausstoss des Treibhausgases CO₂ – sowohl an den eigenen Standorten als auch bei wichtigen Zulieferern. Die regelmässigen Messungen zeigen, ob die getroffenen Massnahmen wirksam sind oder ob Anpassungen nötig sind, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

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. Zudem verzichtet die TKB wo immer möglich auf fossile Brennstoffe und setzt auf Eigenproduktion von Strom.

Für konkrete Verbesserungen erarbeiten die Experten aus verschiedenen Bankabteilungen jährlich Massnahmen, die auf eine Senkung des Energieverbrauchs und des Treibhausgas-Ausstosses in ihrem Bereich einzahlen.

Projekte und Aktivitäten 2018/2019

[GRI 103-2] Im Berichtszeitraum wurden verschiedene Massnahmen umgesetzt, die den Energieverbrauch und die Treibhausgas-Emissionen der TKB positiv beeinflussen. Auf dem Dach ihres Gebäudes in Romanshorn installierte die TKB eine Photovoltaikanlage, die deutlich mehr Strom produziert, als vor Ort benötigt wird. Die

überschüssige Energie aus erneuerbarer Quelle wird ins lokale Stromnetz eingespeist und steht so anderen Verbrauchern zur Verfügung. Im IT-Bereich wurden physisch vorhandene Server schrittweise virtualisiert, was zu einer markanten Reduktion des Stromverbrauchs führte. Im Bereich der Mobilität hat die Bank damit begonnen, ihre Geschäftsfahrzeuge auf Elektroautos umzustellen. Diese werden mit dem eigenproduzierten Strom aus den Photovoltaikanlagen oder mit Thurgauer Naturstrom betrieben.

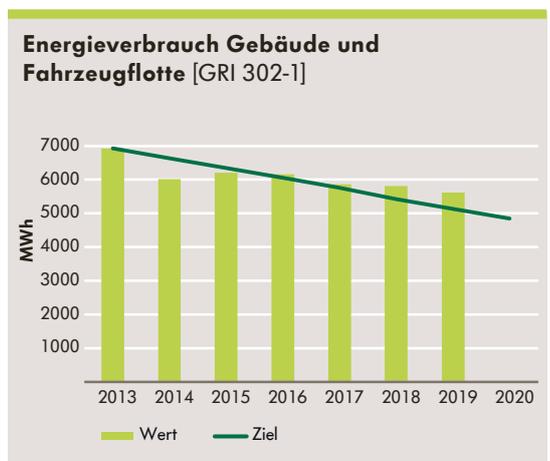
Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3] Die Erhebung und Analyse der Kennzahlen für das Berichtsjahr hat gezeigt, dass der Energieverbrauch der TKB weiter abnimmt. In den Jahren 2018 und 2019 lag er dennoch ausserhalb des Zielpfades, der nötig ist, um das gesetzte Ziel bis Ende 2020 zu erreichen. Die TKB führt die ergriffenen Massnahmen fort, es sind jedoch zusätzliche Bemühungen insbesondere im Gebäudebereich nötig, um das gesteckte Ziel zu erreichen.

Energieverbrauch

[GRI 302-3] Die Anzahl der Mitarbeitenden ist seit 2017 in etwa konstant geblieben, und die Bank konnte den Energieverbrauch pro Mitarbeitendem um drei Prozent senken. 2019 wurden pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter 13,2 Megawattstunden (MWh) Energie verbraucht, 2018 waren es 13,4 MWh. 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 wurde. Die Arbeitswege sind letztmals 2015 mittels einer Umfrage erhoben worden und werden seither anhand der Anzahl Mitarbeitende pro Jahr geschätzt.

Gründe für den Rückgang des Energieverbrauchs sind einerseits die weniger kalten Winter, womit weniger Heizenergie verbraucht wurde. Ferner haben die Erneuerung von IT-Anlagen, die Virtualisierung von Servern sowie die Zusammenlegung von Prozessen zur Reduktion des Energieverbrauchs innerhalb der Bank beigetragen. Wegen der Verlagerung von Serverkapazitäten auf externe Dienstleister hat allerdings der Energieverbrauch ausserhalb der Bank zugenommen. Weil die externen Dienstleister die Anlagen effizienter betreiben können, ist der Zuwachs jedoch geringer als die Abnahme beim Energieverbrauch innerhalb der TKB.



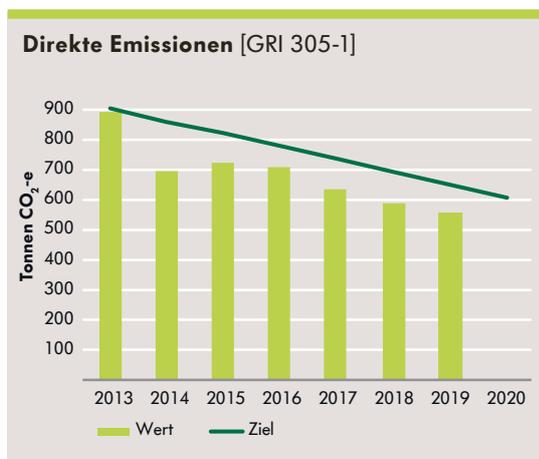
Treibhausgas-Emissionen

Treibhausgas-Emissionen entstehen unter anderem durch das Verbrennen fossiler Energieträger. Deshalb gilt es bei der Wärmeerzeugung Heizöl und Erdgas 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.

[GRI 305-1] Direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) entstehen unmittelbar in der TKB und sind direkt von ihr beeinflussbar. Beispiele dafür sind Emissionen aus dem Verbrauch von Heizöl und Gas oder dem Treibstoffverbrauch der TKB-Fahrzeuge. Im Jahr 2018 betragen die direkten Emissionen der Bank 582 Tonnen. Dies entspricht einer Reduktion von 35 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2013. Damit hat die TKB das Reduktionsziel, das sie sich fürs Jahr 2020 gesteckt hatte, bereits 2018 übertroffen. Im Jahr 2019 konnten die direkten Emissionen weiter gesenkt werden – auf 551 Tonnen. Dies entspricht einer Reduktion um 38 Prozent gegenüber 2013.

[GRI 305-2] Indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 2) entstehen durch den Verbrauch von Fernwärme und Strom. Seit 2017 sind die indirekten Emissionen aus Fernwärme und Strom um 13 Prozent gesunken – von 71 auf 62 Tonnen. Gründe dafür sind die Reduktion des Stromverbrauchs und der Bezug eines verbesserten Strommixes.

[GRI 305-3] Andere indirekte Treibhausgas-Emissionen (Scope 3) umfassen jene Emissionen, die durch Geschäftsreisen, die Arbeitswege der Mitarbeitenden, den Papierverbrauch, den



Wasserverbrauch und den Betrieb externer Rechenzentren entstehen. Sie machen mehr als zwei Drittel der gesamten Treibhausgas-Emissionen der Bank aus und sind von ihr nur indirekt beeinflussbar. Die TKB gehört zu den wenigen Banken, die auch den Pendelverkehr ihrer Mitarbeitenden sowie die Emissionen ihrer Dienstleister für den Betrieb von Rechenzentren in die Erhebung der Treibhausgas-Emissionen einbezieht. Im Jahr 2019 betragen die anderen indirekten Emissionen insgesamt 1299 Tonnen, was einer Reduktion um 2,8 Prozent gegenüber 2017 entspricht.

Ausblick

Die eigenen Liegenschaften werden laufend mit weiteren Messpunkten zur Erfassung des Strom- und Wärmebedarfs ausgerüstet. Auch in den Liegenschaften, in welche die TKB eingemietet ist, wird die Erfassung dieser Verbrauchswerte ausgedehnt und verbessert. Die Daten zum Energieverbrauch werden digital erfasst und verarbeitet, wodurch deren Qualität stetig verbessert und eine Grundlage für zielgerichtete und effektive Massnahmen geschaffen werden.

2020 werden in allen Geschäftsstellen die Anlagen zur unterbrechungsfreien Stromversorgung durch neue Anlagen mit einem Wirkungsgrad von bis zu 99 Prozent ersetzt. Diese Anlagen schützen insbesondere die IT-Infrastruktur gegen Stromausfälle und Spannungsschwankungen in der Stromversorgung. Ausserdem wird die Fahrzeugflotte der Bank mit zwei Elektroautos erweitert. Ferner werden in diesem Jahr in verschiedenen TKB-Liegenschaften die Heiz- und Klimazentralen ersetzt und die Gebäudehüllen energetisch auf den neusten Stand gebracht.

Umweltkennzahlen

	Einheit	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Papier								
Papierverbrauch gesamt [GRI 301-1]	kg	122.546	130.520	141.855	140.772	157.607	176.519	167.905
Anteil Recyclingpapier am Gesamt-papierverbrauch [GRI 301-2]	%	76,8%	74,8%	72,1%	35,2%	13,0%	3,9%	0,2%
Papierverbrauch pro Mitarbeiter (Personaleinheit)	kg/PE	179	191	204	207	232	265	249
Energie								
Energieverbrauch innerhalb der TKB [GRI 302-1]	MWh	5595	5788	5859	6164	6208	6021	6930
Strom	MWh	3507	3671	3554	3543	3508	3429	3583
Heizöl	MWh	812	1118	1200	1229	1218	1194	1524
Erdgas	MWh	1218	946	1046	1330	1420	1320	1737
Diesel	MWh	38	41	41	41	41	44	47
Benzin	MWh	7	6	13	15	16	16	18
Fernwärme	MWh	12	6	6	6	5	18	21
Energieverbrauch ausserhalb der TKB [GRI 302-2]	MWh	3428	3403	3634	3854	3898	3775	3789
Externe Rechenzentren	MWh	276	250	425	723	772	702	702
Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	MWh	3152	3153	3209	3132	3125	3073	3086
Energieintensität [GRI 302-3]								
Energieintensität pro Energiebezugsfläche (Heizenergie, Strom)	MWh/m ²	0,12	0,12	0,12	0,13	0,13	0,12	0,14
Energieintensität pro Mitarbeiter	MWh/PE	13,2	13,4	13,6	14,7	14,9	14,1	15,9

Umweltkennzahlen

	Einheit	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Treibhausgas-Emissionen (CO₂)								
Direkte Emissionen [GRI 305-1]	t CO₂-e	551	582	634	709	723	696	893
Heizöl	t CO ₂ -e	244	336	361	369	363	355	454
Erdgas	t CO ₂ -e	278	216	238	303	323	301	396
Diesel	t CO ₂ -e	25	27	27	27	27	29	31
Benzin	t CO ₂ -e	5	4	9	10	11	11	12
Indirekte Emissionen (durch Fernwärme und Strom) [GRI 305-2]	t CO₂-e	62	74	71	41	41	42	44
Fernwärme	t CO ₂ -e	0,6	0,5	0,5	1,0	0,5	2,0	2,0
Strom	t CO ₂ -e	61	73	71	40	41	40	42
Andere indirekte Emissionen [GRI 305-3]	t CO₂-e	1299	1302	1337	1313	1342	1370	1364
Externe Rechenzentren	t CO ₂ -e	4	4	7	11	12	10	10
Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	t CO ₂ -e	1183	1183	1204	1175	1184	1164	1170
Papier	t CO ₂ -e	111	113	124	126	145	195	184
Wasser	t CO ₂ -e	1,2	1,6	1,6	2,0	1,7	1,0	1,0
Treibhausgasintensität [GRI 305-4]								
Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeiter	t CO ₂ -e/PE	2,8	2,8	2,9				

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 Kehrlichtverbrennungsanlagen).
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 (m ²) Energiebezugsfläche
Energiebezugsfläche	Teil der Gebäudefläche, welcher beheizt wird.
Treibhausgasintensität	Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeiter

Abfall- und Ressourcenmanagement

Papierverbrauch reduzieren

[GRI 103-1] Die TKB übernimmt Verantwortung beim Umgang mit Verbrauchsmaterialien. Papier ist dabei das wichtigste Element. Der Bank ist es ein Anliegen, ihren Papierverbrauch zu reduzieren. Sie setzt dabei zunehmend auf die Digitalisierung ihrer Abläufe. 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 Ansatzpunkt zur Reduktion des Ressourcenverbrauchs ist das Abfallmanagement: Die TKB will unnötige Abfälle vermeiden und sensibilisiert ihre Mitarbeitenden im Umgang mit Abfällen im Alltag.

Wie die TKB ihren Ressourcenverbrauch eindämmt

[GRI 103-2] Die TKB hat sich punkto 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, nutzt die TKB vermehrt elektronische Kanäle in der Kommunikation und digitalisiert interne Prozesse. Sie druckt standardmässig doppelseitig.

Projekte und Aktivitäten 2018/2019

Seit 2017 erhalten alle Mitarbeitenden elektronische Bankbelege und verzichten damit auf die Zustellung von Konto- und Depotauszügen per Post. In den Berichtsjahren 2018 und 2019 konnte die TKB den Papierverbrauch mit zusätzlichen Digitalisierungsprojekten wie der elektronischen Eröffnung von Kundenbeziehungen weiter senken. Zugleich hat die Bank den Anteil an Recycling-Papier am gesamten Papierverbrauch erhöht. Das

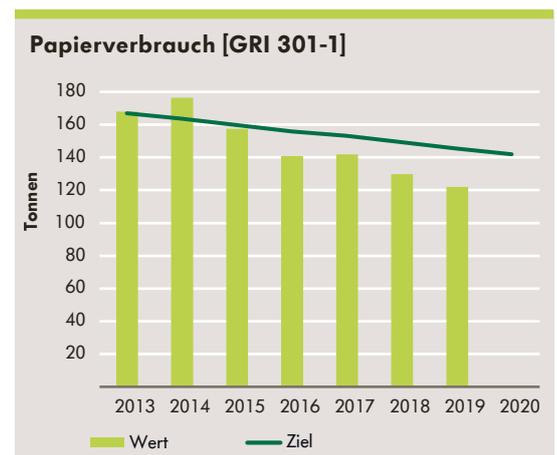
von der TKB verwendete Papier wurde 2018 gänzlich auf ein Recycling-Produkt umgestellt.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[GRI 103-3] Über ihr Umweltmanagementsystem erhebt die Bank jährlich ihren Papierverbrauch. Dieser ist seit 2013 um 27 Prozent gesunken. Bereits 2017 erreichte die TKB ihr bis 2020 angestrebtes Reduktionsziel von minus 15 Prozent. Im Berichtszeitraum konnte sie ihren Verbrauch noch einmal erheblich reduzieren.

[GRI 301-1] Verglichen mit dem Jahr 2017 hat der Papierverbrauch der Bank im Berichtszeitraum um fast 14 Prozent abgenommen und betrug 2019 noch 122,5 Tonnen (vgl. Grafik auf Seite 58). Dieser Wert enthält auch Verbrauchsmaterialien wie Papierservietten sowie Papier, das externe Partner im Auftrag der TKB verbraucht haben.

[GRI 301-2] Den Anteil an Recycling-Papier konnte die TKB seit 2017 um weitere vier Prozentpunkte auf 76 Prozent erhöhen (vgl. Tabelle auf



Seite 56). Zur Steigerung beigetragen hat insbesondere der Umstand, dass die Bank weitere Produkte auf Recycling-Papier umgestellt hat.

Ausblick

Trotz des bereits erreichten Ziels will die TKB die Sensibilisierung ihrer Mitarbeitenden bezüglich Papierverbrauch weiterführen. In der Kommunikation gegen aussen werden digitale Kanäle geprüft und wenn möglich und sinnvoll eingesetzt.

Die Produktion von Lebensmitteln ist sehr ressourcenaufwändig, und auch aus ethischen Gründen sollte es vermieden werden, diese wegzuworfen. Trotz sorgfältiger Planung fallen im TKB-Mitarbeiterrestaurant in Weinfelden Lebensmittelreste an, die nicht in die weitere Menü-Planung eingearbeitet werden können. Die Bank arbeitet daher seit März 2020 mit der Organisation «Too Good To Go» zusammen. Dank dieser Kooperation können Mitarbeitende wie interessierte Aussenstehende übriggebliebenes Essen günstig im Mitarbeiterrestaurant der TKB abholen und so davor bewahren, dass es im Abfall landet.

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. Für den Materiality Disclosures Service prüfte GRI das Vorliegen des GRI-Inhaltsindex und die Verweise der GRI-Angaben 102-40 bis 102-49 auf die entsprechenden Stellen im Nachhaltigkeitsbericht. Der GRI Service wurde in der deutschen Version des Berichts durchgeführt.



GRI-Standard	Angabe	Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (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 Dienstleistungen	—	11 – 15 16 – 20	Weitere Informationen auf der TKB-Website: Angebot für Privatpersonen; Angebot für Firmen
102-3	Hauptsitz der Organisation	—	—	Weinfelden
102-4	Betriebsstätten	—	—	Die TKB ist in der Schweiz tätig.

GRI-Standard	Angabe	Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	—	39–40	Die TKB ist ein Bankinstitut mit Staatsgarantie. Haupt-eigentümer 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	Belieferte Märkte	—	15, 16–20, 46–47, Umschlag hinten	Die TKB betreibt 28 Geschäftsstellen im Kanton Thurgau.
102-7	Grösse der Organisation	—	Umschlag vorne und hinten	Die TKB betreibt 28 Geschäftsstellen im Kanton Thurgau.
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	36, 41	—	Alle Mitarbeitenden sind im Kanton Thurgau angestellt. Es werden keine wesentlichen Arbeiten durch Freelancer ausgeführt. Die Mitarbeiterschaft ist im Jahresverlauf stabil.
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 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen	
	102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	—	65–67, 78–87	
	102-12	Externe Initiativen	—	—	Keine.
	102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen	—	—	Swiss Sustainable Finance öbu
Strategie					
	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5	—	
Ethik und Integrität					
	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	—	10–15, 27–28	
Führung					
	102-18	Führungsstruktur	—	39–59	Weitere Informationen auf der TKB-Website: Organisation und Corporate Governance

GRI-Standard	Angabe	Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	16	—	—
102-41	Tarifverträge	—	—	Die Thurgauer Kantonalbank hat keinen Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet.
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	16	—	—
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	16–17	—	—
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	17	—	—
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	—	39–59	Der Nachhaltigkeitsbericht der TKB bezieht sich auf die Thurgauer Kantonalbank mit 28 Geschäftsstellen. Beteiligungen werden im Bericht nicht abgedeckt, da es sich nicht um Mehrheitsbeteiligungen handelt.
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	14	—	—
102-47	Liste der wesentlichen Themen	14–15	—	—
102-48	Neudarstellung von Informationen	—	—	Keine.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	—	—	Keine.

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
	102-50	Berichtszeitraum	—	—	Der Bericht deckt die Kalenderjahre 2018 und 2019 ab.
	102-51	Datum des letzten Berichts	—	—	Juli 2018
	102-52	Berichtszyklus	—	—	Die TKB berichtet alle zwei Jahre über ihre Nachhaltigkeitsleistung. Zudem berichtet sie jährlich im Geschäftsbericht über ihr Nachhaltigkeitsengagement.
	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	—	—	Fragen zum Nachhaltigkeitsbericht beantwortet die Medienstelle (medien@tkb.ch) oder die Nachhaltigkeitsverantwortliche Petra Roth (nachhaltigkeit@tkb.ch).
	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI Standards	60	—	—
	102-55	GRI-Inhaltsindex	60	—	—
	102-56	Externe Prüfung	—	—	Der Bericht wurde nicht extern geprüft.
Wesentliche Themen					
Produktportfolio					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	19–21	10–15, 16–20	—
Branchenbezogene Aspekte Finanzdienstleistungen: Produktportfolio 2013	FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	21	—	—

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Beratung und Service					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	22–25	10–15, 16–20	—
Eigener Indikator		Anteil ISO-zertifizierter Kundenberater(innen)	25	—	—
Finanzielle Stabilität					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	26–27	74	—
Eigener Indikator		Kapitalquote	26–27	74	Weitere Informationen auf der TKB-Website: Eigentümerstrategie
Risikomanagement und Compliance					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	28–30	78–87	—
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	30	—	—
Eigener Indikator		Anzahl Schulungstage zum Thema Risikomanagement und Compliance	29	—	—

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Arbeitgeberattraktivität					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	33–35	22–25	Weitere Informationen auf der TKB-Website: Arbeitgeberbroschüre
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	35–36	—	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 Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	35, 37	—	Die Aus- und Weiterbildung wird in Ausbildungstagen ausgewiesen. Ein Tag entspricht dabei 8,4 Stunden.

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Chancengleichheit und Diversität					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	38–40	—	—
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	39–41	39–59	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	39	—	—
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-3	Elternzeit	39–41	—	—
Stärkung des Wirtschaftsstandorts					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	43–45	26–31	—
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	43, 45	62–74	—

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Verantwortung bei Sponsoring und Anlässen					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	46–48	—	Weitere Informationen auf der TKB-Website: Sponsoring-Engagement; TKB Jubiläums-Stiftung
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter Wert	47	62–74	—
Eigener Indikator		Anteil Verträge mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien	47–48	—	—
Beschaffung					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	49–50	26–31	—
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016	204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	50	—	—

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Betrieblicher Energieverbrauch und CO₂-Emissionen					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	53 – 55	28	—
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	54, 56	—	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	56	—	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 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
	302-3	Energieintensität	54, 56	—	<p>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%.</p> <p>c. In den Energieverbrauch pro m² 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.</p>
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	54, 55, 57	—	<p>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 CO₂-äq.)</p> <p>e.,g. Die Umrechnungskoeffizienten für die Treibhausgasemissionen stammen aus der KBOB-Liste¹.</p> <p>f. Die Emissionen umfassen die gesamte TKB (operationelle Kontrolle).</p>

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

² www.ecoinvent.ch

GRI-Standard	Angabe	Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen	
	305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	54, 57	—	<p>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 CO₂-äq.)</p> <p>e.,g. Die Umrechnungskoeffizienten für die Treibhausgasemissionen stammen aus der KBOB-Liste¹.</p> <p>f. Die Emissionen umfassen die gesamte TKB (operationelle Kontrolle).</p>
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	54, 55, 57	—	<p>b. Das Resultat enthält alle treibhausgasrelevanten Emissionen gemäss GHG Protocol aus der gesamten Vorkette (kg CO₂-äq.).</p> <p>f., g. Die Umrechnungskoeffizienten für die Treibhausgasemissionen stammen aus der KBOB-Liste¹ und der ecoinvent-Datenbank v2.2 resp. v3.2² bzw. direkt vom Dienstleister (externe Rechenzentren).</p>
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	57	—	

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

² www.ecoinvent.ch

GRI-Standard	Angabe		Verweise Nachhaltigkeitsbericht 2018/2019 (Seite)	Verweise Geschäftsbericht 2019 (Seite)	Direkte Angaben, Ergänzungen und Auslassungen
Abfall- und Ressourcenmanagement					
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1, 103-2, 103-3	Managementansatz	58–59	28	—
GRI 301: Materialien 2016	301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	56, 58–59	—	—
	301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	56, 58	—	—

Impressum

Herausgeber: Thurgauer Kantonalbank (TKB)

Projektleitung: Petra Roth, Tina Helfenberger

Redaktion und fachliche Beratung: BSD Consulting

Kontakt: nachhaltigkeit@tkb.chDer TKB-Nachhaltigkeitsbericht erscheint online unter tkb.ch/nachhaltigkeitsbericht

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

Hauptsitz

8570 Weinfelden, Bankplatz 1

So erreichen Sie uns

Montag bis Freitag von
8.00 bis 18.00 Uhr

Telefon 0848 111 444

Telefax 0848 111 445

E-Mail info@tkb.ch

Geschäftsstellen

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

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