

GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit 2025



Thurgauer
Kantonalbank

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Bankrats und der Geschäftsleitung	3
Nachhaltigkeitsstrategie	5
Management der Nachhaltigkeit	8
Dialog mit Stakeholdern	13
Wesentliche Themen	15
Klima und Umwelt	16
Verantwortungsbewusste Beratung	21
Nachhaltige Produkte	26
Sustainable Finance	30
Arbeitgeberverantwortung und Diversität	34
Corporate Governance (Unternehmensethik)	39
Informationssicherheit und Datenschutz	43
Beschaffung	47
Engagement für die Region	50
Index zu nichtfinanziellen Belangen (Art. 964a ff OR)	53
GRI-Index	55
Anhang Leistungskennzahlen	60
Assurance Statement CO ₂ -Abdruck	73
Über diesen Bericht	74



Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2025

In diesem Bericht legt die TKB unter anderem dar, wie sie verantwortlich mit Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerthemen umgeht. Zudem finden sich hier Erläuterungen zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption. Der Bericht setzt die Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts um, die seit 2024 für grosse Schweizer Unternehmen gelten.



gb.tkb.ch
tkb.ch/geschaeftsbericht

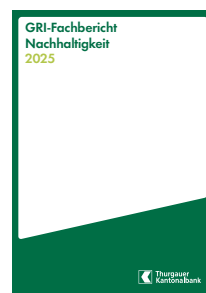


Klimabericht 2025

Diese Publikation bildet einen Anhang zum Geschäftsbericht und zum GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit. Sie zeigt auf, wie die TKB mit den Chancen und Risiken umgeht, die der Klimawandel bereithält. Der Bericht folgt den Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD). Seit 2024 ist er für grosse Schweizer Unternehmen obligatorisch.



tkb.ch/klimabericht



GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit 2025

Hier informiert die Bank detailliert über die Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Der Bericht zeigt Fachpersonen auf, was die TKB für ihre Anspruchsgruppen leistet und welche Auswirkungen ihre Geschäftstätigkeit auf diese hat. Der Bericht folgt den Standards der «Global Reporting Initiative» (GRI), dem weltweit etablierten Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.



tkb.ch/gri-fachbericht

Vorwort des Bankrats und der Geschäftsleitung



Die TKB ist und bleibt mehr als eine Bank. Unser Handeln ist geprägt von Verantwortung, Verlässlichkeit und dem Anspruch, die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden zu verstehen. Nachhaltigkeit bleibt dabei ein zentraler Bestandteil unseres Wirkens. Wir anerkennen den Klimawandel als eine der grossen Herausforderungen unserer Zeit – und leisten unseren Beitrag, ihn zu begrenzen und unsere Klimaziele zu erreichen.

Im Berichtsjahr 2025 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB überprüft und weiterentwickelt – unter anderem legten wir Ziele und Massnahmen für die Jahre 2026 bis 2030 fest. Die Strategie bildet den Rahmen, um Nachhaltigkeit noch stärker in allen Geschäftsbereichen zu verankern. Sie setzt drei Schwerpunkte: Eine stärkere Steuerung der TKB-Klimaziele, die Verbesserung der Datengrundlage zur Berechnung der finanzierten Emissionen sowie der Ausbau des Beratungsangebots.



Im Hypothekarbereich erzielten wir bezüglich der Datenbasis für die Berechnung der finanzierten Emissionen bereits erste Fortschritte – insbesondere durch die Erfassung von Gebäudeidentifikatoren- und Grundstücksidentifikationsnummern sowie erste Datenbereinigungen. Parallel dazu führten wir Gespräche mit kantonalen und nationalen Stellen, um die Qualität des öffentlichen Gebäude- und Wohnungsregisters für den Kanton Thurgau zu verbessern.

Mit der Impulsberatung «Betriebsoptimierung für KMU» lancierten wir gemeinsam mit dem Kompetenz-Zentrum Erneuerbare Energie-Systeme Thurgau und dem Kanton Thurgau ein neues Angebot zur energetischen Optimierung und Dekarbonisierung des Betriebs. Weiter veröffentlichten wir erstmals einen Stewardship-Bericht, der unsere Aktivitäten bezüglich des Dialogs mit ausgewählten Unternehmen und der verantwortungsvollen Ausübung unserer Stimmrechte für das Jahr 2024 transparent macht.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Im Zuge neuer regulatorischer Anforderungen führten wir eine Schulung für alle Kundenberaterinnen und Kundenberater sowie für vertriebsnahe Abteilungen durch, um ihr Wissen aufzufrischen und sie für die Unterscheidung zwischen ESG- und nachhaltigen Anlagelösungen zu sensibilisieren. Die Banksysteme und -prozesse passten wir an, damit sie den neuen Anforderungen entsprechen.

2025 eingeführt wurde die Lernplattform «LernBar». Sie unterstützt neue Mitarbeitende bei ihrem Eintritt in die Bank und fördert das individuelle Lernen und die persönliche Weiterentwicklung aller Mitarbeitenden. Besonders freut uns, dass unsere Bank erneut das Label «We pay fair» erhalten hat. Es bescheinigt eine geringe Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern.

Die TKB hat sich auch im vergangenen Jahr für die Allgemeinheit und die Region engagiert. So unterstützte sie zwei Studien mittels aktiver Beteiligung eigener Expertinnen und Experten. Tatkräftig angepackt haben die Mitarbeitenden bei ihren gemeinnützigen Einsätzen: 2025 wurden über 150 Einsätze für Mensch und Natur geleistet.

Nach wie vor stehen wir jedoch vor anspruchsvollen Aufgaben. So ist es zentral, auf Nachhaltigkeit als Chance zu blicken und nicht als ein Thema, das vor allem von regulatorischen Pflichten bestimmt ist. Dies wird dabei helfen, Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin für nachhaltiges Handeln zu begeistern.

Die TKB wird ihren Weg weiterverfolgen – mit klaren Zielen, Verantwortungsbewusstsein und einer Vision für eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft. Wir sind überzeugt, dass wir gemeinsam mit unseren Kundinnen und Kunden, Mitarbeitenden und Partnern noch viel bewegen können. Unterstützen Sie uns dabei und treten Sie mit uns in den Dialog!

Roman Brunner
Präsident des
Bankrates

Thomas Koller
Vorsitzender der
Geschäftsleitung

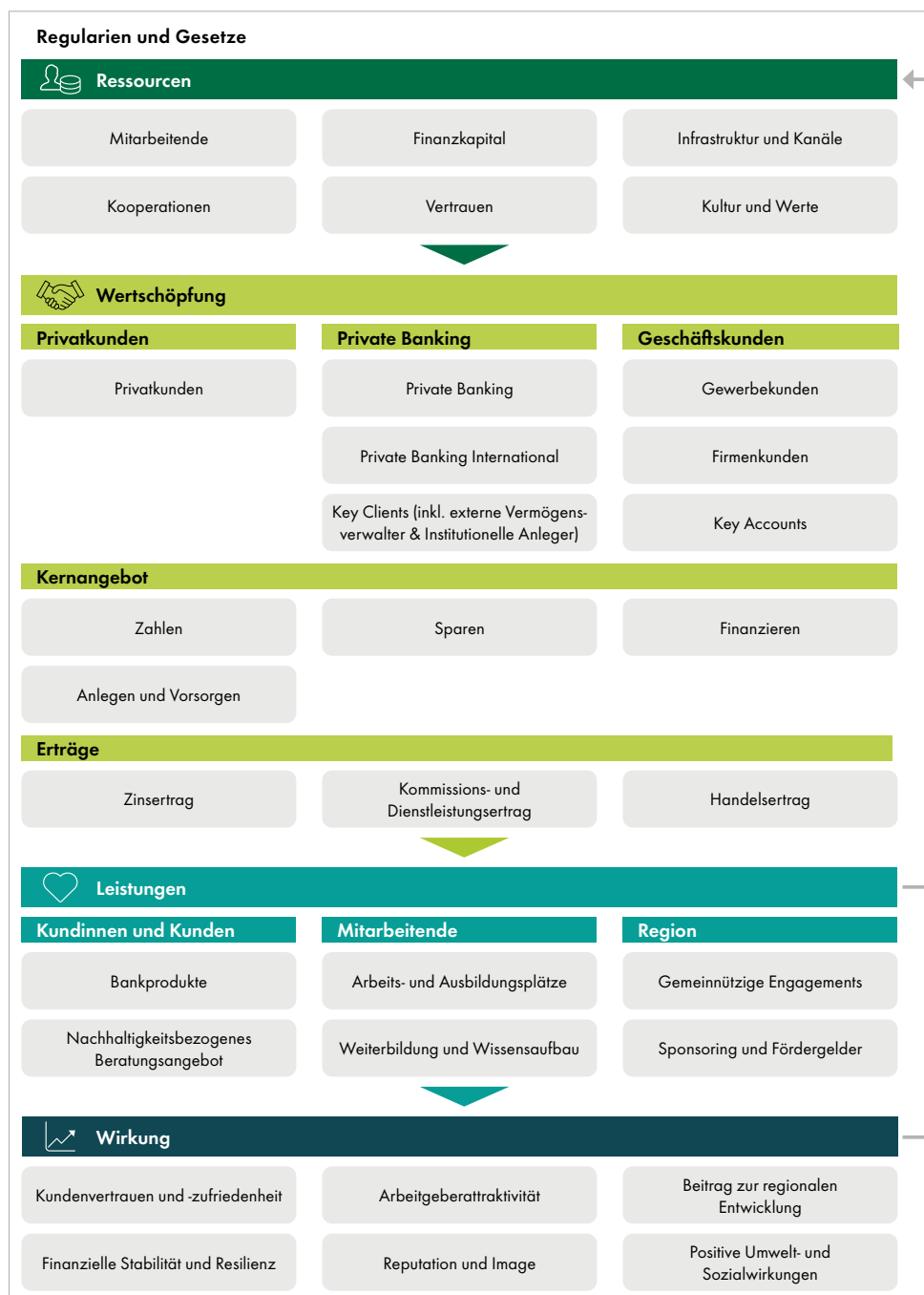
Das Geschäftsmodell der TKB

Die TKB ist eine öffentlich-rechtliche Kantonbank. Sie bietet umfassende Bankdienstleistungen in den Bereichen Zahlen, Sparen, Finanzieren sowie Anlegen und Vorsorgen an. Privatpersonen, Gewerbebetriebe, Firmen, institutionelle Anleger und auch die öffentliche Hand zählen zum Kundenkreis der Bank. Das Marktgebiet erstreckt sich auf den Kanton Thurgau und die angrenzenden Gebiete. Die TKB engagiert sich für eine starke Wirtschaft und eine vielfältige Gesellschaft und nimmt auch als Arbeitgeberin Verantwortung wahr.

Das nachstehende Bild veranschaulicht den Wertschöpfungsprozess der TKB: Die Bank bewegt sich innerhalb der regulatorischen und gesetzlichen Leitplanken und erreicht durch den Einsatz ihrer Ressourcen Wertschöpfung. Diese Wertschöpfung entsteht, indem die Bank Produkte anbietet sowie Dienstleistungen erbringt und damit Erträge generiert. Diese Erträge bilden die Grundlage dafür, dass die TKB Leistungen für Kundinnen und Kunden, Mitarbeitende und die Region erbringen kann. Diese Leistungen führen zu einer Wirkung – beide haben wieder Einfluss auf die Ressourcen, die die Grundlage für die Geschäftstätigkeit der Bank bilden.

GESCHÄFTSMODELL DER TKB

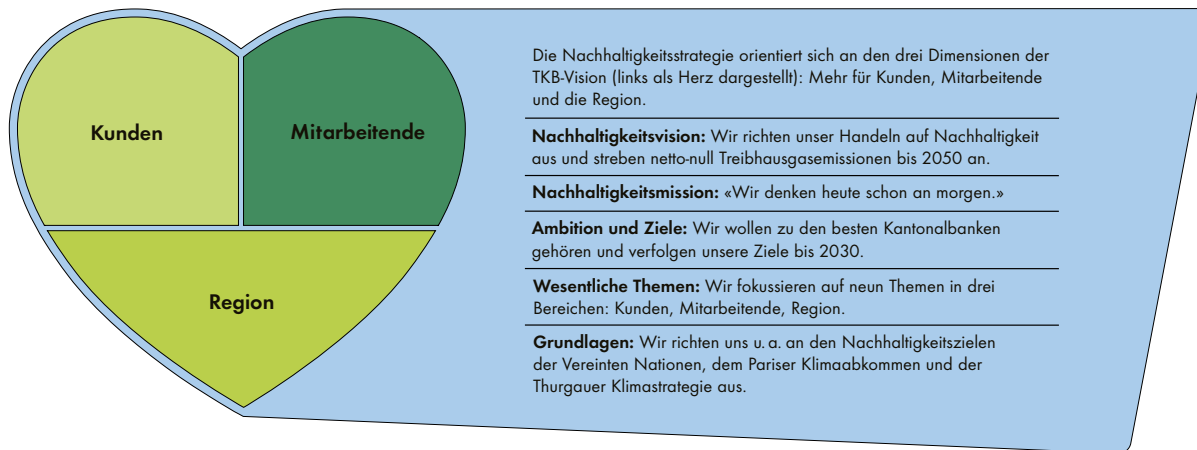
(vereinfachte Darstellung, Stand Januar 2026)



Nachhaltigkeitsstrategie

Seit 2013 betreibt die TKB ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement, das auf einem umfassenden Bekenntnis zum verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln beruht. Nachhaltigkeit ist Teil der Unternehmensstrategie und bildet für die Strategieperiode 2023 bis 2027 einen eigenen strategischen Schwerpunkt. Dem Engagement für mehr Nachhaltigkeit liegt folgende Vision zugrunde: Wir richten unser Handeln auf Nachhaltigkeit aus und streben netto-null Treibhausgasemissionen bis 2050 an. Im Alltag leitet die TKB die Mission: Wir denken heute schon an morgen. Bei der Überprüfung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie im Berichtszeitraum legte die Bank Ziele und Massnahmen für die Jahre 2026 bis 2030 fest. Dabei berücksichtigte sie unverändert die Erwartungen der Stakeholder sowie nationale und internationale Initiativen und Standards.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB im Überblick



Die Nachhaltigkeitsstrategie definiert neun wesentliche Themen. Ausführliche Informationen zu den Zielen, der Herangehensweise, den Massnahmen und den Leistungsindikatoren finden sich in den einzelnen Themenkapiteln in diesem Bericht. Er erscheint jährlich; intern berichtet die Bank mittels halbjährlichem Strategiecontrolling.

Fundament

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

Umgang mit negativen Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit

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

Verabschiedung und Überprüfung

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde vom Bankrat als strategisches Führungsorgan verabschiedet. Er überträgt die Umsetzung – einschliesslich sämtlicher Massnahmen zur Erreichung der festgelegten Ziele – der Geschäftsleitung. Beide Gremien werden halbjährlich über die Zielerreichung informiert.

Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2025: Zielerreichung

Per Ende der Strategieperiode 2021–2025 wurden lediglich drei Ziele teilweise nicht erreicht. Sie werden auch in der Strategieperiode 2026–2030 adressiert:

Ziel	Stand per 31.12.2025
Das an ESG-Kriterien gekoppelte Hypothekarvolumen hat sich verfünffacht	Das messbare Volumen bei der Energiehypothek hat sich während der Strategieperiode um den Faktor 2,9 erhöht.
Definition eines Zielpfads beim Anlageportfolio	Bei den diskretionären Mandaten (verwaltete Vermögen) ist die Datenverfügbarkeit der Drittfondsanbieter weiterhin zu heterogen, um einen Zielpfad definieren zu können. Die TKB will den Datenbestand in Bezug auf ESG und die Datenqualität ihrer finanzierten THG-Emissionen kontinuierlich verbessern.
Konsequente Berücksichtigung von und Sensibilisierung der Geschäftspartner (Lieferanten) für Nachhaltigkeitsanforderungen	Der Prozess für ein halbjährliches Reporting wurde aufgebaut und ist seit dem Berichtsjahr implementiert. Die Nachhaltigkeitserklärung wird in den Fachbereichen eingesetzt und schrittweise etabliert. Zur weiteren Stärkung einer einheitlichen Anwendung werden gezielte Sensibilisierungsmassnahmen erarbeitet.

Die Nachhaltigkeitsstrategie 2026–2030 stellt eine Weiterentwicklung der bisherigen Strategie dar und schliesst nahtlos an die aktuell verfolgten Aktivitäten an. Es wurden deshalb bereits Fortschritte bei den neuen Zielen erreicht – siehe folgendes Kapitel.

Nachhaltigkeitsstrategie 2026–2030: Stand der Zielerreichung

Wesentliches Thema	Ziel	Stand 2025
Mehr für Kundinnen und Kunden		
Klima und Umwelt	Die TKB senkt die THG-Emissionen (Scope 1 bis 3) gemäss den von SBTi genehmigten wissenschaftsbasierten Klimazielen.	●
	Die TKB leistet einen Beitrag zum Schutz des Klimas und unterstützt definierte Projekte mit Partnern.	●
Verantwortungsbewusste Beratung	Die TKB integriert systematisch ESG-Themen in den Beratungsprozess der Geschäfts- und Privatkunden in den Bereichen Bauen und Sanieren, Anlegen und bei Unternehmenskrediten.	●
	Die TKB schult alle ihre Mitarbeitenden zu Nachhaltigkeit stufengerecht.	●
	Zur Förderung der digitalen Barrierefreiheit vereinfacht die TKB den Zugang zu digitalen Dienstleistungen laufend.	●
	Die Kundenzentrierung ist als zentraler Wert innerhalb der TKB verankert. Dadurch verfügt sie über eine sehr hohe Kundenzufriedenheit und -loyalität.	●
	Die TKB baut ihre Sensibilisierungs- und Beratungsangebote für Privat- und Geschäftskunden in den Themen nachhaltiges Bauen und Sanieren aus. Im Rahmen von Finanzierungsgesprächen werden Geschäftskunden für die Umstellung in Richtung eines kohlenstoffarmen Geschäftsmodells sensibilisiert.	●
Nachhaltige Produkte	Die Vermögensverwaltungsportfolios und die TKB-Empfehlungsliste für die Beratungsmandate sind ESG-konform. Für die TKB-eigenen Fonds und die Portfolios der Standardstrategien in der Vermögensverwaltung kann eine aussagekräftige Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht werden.	●
	Die TKB fördert Produktangebote mit ESG-Kriterien im Finanzierungsbereich für nachhaltiges Bauen und Sanieren und für Unternehmenskredite.	●
Sustainable Finance	Die TKB entwickelt ihre Anlagepolitik (ESG Plus-Ansatz) weiter, hat eine Stewardship-Strategie definiert und erste Engagement-Reports veröffentlicht.	●
	Die TKB baut die systematische Integration von ESG-Kriterien in die Kreditpolitik und den Kreditvergabe-prozess bei Privat- und Geschäftskunden aus.	●
	Die TKB erweitert den Datenbestand in Bezug auf ESG und verbessert die Datenqualität ihrer finanzierten THG-Emissionen (Hypothekarportfolio, Unternehmenskreditportfolio) kontinuierlich. Die TKB stellt eine systematische ESG-Datenerhebung sicher.	●
Mehr für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter		
Arbeitgeberverantwortung und Diversität	Die TKB fördert die Zufriedenheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.	●
	Die TKB fördert die Diversität und stellt die Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden sicher.	●
	Die TKB fördert die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden.	●

Wesentliches Thema	Ziel	Stand 2025
Mehr für die Region		
Corporate Governance (Unternehmensethik)	Die TKB behält den regelmässigen und transparenten Austausch mit ihren Stakeholdergruppen bei.	●
	Die TKB fördert integrires und verantwortungsbewusstes Verhalten auf allen Stufen.	●
	Die Geschäftsleitung verfügt über ein Vergütungsmodell, welches Nachhaltigkeitsziele beinhaltet.	●
Informationssicherheit und Datenschutz	Die TKB verfügt über eine zeitgemässe und zuverlässige Cyber Security-Infrastruktur und stellt den verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Kundendaten sicher.	●
	Die Mitarbeitenden werden regelmässig zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz geschult und sensibilisiert.	●
Beschaffung	Die TKB berücksichtigt ausschliesslich Lieferanten, welche die Nachhaltigkeitsanforderungen der Bank vollständig erfüllen.	●
Engagement für die Region	Die TKB fördert das gemeinnützige Engagement für Mensch und Natur, insbesondere zur Stärkung der Artenvielfalt und zum Biodiversitätserhalt. Sie bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich zu engagieren.	●
	Nachhaltigkeitskriterien werden bei sämtlichen Bankanlässen, bei Messen und bei Sponsoring-Verträgen und -Engagements systematisch berücksichtigt.	●

✓ Ziel erreicht ● Auf Zielkurs ● Teilweise auf Zielkurs ● Nicht auf Zielkurs ○ Noch nicht gestartet

Beitrag der TKB zu den Sustainable Development Goals

Die 17 Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs) sind ein wichtiger Orientierungsrahmen für die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB.

Die TKB trägt mit ihren Nachhaltigkeitszielen zur Erreichung mehrerer SDGs bei. Die folgende Übersicht zeigt die drei wichtigsten SDGs für die TKB und wie die Bank dazu beiträgt. Als Priorität wurden jene identifiziert, bei denen die TKB den grössten Beitrag leisten kann.

In zweiter Priorität trägt die TKB zu den SDGs 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), 16 (Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen) und 17 (Partnerschaften zur Erreichung der Ziele) bei. In dritter Priorität leistet die Bank einen Beitrag zu den SDGs 4 (Hochwertige Bildung) und 15 (Leben an Land).

SDG	Beitrag TKB
 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	- Angebot von Produkten und Dienstleistungen im Einklang mit ESG-Kriterien unterstützt nachhaltiges Wirtschaftswachstum - Anwendung von Ausschlusskriterien zu kontroversen ESG-Themen - Beitrag zu breitenwirksamem Wirtschaftswachstum durch Gewinnausschüttung an Kanton und Gemeinden sowie wenn immer möglich durch Beschaffung bei regionalen Anbietern - Schaffung guter und sicherer Arbeitsbedingungen, Ermöglichung von Aus- und Weiterbildung sowie Förderung von Gleichberechtigung - Berücksichtigung sozialer Nachhaltigkeitskriterien bei der Beschaffung
 12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION	- Angebot von Produkten im Einklang mit ESG-Kriterien unterstützt indirekt nachhaltige Produktion - Förderung des Nachhaltigkeitsverständnisses der eigenen Mitarbeitenden durch regelmässige Schulungen - Vermittlung von Informationen und Sensibilisierung der Kundinnen und Kunden mittels Kompaktseminaren - Einbezug von ESG-Kriterien bei der Kreditvergabe
 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ	- Senkung der Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3) gemäss SBTi-genehmigter wissenschaftsbasierter Klimaziele - Berücksichtigung von klima- und weiteren naturbezogenen Finanzrisiken - Förderung von Produktangeboten mit ESG-Kriterien für das nachhaltige Bauen und Sanieren sowie bei Unternehmenskrediten; Förderung von Klimaschutzprojekten - Reduktion der Emissionen und des Energieverbrauchs durch Neu- und Umbau der Gebäude im Eigentum

Management der Nachhaltigkeit

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

Allgemein relevante Leitlinien und Dokumente

Im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit gelten die folgenden Leitlinien und Dokumente übergeordnet für die gesamte Organisation. Spezifische Leitlinien und Dokumente für die neun verschiedenen wesentlichen Themen werden in den jeweiligen Berichtskapiteln unter «Relevante themenspezifische Weisungen» genannt.

Dokument	Inhalt	Zuständiges Gremium	Publikum
<u>TKB-Gesetz</u>	Den institutionellen Rahmen für die Geschäftstätigkeit der TKB bildet das kantonale Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank.	Thurgauer Grosser Rat	öffentlich
<u>Eigentümerstrategie des Kantons Thurgau</u>	Die Eigentümerstrategie ergänzt das TKB-Gesetz. Beide setzen vonseiten des Haupteigentümers, dem Kanton Thurgau, die Leitplanken für die Geschäftstätigkeit der Bank.	Thurgauer Grosser Rat	öffentlich
<u>Geschäfts- und Organisationsreglement</u>	Das Geschäfts- und Organisationsreglement regelt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften die Geschäftstätigkeit der Bank sowie die Kompetenzen, Aufgaben und Befugnisse der obersten Organe und Gremien.	Bankrat	öffentlich
Kompetenzreglement	Das Kompetenzreglement ergänzt und konkretisiert das Geschäfts- und Organisationsreglement.	Bankrat	nicht öffentlich
<u>Ethikkodex (Code of Conduct)</u>	Der Ethikkodex (Code of Conduct) bildet die Basis für die Zusammenarbeit in der TKB und ihr Verhalten gegenüber ihren Anspruchsgruppen. Er beschreibt, welchen Grundsätzen die Bank bezüglich Ethik, Nachhaltigkeit und Corporate Governance folgt.	Bankrat	öffentlich
Rahmenkonzept für das institutsweite Risikomanagement (Risikopolitik)	Das Rahmenkonzept bezweckt die Festlegung der Risikopolitik, der Risikotoleranz sowie der Risikolimiten und Strukturvorgaben inkl. Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken).	Bankrat	nicht öffentlich
<u>TKB Nachhaltigkeitspolitik</u>	Die TKB Nachhaltigkeitspolitik formuliert Grundsätze für das nachhaltige Handeln und zeigt auf, wie diese im Finanzierungsgeschäft, im Anlage- und Vorsorgegeschäft, bei den bankeigenen Finanzanlagen sowie im Bankbetrieb umgesetzt werden. Die Nachhaltigkeitspolitik definiert zudem Ausschlüsse für Branchen und Tätigkeiten.	Geschäftsleitung	öffentlich
<u>Allgemeine Grundsätze für eine nachhaltige Beschaffung</u>	Die allgemeinen Grundsätze für eine nachhaltige Beschaffung beschreiben, wie die Bank Nachhaltigkeitsaspekte in den Einkauf von Produkten und Dienstleistungen einbezieht und welche Erwartungen sie an ihre Lieferanten stellt.	Geschäftsleitung	öffentlich
<u>Nachhaltigkeitserklärung für Lieferanten</u>	Mit der Nachhaltigkeitserklärung für Lieferanten verpflichtet die Bank ihre Geschäftspartner, Nachhaltigkeitsanforderungen einzuhalten.	Geschäftsleitung	öffentlich

Rolle des Bankrats (Board of directors)

Nachhaltigkeit ist in der Bankstrategie verankert und fliesst entsprechend in die Geschäftsplanung und das Jahresbudget, in die Vergütungspolitik sowie in relevante Entscheidungsprozesse wie jene rund um grössere Kapitalaufnahmen und Beteiligungen ein. Der Bankrat verabschiedet als strategisches Führungsorgan der TKB die Bankstrategie und die Nachhaltigkeitsstrategie. Darin enthalten sind Ambitionen, Ziele und Indikatoren zu Nachhaltigkeitsthemen, die wegweisend sind für die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB. Der Bankrat verabschiedet ausserdem die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Der Bankrat überträgt die Umsetzung – einschliesslich sämtlicher Massnahmen zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele und -indikatoren – der Geschäftsleitung. Diese wird dabei von Fachexpertinnen und -experten und verschiedenen Arbeitsgruppen unterstützt. Eine Einschätzung seiner Leistung im Bereich der Nachhaltigkeit nimmt der Bankrat im Rahmen der jährlichen Selbstbeurteilung vor, welche schriftlich dokumentiert wird.

Die Mitglieder und der Präsident des Bankrates werden vom Grossen Rat jeweils einzeln für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt, wobei die Wiederwahl möglich ist. Die Mitglieder des Bankrats werden für ihre Tätigkeit mit einer Pauschale entschädigt, welche keinen direkten Bezug zu den Nachhaltigkeitszielen hat. Eine detaillierte Beschreibung zur Vergütungspolitik findet sich im TKB-Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht.

Grundsätzlich organisiert der Bankrat seine Aufgaben in Ausschüssen, welche verschiedene Kompetenzen hinsichtlich Nachhaltigkeit haben. Der Strategieausschuss ist zuständig für die Vorberatung der Bankstrategie sowie der Nachhaltigkeitsstrategie einschliesslich der Klimaziele sowie für die diesbezügliche Berichterstattung. Für die Vorberatung der Klimaberichterstattung nach den Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» ist der Risiko- und Prüfausschuss zuständig. Er nimmt die Entwicklungen rund um klimabezogene Risiken zur Kenntnis. Der Personalausschuss ist unter anderem zuständig für die Vorberatung des Ethikkodex (Code of Conduct). Ein Bankratsmitglied und der Vorsitzende der Geschäftsleitung nehmen jeweils an den Sitzungen des Fachrats Nachhaltigkeit teil.

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

Alle Mitglieder des Bankrats nehmen regelmässig an Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit teil. Neu eintretende Mitglieder des Bankrats absolvieren die Nachhaltigkeitsschulungen, welche mit der School of Management and Law der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) entwickelt wurden (siehe Abschnitt «Wissensaufbau» auf S. 23). Kontinuierlich wird geprüft, welche Kompetenzen zum Thema Nachhaltigkeit für die Mitglieder des Bankrates relevant sind, damit sie sachkundig Entscheidungen treffen und ihre Verantwortung wahrnehmen können.

In den Dialog mit den Stakeholdergruppen ist der Bankrat ebenfalls eingebunden, sei es bei den jährlichen Treffen mit dem Thurgauer Regierungsrat, der die politische Obergrenze über die Bank wahrnimmt, oder an verschiedenen Bankanlässen. Bringen Stakeholdergruppen kritische Anliegen ein, werden diese via institutionalisierte Informationskanäle dem Bankrat zur Kenntnis gebracht. Zudem ermöglicht die Teilnahme eines Mitgliedes des Bankrates bei den Sitzungen des Fachrates Nachhaltigkeit den regelmässigen Austausch mit ausgewiesenen Fachexpertinnen und -experten.

Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement

Nachhaltigkeitsrisiken, beispielsweise im Zusammenhang mit dem Klimawandel, betreffen auch die TKB. So können höhere Kredit- oder Reputationsrisiken zu einem höheren Wertberichtigungsbedarf oder höheren Kosten führen. Zudem können gesellschaftliche Erwartungshaltungen, einschliesslich neuer gesetzlicher Vorgaben rund um Nachhaltigkeitsthemen, das Geschäftsmodell der Bank beeinflussen. Seit 2023 sind Nachhaltigkeitsrisiken sowie Informationen zu Anforderungen und Instrumenten zur Messung dieser Risiken in das Rahmenkonzept für das institutsweite Risikomanagement integriert. Die TKB versteht nachhaltigkeitsbezogene Entwicklungen und Ereignisse als Risikotreiber, die sich auf die bestehenden Risikoarten auswirken können. Risikotreiber finden sich entlang der drei ESG-Dimensionen Umwelt (einschliesslich klima- und weiterer naturbezogener Finanzrisiken), Gesellschaft und Unternehmensführung. Weitere Informationen sind sowohl im TKB-Klimabericht als auch in der Jahresrechnung im Teil Risikomanagement zu finden, beides als Anhang zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht.

Fachstelle Nachhaltigkeit

Die Schaltzentrale für das Thema Nachhaltigkeit ist die Fachstelle Nachhaltigkeit. Sie ist Teil der Unternehmensentwicklung und in der Banksteuerung angesiedelt, welche vom Vorsitzenden der Geschäftsleitung geführt wird. Die Fachstelle Nachhaltigkeit lenkt den Nachhaltigkeitsstrategieprozess, koordiniert die Umsetzung der Massnahmen, gestaltet die Weiterentwicklung des nachhaltigen Engagements der Bank aktiv mit, überprüft jährlich den Fortschritt und sorgt für die transparente Berichterstattung. Sie ist ausserdem erste Anlaufstelle für interne und externe Stakeholder bei Fragen zur Nachhaltigkeit. Zudem verfügt die TKB über eine Fachstelle Nachhaltige Immobilien, die den Vertrieb zu Energiethemen rund um Immobilien unterstützt und sicherstellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte in der Bewertung von Immobilien berücksichtigt werden.

Fachrat Nachhaltigkeit

Ein Fachrat bestehend aus bankexternen Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten begleitet die TKB bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Das Gremium schätzt das Engagement der Bank ein und verleiht ihm Impulse aus externer Perspektive. Dies gilt auch für den Umgang mit dem Klimawandel und den damit verbundenen Chancen und Risiken. Ein Bankratsmitglied und der Vorsitzende der Geschäftsleitung nehmen jeweils an den Sitzungen des Fachrates Nachhaltigkeit teil.

Klar definierte Verantwortlichkeiten

Die Verantwortlichkeit für jedes wesentliche Thema ist klar festgelegt (siehe folgende Tabelle). Wenn das Thema von einer bestehenden Organisationseinheit eigenständig bearbeitet werden kann, ist eine Themenverantwortliche oder ein -verantwortlicher aus dieser Organisationseinheit bestimmt. Für bereichsübergreifende Themen verfügt die Bank über Arbeitsgruppen. Sie sind verantwortlich für die Zielerreichung im betreffenden wesentlichen Thema, koordinieren die Massnahmen und geben Impulse für die nachhaltige Weiterentwicklung der Bank. Sie stehen im kontinuierlichen Austausch mit der Fachstelle Nachhaltigkeit, welche den gegenseitigen Informationsfluss sicherstellt.

Wesentliches Thema	Verantwortliche Organisationseinheit
Klima und Umwelt	Unternehmensentwicklung, Immobilien
Verantwortungsbewusste Beratung	Beratungs- und Vertriebsentwicklung
Nachhaltige Produkte	Produkte und Business Analyse
Sustainable Finance	Unternehmensentwicklung
Arbeitgeberverantwortung und Diversität	Human Resources
Corporate Governance (Unternehmensethik)	Unternehmensentwicklung
Informationssicherheit und Datenschutz	Information Risk Control, Compliance
Beschaffung	Marketingsservices und Sponsoring
Engagement für die Region	Marketingsservices und Sponsoring

Mitgliedschaft in Verbänden und Teilnahme an Initiativen

Die TKB ist Mitglied in verschiedenen Verbänden und nimmt an diversen Initiativen im Nachhaltigkeitsbereich teil. Die Nachhaltigkeitsstrategie und deren Massnahmen bauen auf den Verpflichtungen aus diesen Mitgliedschaften und Initiativen auf. Alle Mitgliedschaften in Verbänden und Teilnahmen an Initiativen sind auf der [Website der TKB](#) und für die Mitarbeitenden im Intranet einsehbar. Die TKB engagiert sich aktiv, unter anderem in der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) und in der Arbeitsgruppe Klimastrategie des Kantons Thurgau.

Bei Verbänden und Initiativen mit höherer Relevanz für die Geschäftstätigkeit werden Mitgliedschaft und Teilnahme via Medien kommuniziert.

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

Wichtige Partner beim Management der Nachhaltigkeit

Beim Management der relevanten Nachhaltigkeitsthemen arbeitet die TKB mit zahlreichen Partnern zusammen. Die Partner und die Form der Partnerschaft werden situativ und themenspezifisch definiert. Relevante Partnerschaften beim Thema Nachhaltigkeit bestehen beispielsweise mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) im Rahmen der Schulungen Nachhaltigkeit, für die Umsetzung von Klimaschutzprojekten mit myclimate zur Kohlenstoffvermeidung («Carbon Avoidance») und neustark zur Kohlenstoffentfernung («Carbon Removals») oder mit MSCI ESG für die Datengrundlage zur Bestimmung der THG-Emissionen bei den Anlagen. Weitere Partner, um attraktive Produkte und Dienstleistungen im Finanzierungsbereich anzubieten, sind die Energieberatungsstelle des Kantons Thurgau, der Verein Energiefachleute Thurgau und der Verein Kompetenz-Zentrum Erneuerbare Energiesysteme Thurgau. Details zu den Partnerschaften werden in den jeweiligen Kapiteln zu den wesentlichen Themen beschrieben. Die folgende Tabelle listet alle Verbände und Initiativen auf, in denen sich die TKB engagiert.

Initiativen & Verbände	Beschreibung
<u>Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW)</u>	Der Verein, der von Schweizer Wirtschaftsverbänden gegründet wurde, unterstützt teilnehmende Firmen dabei, Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs zu erarbeiten, Vereinbarungen mit dem Bund abzuschliessen, passende Massnahmen umzusetzen und über den Energieverbrauch zu berichten. Die TKB nimmt seit 2019 am Programm teil.
<u>Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)</u>	Der international anerkannte Standard erlaubt die umfassende Bilanzierung von THG-Emissionen in drei Wirkungsbereichen (Scopes). Seit 2015 bilanziert die TKB ihre THG-Emissionen auf Basis des Standards.
<u>Global Reporting Initiative (GRI)</u>	Die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sind die weltweit verbreitetsten branchenübergreifenden Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die TKB berichtet seit 2014 nach den GRI-Standards.
<u>Klimaabkommen von Paris</u>	Das internationale Übereinkommen von Paris (Paris Agreement) aus dem Jahr 2015 hat zum Ziel, die durchschnittliche globale Erwärmung im Vergleich zur vorindustriellen Zeit auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen. Die Schweiz hat das Abkommen 2017 ratifiziert; die TKB richtet ihre Nachhaltigkeitsstrategie danach aus.
<u>öbu – Der Verband für nachhaltiges Wirtschaften</u>	Der Verband setzt sich für eine prosperierende Wirtschaft unter Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze ein. Seit 2014 schätzt die TKB als Mitglied den branchenübergreifenden Austausch.

Initiativen & Verbände	Beschreibung
<u>Paris Agreement Capital Transition Assessment (PACTA)</u>	Mit Klimatests nach dieser Methode untersuchen Finanzdienstleister, ob ihre Investitionen und Finanzierungen in Einklang stehen mit dem Pariser Klimaabkommen. Seit 2020 nimmt die TKB alle zwei Jahre daran teil, letztmals 2024.
<u>Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)</u>	Die Initiative zur Messung und Offenlegung der THG-Emissionen, die durch die Vergabe von Krediten und das Tätigen von Investitionen verursacht sind, wird von der Finanzindustrie geführt. Seit 2022 bildet sie für die TKB die Grundlage zur Beschreibung ihrer Finanzflüsse.
<u>Principles for Responsible Investment (UN PRI)</u>	Sechs Prinzipien fördern das verantwortungsvolle Investieren. Die Brancheninitiative wird von den Vereinten Nationen unterstützt. Die TKB hat sich 2021 zu den Prinzipien bekannt.
<u>Schweizerische Bankiervereinigung (SBVg)</u>	Die Schweizerische Bankiervereinigung/SwissBanking (SBVg) ist der Dachverband der Banken in der Schweiz mit rund 260 Mitgliedsinstituten aus den verschiedenen Bankengruppen und weiteren Finanzdienstleistern. Sie vertritt die Interessen des Finanzplatzes Schweiz gegenüber Politik, Behörden und der breiten Öffentlichkeit. Die TKB ist Mitglied und bringt sich aktiv in die Arbeitsgruppe «Disclosure» ein.
<u>Science Based Targets Initiative (SBTi)</u>	Die Initiative unterstützt Unternehmen dabei, wissenschaftsbasierte Ziele für die Reduktion der THG-Emissionen auf netto-null festzulegen. 2024 hat SBTi die kurzfristigen Klimaziele der TKB geprüft und validiert.
<u>Sustainable Development Goals (SDGs)</u>	Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen (UN) enthält 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung. Mit 169 Unterzielen decken sie die Dimensionen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt ab. Bei der Formulierung ihrer aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigte die TKB dieses Zielsystem.
<u>Swiss Sustainable Finance (SSF)</u>	Der Verein hat zum Ziel, die Schweiz als führendes Zentrum für nachhaltige Finanzdienstleistungen zu etablieren. Die TKB ist als Gründungsmitglied seit 2014 dabei und bringt sich im Verein aktiv ein.
<u>swisscleantech</u>	Der Wirtschaftsverband setzt sich für politische Rahmenbedingungen ein, die effiziente Technologien und klimafreundliche Geschäftsmodelle fördern. Die Mitglieder bekennen sich zu einer CO ₂ -neutralen Schweiz bis 2050. Die TKB ist Mitglied seit 2020 und bringt sich im Verband aktiv ein. Die TKB ist ausserdem seit 2021 Mitglied von CEO4Climate, dem swisscleantech-Netzwerk für CEOs, die einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten wollen.
<u>Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)</u>	Die Arbeitsgruppe formulierte Empfehlungen für die Berichterstattung über Klimarisiken und Klimachancen. Sie wurde inzwischen aufgelöst – ihre Standards gingen an die International Financial Reporting Standards Foundation (IFRS) über und gelten weiterhin. Die TKB orientiert sich seit 2021 an den Empfehlungen.
<u>Verein Unternehmens-Datenschutz (VUD)</u>	Der Verein Unternehmens-Datenschutz ist der selbstständigen und unabhängigen Meinungsbildung im Bereich Datenschutz verpflichtet. Die TKB ist seit 2019 Mitglied.
<u>Verband Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB)</u>	Die Kantonalbanken haben sich 1907 zum Verband Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) zusammengeschlossen. Der VSKB vertritt die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder, fördert deren Zusammenarbeit und trägt dazu bei, die Stellung der Kantonalbanken in der Schweiz zu stärken. Im VSKB engagiert sich die TKB aktiv in der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit.

Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte (Human rights)

Die TKB bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und richtet sich in ihrer Geschäftstätigkeit an nationalen und internationalen Menschenrechtsnormen aus. Dies ist im Ethikkodex (Code of Conduct) verankert, welcher durch den Bankrat verabschiedet wurde. Dies bedeutet, dass die Bank die Menschenrechte, inklusive der Vermeidung von Kinderarbeit, unter anderem bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen, bei Anlageentscheiden und bei der Kreditprüfung berücksichtigt. Die TKB orientiert sich dabei an den UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und befolgt die für die Schweiz verbindlichen internationalen Bestimmungen zu Menschenrechten (unter anderem die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) und die Kernübereinkommen der International Labour Organization (ILO)). Dabei verfolgt sie einen risikoorientierten Ansatz: Sie identifiziert und bestimmt die Risiken für Menschenrechtsverletzungen und setzt sich für die Vermeidung, Beendigung und Milderung der Auswirkungen ein. Beschwerden wegen potenzieller Menschenrechtsverletzungen können über die Kommunikationskanäle der TKB adressiert werden (siehe «Kommunikation kritischer Anliegen», S. 14). Die Erwartungen an die Lieferanten der TKB in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte, inklusive des Ausschlusses von Kinderarbeit, sind in den allgemeinen Grundsätzen zur nachhaltigen Beschaffung festgelegt und im Ethikkodex (Code of Conduct) verankert. Von all ihren Lieferanten und Geschäftspartnern, bei denen das Beschaffungsvolumen 10 000 Franken pro Jahr übersteigt, fordert die TKB die Unterzeichnung einer Nachhaltigkeitserklärung. Diese verpflichtet die Lieferanten und Geschäftspartner zur Einhaltung von sozialen und umweltbezogenen Mindestanforderungen (siehe «Nachhaltigkeitserklärungen für Lieferanten», S. 48).

Ratings im Bereich Nachhaltigkeit

Spezialisierte Anbieter bewerten das nachhaltige Engagement der TKB regelmässig. Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über verschiedene Anbieter und deren Ratings.

Ratingagentur	Rating TKB	Beschreibung	Rating vom
Inrate	B+	Mit der Gesamtnote «B+» bescheinigt die Schweizer Ratingagentur Inrate der TKB eine «positive Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft». Die Rating-Skala von Inrate umfasst die Stufen D- (sehr negative Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft) bis A+ (sehr positive Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft).	26.08.2025
MSCI	A	Mit der Gesamtnote «A» schätzt die weltweit grösste Ratingagentur MSCI ESG die Fähigkeit der TKB als «durchschnittlich» ein, im Vergleich zu Mitbewerbern mit den wichtigsten ESG-Risiken und -Chancen umzugehen. Die Rating-Skala von MSCI ESG umfasst die Stufen CCC (Nachzügler) bis AAA (Vorreiter).	18.12.2024
Ethos	A+	Mit der Gesamtnote «A+» schätzt die Schweizer Ethos Stiftung die TKB im Vergleich zu Mitbewerbern als sehr gut aufgestellt ein, was Exposition gegenüber schwerwiegenden Kontroversen oder Geschäfte in sensiblen Sektoren sowie Treibhausgasintensität und Klimastrategie betrifft. Die Rating-Skala von Ethos umfasst die Stufen C bis A+.	19.09.2025
ISS ESG	C (Prime)	Mit der Gesamtnote «C» stuft die internationale Ratingagentur ISS ESG die TKB nach ihrer Methodik als «Prime» ein. Dieser Status wird an Unternehmen verliehen, deren ESG-Performance über dem sektorspezifischen Schwellenwert liegt. Die Rating-Skala von ISS ESG umfasst die Stufen D- (schlecht) bis A+ (ausgezeichnet).	29.07.2025
Sustainalytics	22.7 (Medium Risk)	Mit der Gesamtnote «22.7 (Medium Risk)» schätzt die internationale Ratingagentur Sustainalytics das Risiko als «mittel» ein, dass ESG-Faktoren wesentliche finanzielle Auswirkungen auf den Unternehmenswert der TKB haben. Die Rating-Skala von Sustainalytics umfasst die Stufen 40+ (Severe Risk) bis 0-10 (Negligible Risk).	25.04.2025
WWF Schweiz	Verfolger	Mit der Einstufung als «Verfolger» bescheinigt die Umweltschutzorganisation WWF Schweiz in Zusammenarbeit mit INFRAS der TKB, die Bedeutung ökologischer Nachhaltigkeit erkannt und konkrete sowie wirkungsvolle Massnahmen ergriffen zu haben, um ökologische Folgen zu erfassen und einzudämmen. Die TKB gehört damit zu den führenden Schweizer Retailbanken; sie landete auf dem dritten Platz von fünfzehn Retailbanken. Die Skala umfasst die fünf Einstufungsklassen Nachzügler/Intransparente, Mittelmass, Verfolger, Vorreiter, Visionär. Alle Details gehen aus dem <u>WWF-Rating der Schweizer Retailbanken 2024</u> und dem <u>Factsheet für die TKB</u> hervor.	19.11.2024

Dialog mit Stakeholdern

Die TKB pflegt einen aktiven, partnerschaftlichen und auf Offenheit ausgerichteten Umgang mit ihren internen und externen Stakeholdern. Besonders wichtig ist der Bank der Austausch mit jenen Anspruchsgruppen, die ihr nahestehen, wesentlich von ihren Geschäftsaktivitäten betroffen sind oder diese beeinflussen können. Im steten Dialog erfährt die TKB, welche Erwartungen die Stakeholder an die Bank richten und welche Themen sie beschäftigen. Die TKB möchte die spezifische Sichtweise ihrer Anspruchsgruppen verstehen, um damit wirkungsvoll umgehen zu können. Der Umfang und die Form des Dialogs unterscheiden sich je nach Stakeholder. Für den Dialog werden verschiedene Kommunikationskanäle genutzt. So sind beispielsweise bankeigene Anlässe ein wichtiges Format, um mit den Anspruchsgruppen in Kontakt zu kommen und den Austausch zu pflegen.

Die TKB bringt sich als aktives Mitglied in Verbänden sowie durch die Teilnahme an verschiedenen Initiativen in den regelmässigen Austausch mit anderen Unternehmen und gesellschaftlichen Akteuren ein (siehe Übersicht ab S. 10). Im Mittelpunkt dieses Engagements stehen gemeinsame Interessen – innerhalb der Branche wie auch branchenübergreifend – insbesondere zu Themen der unternehmerischen Nachhaltigkeit. Als öffentlich-rechtliches Staatsinstitut verhält sich die TKB dabei politisch neutral und unterstützt weder politische Parteien noch einzelne Politikerinnen und Politiker finanziell. Über ihre Verbandsmitgliedschaften, die aktive Mitarbeit in Arbeitsgruppen und die Teilnahme an Initiativen bringt sie unter anderem ihre nachhaltigkeitsbezogenen Anliegen ein.

Zum Fortschritt des Nachhaltigkeitsengagements der TKB können sich die Stakeholder über verschiedene Kanäle informieren. Relevante Informationen sind im GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit und auf der [Website der TKB](#) zugänglich. Zudem können die Anspruchsgruppen direkt mit der Fachstelle Nachhaltigkeit in Kontakt treten, deren Kontaktdaten auf der Website zu finden sind. Weiter organisiert die TKB regelmässig Anlässe zu Nachhaltigkeitsthemen, insbesondere für Mitarbeitende sowie Kundinnen und Kunden.

Relevante Stakeholder und ihre Anliegen

Stakeholdergruppe	Dialogformate und Anliegen
Kundinnen und Kunden	Die TKB ist über verschiedene Kanäle im Dialog mit ihren Kundinnen und Kunden. An erster Stelle steht der persönliche Kontakt, der insbesondere in den Beratungsgesprächen zum Ausdruck kommt. Auch die Anlässe der Bank stellen eine beliebte Plattform für den Austausch dar – z. B. zu den Themen Anlegen und Vorsorgen. Weitere Kanäle für den Kundenkontakt sind das elektronische Kundenportal «OLIVIA», die Website der Bank sowie das Beratungszentrum, das telefonisch oder per Mail und Chat erreichbar ist. Schliesslich ist die TKB in den sozialen Medien aktiv, wo sie den Dialog mit interessierten Personen pflegt. Zu den wichtigsten Anliegen der Kundinnen und Kunden gehören die transparente und verständliche Produktinformation, die professionelle Beratung entlang der persönlichen Bedürfnisse, die Sicherheit beim Anlegen, der Schutz der Kundendaten sowie das Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen.
Eigentümer	Der Kanton Thurgau ist der Mehrheitseigentümer der TKB. Die Kompetenzen der politischen Oberaufsicht sind zwischen dem Regierungsrat und dem Kantonsparlament, dem Thurgauer Grossen Rat, aufgeteilt. Die Vorberatung des Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts und des Klimaberichts nach TCFD der Bank durch eine grossräumliche Kommission stellt eine wichtige Möglichkeit für die Pflege des Dialogs dar. Die entsprechende Botschaft des Regierungsrates an den Grossen Rat zeigt, dass der Regierung und dem Parlament die finanzielle Stabilität und das umfassende und zeitgemässe Risikomanagement der TKB wichtig sind. Zwischen dem Bankrat, der Geschäftsleitung und der Kantonsregierung finden zudem jährliche Treffen statt, an denen der allgemeine Geschäftsgang und die Strategie besprochen werden. Zudem verabschiedet der Regierungsrat die Vergütungspolitik für den Bankrat und er wird über die Vergütungspolitik für die Geschäftsleitungsmitglieder informiert. Seit 2014 ist die TKB mit Partizipationsscheinen (PS) an der Schweizer Börse kotiert. Die Inhaberinnen und Inhaber der PS – viele stammen aus dem Kanton – sind eine weitere, wichtige Stakeholdergruppe der Bank. Für sie führt die TKB jährlich auf freiwilliger Basis eine Partizipanten-Versammlung durch, an welcher die Bankführung über den Geschäftsgang sowie aktuelle Entwicklungen in der Bank informiert.
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Als Arbeitgeberin setzt die TKB auf einen unkomplizierten Austausch mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – und zwar über alle Hierarchiestufen hinweg. Offene Türen, das Duzen und der Verzicht auf Ränge tragen wesentlich zum Dialog auf Augenhöhe bei. Die Bank legt Wert darauf, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter via Vorschlagswesen Ideen einbringen oder im regelmässigen Dialog mit der/dem Vorgesetzten individuelle Beiträge für die Umsetzung der Unternehmensziele und für die persönliche Weiterentwicklung festlegen können. Ferner führt die TKB regelmässige Mitarbeiterumfragen durch, um die Zufriedenheit und die Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu messen und Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur zu gewinnen, die den Teamgedanken konsequent ins Zentrum stellt. Mitarbeitende interessieren sich insbesondere für die Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, gleiche Chancen am Arbeitsplatz sowie eine leistungsgerechte Entlohnung. Ihrem Bedürfnis, mehr über die Rolle der Bank als nachhaltiges Unternehmen zu erfahren und diesbezügliche Ideen einzubringen, wird die TKB mit dem jährlichen Nachhaltigkeitsanlass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht.
Analysten und Medien	Die TKB pflegt eine aktive, auf Kontinuität und Offenheit ausgerichtete Informationspolitik. Dabei ist ihr der persönliche Kontakt mit Analysten und Medienschaffenden wichtig. Mit dem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, dem Klimabericht nach TCFD und dem GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit informiert die Bank transparent und umfassend über ihre Geschäftstätigkeit einschliesslich ihres nachhaltigen Engagements. Individuelle Anfragen beantwortet sie prompt und sachgemäss. Analysten wie Medien schätzen die Auskunftsbereitschaft der Bank sowie das ständige Informationsangebot zur unternehmerischen Entscheidungsfindung – auch bezüglich Nachhaltigkeit.

Stakeholdergruppe	Dialogformate und Anliegen
Lieferanten und Geschäftspartner	Mit ihren Geschäftspartnern und Lieferanten steht die TKB persönlich in Kontakt. Dabei macht sie auf ihre Grundsätze für eine nachhaltige Beschaffung aufmerksam und integriert Nachhaltigkeitsaspekte in die Beschaffungsverträge. Um mehr über die Anliegen ihrer Lieferanten zu erfahren, führt sie Befragungen durch. Die Geschäftspartner und Lieferanten der Bank sind an langfristigen und partnerschaftlichen Beziehungen interessiert, wobei Auswahlkriterien, Auftragsicherheit und termingerechte Bezahlung wichtige Anliegen sind.
Sponsoring-Partner	Im persönlichen Kontakt tauscht sich die TKB mit ihren Sponsoring-Partnern über die unterstützten Engagements aus. Dabei werden Nachhaltigkeitsaspekte angesprochen und in die Verträge integriert. Den Sponsoring-Partnern wie auch der Bank sind langfristige und vertrauensvolle Beziehungen wichtig. Die Partner schätzen die finanzielle Unterstützung seitens der Bank sowie den Austausch von Wissen und Erfahrung.
Verbände und Initiativen	Die TKB ist Mitglied in mehreren Verbänden – unter anderem in Organisationen, die auf Nachhaltigkeitsthemen spezialisiert sind – und engagiert sich in Arbeitsgruppen. Darüber hinaus richtet die Bank ihr Handeln an nationalen und internationalen Initiativen aus, die gesellschaftspolitische und umweltbezogene Fragen adressieren. Bei sämtlichen Engagements stehen der Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie die Kooperation innerhalb der Branche und darüber hinaus im Mittelpunkt. Das Engagement der TKB in Verbänden und Initiativen wird im Kapitel «Management der Nachhaltigkeit» auf S. 10 detailliert beschrieben.

Kommunikation kritischer Anliegen

Kritische Anliegen können über verschiedene Kanäle an die TKB herangetragen werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich bei Fragen, Beschwerden und mit kritischen Anliegen an ihre Vorgesetzten, die Human Resources (HR)-Beraterinnen und -Berater oder die externe unabhängige Mitarbeitendenberatung wenden.

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing oder Grenzüberschreitungen werden nicht toleriert. Fühlen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz verletzt, steht der ordentliche Beschwerdeweg offen. Vor der Einleitung eines allfälligen formellen Beschwerdeverfahrens wird betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Beratungsgespräch mit den HR-Beratenden empfohlen. Dabei werden die Möglichkeiten und der Ablauf eines Beschwerdeverfahrens besprochen. Betroffenen Personen, die Rat suchen oder Beschwerde erheben, erwachsen daraus keine Nachteile. Das Beschwerdeverfahren wird durch den Leiter HR eingeleitet. Er bestimmt eine externe Fachstelle für die Sachverhaltsabklärung. Die involvierten Personen werden über den Fortschritt des Verfahrens auf dem Laufenden gehalten.

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

Zudem steht es den Kunden frei, sich an weitere Stellen wie den Bankenombudsman oder die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA zu wenden. Für die Kommunikation mit der TKB stehen allen Stakeholdern die öffentlichen Kanäle zur Verfügung, welche auch für die Kundinnen und Kunden in der Schweiz zugänglich sind. Beschwerden, die via Bankenombudsman oder FINMA an die TKB herangetragen werden, behandelt sie fallbasiert.

Meldeverfahren bei Verstössen

Bei Verstössen gegen Gesetze, regulatorische Vorschriften, die Anstellungsbedingungen, Weisungen sowie weitere verpflichtende Standards können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die internen Meldestellen der einzelnen Fachbereiche (HR, Compliance, Recht, Kreditmanagement) adressieren, welche unabhängig sind und die notwendige Vertraulichkeit sicherstellen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich auch an die externe Meldestelle für Compliance-Verstösse (Whistleblower-Stelle) wenden. Diese unabhängige Meldestelle ist bei einer Schweizer Anwaltskanzlei angesiedelt, die ausserhalb des Kantons Thurgau ansässig ist, um die Gefahr von Interessenkonflikten zu minimieren. Die Kontaktaufnahme mit der Meldestelle erfolgt, falls Verdachtsmeldungen an die vorgesetzte Person nicht zumutbar sind oder falls nach einer Meldung an eine interne Stelle keine Massnahmen ergriffen werden. Die Meldung an die Whistleblower-Stelle kann anonym erfolgen. Auch wenn die Meldung nicht anonym erfolgt, legt die externe Meldestelle die meldende Person nicht offen. Falls die externe Meldestelle die Verdachtsmeldung als relevant beurteilt, werden die nötigen Informationen an den Leiter Compliance der TKB weitergegeben, welcher eine interne Untersuchung eröffnet. Die Eröffnung der Untersuchung wird der Whistleblower-Stelle mitgeteilt. Den Meldenden entstehen keinerlei Nachteile, ausser die Meldung basiert auf wesentlich falschen Angaben.

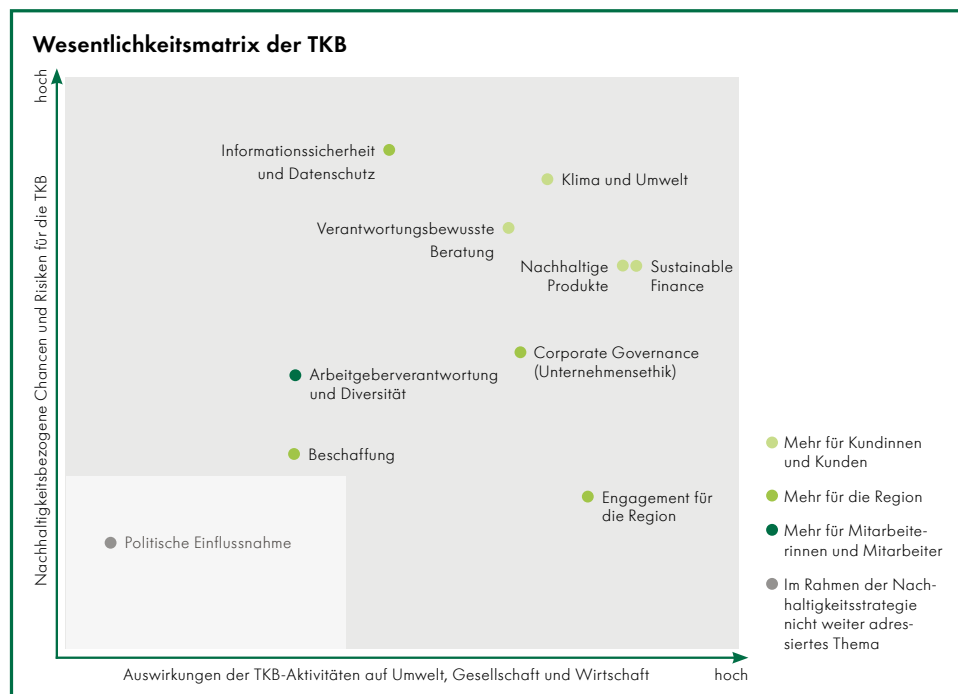
Bei der Untersuchung von Verstössen greift der Standardprozess für interne Sachverhaltsabklärungen. Dieser kann Disziplinar-massnahmen in Abhängigkeit von der Schwere des Verstosses vorsehen.

Wesentliche Themen (Material topics)

Die TKB möchte in ihrem nachhaltigen Handeln die richtigen Schwerpunkte setzen. Dazu hat sie wesentliche Themen definiert. Für die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2025 hatte die Bank neun Themen festgelegt, bei denen ihr Handeln die grössten Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Menschenrechte zeigt. Im Vergleich zu den zwölf wesentlichen Themen der Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2025 (siehe [GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit 2024](#) ab S. 20) erfolgte damit eine Konsolidierung. Die neun wesentlichen Themen der TKB beruhen auf einer doppelten Materialitätsanalyse (double materiality assessment). Die aktualisierte Wesentlichkeitsmatrix wurde von der Geschäftsleitung und dem Bankrat genehmigt.

Pro wesentliches Thema werden in diesem Bericht die nachhaltigkeitsbezogenen Chancen und Risiken (Outside-in-Perspektive) und die Auswirkungen der TKB beschrieben (Inside-out-Perspektive). Die Bewertung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit umfasste die ganze Wertschöpfungskette: Vorgelagert wurden jene Prozesse bewertet, die bei der Beschaffung von Gütern ablaufen, beispielsweise die Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern und Lieferanten. Bankintern wurden Prozesse wie das Immobilienmanagement und der Betrieb der Geschäftsstellen analysiert. Nachgelagert standen insbesondere die Auswirkungen der vergebenen Kredite und der von den Anlegerinnen und Anlegern investierten Gelder im Fokus. Als Massstab für diese qualitative Analyse dienten aktuelle Nachhaltigkeitsstandards, internationale und nationale Zielvorgaben sowie der Vergleich mit besonders gut agierenden Unternehmen. Bei den eruierten Themen beurteilte die TKB die Reichweite, den Schweregrad und die Wahrscheinlichkeit der Auswirkungen. Zudem wurden die Themen hinsichtlich ihrer Bedeutung für 15 Stakeholdergruppen – von Mitarbeitenden über Lieferanten, Nichtregierungsorganisationen und Sponsoring-Partner bis hin zu Kundinnen und Kunden sowie Eigentümern – beurteilt.

Für alle Themen, die auf der Wesentlichkeitsmatrix aufgeführt sind, wurden die nachhaltigkeitsbezogenen Chancen und Risiken bewertet. Dabei wendete die TKB für die Bewertung der Risiken die gleiche Methode an, die das bankweite Risikomanagement für die Bewertung aller relevanten Risiken einsetzt. Die Risikobeurteilung beschreibt Risikoszenarien und deren potenzielle Auswirkungen. Dabei wurden jeweils das Schadenpotenzial, die Eintrittswahrscheinlichkeit, die Auswirkung auf die Reputation sowie die Implikation auf das Gesamtrisiko der Bank beurteilt. Danach erfolgte eine Zuordnung der Risikoszenarien zu den verschiedenen wesentlichen Themen. Bei den Chancen wurden deren Ausmass sowie die Wahrscheinlichkeit, dass die Chance wahrgenommen wird, bewertet. An einem internen Workshop wurde die Chancen- und Risikoanalyse validiert. Für die Zusammenführung der Chancen- und Risikoperspektive wurden die Ergebnisse der beiden Bewertungen kumuliert und gewichtet. Die Fachstelle Nachhaltigkeit leitete den Prozess; sie wurde dabei durch die Unternehmensentwicklung, Risk Control und Compliance unterstützt. Die Bestimmung der wesentlichen Themen erfolgte mit Unterstützung eines auf Nachhaltigkeit spezialisierten Beratungsunternehmens.



Im Zentrum des nachhaltigen Engagements der TKB stehen neun wesentliche Themen. Es sind jene nachhaltigkeitsbezogenen Themen, auf welche die Bank durch ihre Geschäftstätigkeit die grössten Auswirkungen auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft hat (horizontale Achse) und welche besonders grosse Chancen und Risiken für die Geschäftstätigkeit der TKB bergen (vertikale Achse). Jedes wesentliche Thema ist einer Dimension der Bankstrategie zugeordnet und in der Wesentlichkeitsmatrix farblich markiert.

Klima und Umwelt

Das Thema Klima und Umwelt umfasst eine Vielzahl von Aspekten, die entscheidend für die ökologische Nachhaltigkeit sind, wie THG-Emissionen, Energieverbrauch, Biodiversität, Abfall- und Ressourcenmanagement, Wasser und Verschmutzung.

Klima und Umwelt sind für die TKB von strategischer Bedeutung und Teil ihres Engagements für mehr Nachhaltigkeit. Die Bank kann einen Beitrag leisten, indem sie die eigenen Investitionsentscheide, sowohl im Kredit- und Anlageportfolio als auch bei den bankeigenen Finanzanlagen, und ihre Betriebsabläufe klimafreundlich gestaltet (siehe auch Kapitel Sustainable Finance ab S. 30). Die TKB strebt bis 2050 netto-null THG-Emissionen im Betrieb sowie in der Finanzierungs- und Investitionstätigkeit an. Die dafür formulierten kurzfristigen Klimaziele für die Scopes 1 bis 3 wurden 2024 durch SBTi validiert. Die TKB reduziert den Energieverbrauch an allen Standorten sowie entlang der Wertschöpfungskette und setzt dabei auf Energieeffizienz und erneuerbare Energieträger. Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen berücksichtigt sie deren Energieintensität und Energieherkunft und leistet so einen Beitrag zum Umbau der Energiesysteme. Die TKB geht sorgsam mit Verbrauchsmaterialien um und achtet bei Beschaffungen auf einen möglichst geringen Ressourcenverbrauch sowie auf Wiederverwertbarkeit. Bei den Themen Biodiversität, Wasser und Verschmutzung sind die Auswirkungen der TKB und die sich daraus ergebenden Risiken und Chancen überschaubar. Die TKB beobachtet die relevanten (regulatorischen) Entwicklungen und setzt die relevanten Vorgaben um.

Auswirkungen, Chancen und Risiken

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	Die direkten Umweltauswirkungen entstehen bei der TKB vor allem bei der Erbringung der Bankdienstleistungen, z. B. durch den Energieverbrauch der IT-Infrastruktur und der Gebäudetechnik, durch das Pendeln der Mitarbeitenden und die Geschäftsfahrten sowie durch die Nutzung und Entsorgung diverser Materialien in den Büros. Auch beim Neu- und Umbau von bankeigenen Liegenschaften hat die TKB einen wichtigen Ansatzpunkt, ihre Auswirkungen auf die Umwelt zu beeinflussen. Die meisten Umweltauswirkungen der Bank entstehen jedoch indirekt. Durch die Finanzierungs- und Investitionstätigkeit nimmt die Bank Einfluss auf die Finanzflüsse. Positive Auswirkungen können entstehen, wenn Kundinnen und Kunden in nachhaltige Anlagen investieren oder die gewährte Hypothek für die energetische Sanierung oder den Neubau einer energie-sparenden Immobilie verwenden.
Nachhaltigkeitsbezogene Chancen	Der Übergang zu einer klimaverträglichen Wirtschaft eröffnet der TKB neue Geschäftsmöglichkeiten, denn die Dekarbonisierung erfordert hohe Investitionen. Über die Vergabe von Hypotheken und Unternehmenskrediten kann die TKB die Finanzflüsse in nachhaltige Aktivitäten lenken. Ein grosses Reduktionspotenzial von THG-Emissionen liegt im Immobiliensektor. Durch die proaktive Begleitung ihrer Kundinnen und Kunden kann die Bank frühzeitig Finanzierungsmöglichkeiten erkennen und wahrnehmen sowie die nachhaltige Bautätigkeit unterstützen. Entsprechend sieht die Bankstrategie vor, dass sich das Geschäftsmodell der TKB an ESG-Kriterien ausrichtet. Durch die Reduktion des eigenen Energieverbrauchs kann die Bank Kosten einsparen, ihre Unabhängigkeit erhöhen und ihre Reputation stärken. Der sparsame Umgang mit Energie ermöglicht der Bank, als Vorbild aufzutreten und Dritte zu motivieren, Sparmassnahmen umzusetzen. Diese Chancen stuft die TKB als gross ein. Die nachhaltigkeitsbezogenen Chancen bezüglich Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sind überschaubar. Der sorgsame Umgang mit Ressourcen ist für die TKB dennoch wichtig, weil er zu einer positiven Resonanz bei Stakeholdern führt. Durch ein vorbildliches Verhalten gelingt es der Bank, ihre Mitarbeitenden für umweltfreundliches Verhalten im Alltag zu sensibilisieren und zu motivieren. Dies trägt wiederum zu einer positiven Wahrnehmung im Bankumfeld bei.
Nachhaltigkeitsbezogene Risiken	In Bezug auf Klima und Umwelt bestehen für die TKB primär Risiken, welche die Finanzierungs- und Investitionstätigkeit betreffen. Die Finanzierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien ist für die Bank von grosser Bedeutung; entsprechend wirken sich die möglichen Folgen des Klimawandels am stärksten auf die Kreditrisiken aus. Für die TKB sind transitorische Risiken, z. B. steigende Abgaben für THG-Emissionen oder vermehrte Kreditausfälle, sowie physische Risiken, z. B. Überschwemmungen, von Bedeutung. Die Markt- und Liquiditätsrisiken sowie die operationellen Risiken tangiert der Klimawandel hingegen nur indirekt und in geringem Umfang. Über alle Risikoarten hinweg ergibt sich für die Bank durch den Klimawandel kurz- bis mittelfristig ein geringes Risiko. Langfristig erwartet die TKB eine steigende Bedeutung von physischen Klimarisiken. Im Verhältnis zu anderen, nicht-klimabezogenen Risiken sowie gemessen am Eigenkapital werden diese aber derzeit als eher gering eingeschätzt. Die Bank hat Massnahmen zur Minderung der Risiken ergriffen wie die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen zur Offenlegung klimabezogener Chancen und Risiken nach den TCFD-Empfehlungen. Hinsichtlich des Energieverbrauchs hat die TKB keine wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken identifiziert. Die Bank ist auf steigende Energiepreise vorbereitet und verringert ihre Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen und den Energieverbrauch der bank-eigenen Infrastruktur fortlaufend. Für die weiteren naturbezogenen Finanzrisiken – beispielsweise die Auswirkungen der schwindenden Biodiversität – hat die TKB die möglichen Risiken identifiziert und dahingehend untersucht, ob sie für die Geschäftstätigkeit der Bank wesentlich sind. Die TKB kommt zum Schluss, dass dies zurzeit nicht der Fall ist. Der Umgang mit den naturbezogenen Finanzrisiken wurde in den Strukturen und Prozessen zur Unternehmensführung sowie ins Risikomanagement eingebettet.

Erwartungen an die Bank

Ein effizientes Management der direkten umweltbezogenen Auswirkungen und eine ressourcenschonende Geschäftstätigkeit werden als selbstverständlich vorausgesetzt. Da die grössten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit durch die finanzierten Emissionen entstehen, kann die Bank in diesem Bereich die grösste Wirkung erzielen. Daher wird erwartet, dass die TKB wirkungsvolle Massnahmen ergreift, um die finanzierten Emissionen zu reduzieren. Als lokale Bank mit engem Bezug zu ihren Kundinnen und Kunden entfaltet die TKB ihre Wirkung einerseits über die Auswahl geeigneter Finanzierungs- und Anlageprodukte. Andererseits kann sie Privatpersonen und Unternehmen – insbesondere KMUs – dabei unterstützen, ihre eigenen Emissionen zu reduzieren. Schliesslich erwarten

Aufsichtsbehörden, Investoren und Ratingagenturen, dass sich die TKB mit klima- und weiteren naturbezogenen Finanzrisiken auseinandersetzt und diese managt. Bei den weiteren naturbezogenen Finanzrisiken liegt der Fokus vor allem darauf, negative Effekte des fortschreitenden Biodiversitätsverlusts auf die Bank einzuschätzen und gegebenenfalls zu mindern.

Relevante themenspezifische Weisungen

Allgemein relevante Leitlinien und Dokumente gemäss S. 8

Managementansatz

Die TKB möchte nicht auf Kosten künftiger Generationen wirtschaften. Sie hält sich an die in der Schweiz geltenden Umweltgesetze und versucht, ihre direkten Umweltauswirkungen positiv zu beeinflussen und negative Auswirkungen zu vermeiden oder zu verringern. Damit leistet sie einen Beitrag zur Erreichung des Netto-null-Ziels der Schweiz bis 2050. Die TKB hat verbindliche und wissenschaftsbasierte Reduktionsziele sowohl für die betrieblichen als auch die finanzierten THG-Emissionen erarbeitet. Die kurzfristigen Klimaziele wurden 2024 durch SBTi validiert. Diese Ziele sollen dazu beitragen, die globale Klimaerwärmung auf deutlich unter zwei Grad zu begrenzen. Bei ihrer Berichterstattung über Klimabelange orientiert sich die Bank an den TCFD-Empfehlungen.

Umweltmanagementsystem

Die Bank betreibt ein Umweltmanagementsystem, das den Anforderungen des GHG Protocols entspricht. Mit diesem erfasst sie den Verbrauch an Energie, Wasser und Papier, die Abfälle und THG-Emissionen sowie die Umweltauswirkungen der Mobilität oder der eingekauften Güter und Dienstleistungen. Der Ausstoss von Treibhausgasen und der Energieverbrauch werden sowohl an den eigenen Standorten als auch in den externen Rechenzentren und bei Online-Dienstleistern berücksichtigt. Basierend auf den Erhebungen überprüft die TKB die Wirksamkeit ihrer Massnahmen jährlich und optimiert sie, wenn nötig. Dabei hat die Vermeidung negativer Umweltauswirkungen oberste Priorität. Lassen sich negative Umweltauswirkungen nicht oder nicht vollumfänglich vermeiden, setzt die Bank Verbesserungs- oder Ersatzmassnahmen wie die Nutzung erneuerbarer Energien um. Die TKB nutzt bei der Berechnung und Offenlegung ihrer finanzierten THG-Emissionen den PCAF-Standard für die THG-Bilanzierung und -berichterstattung (siehe TKB-Klimabericht, S. 22).

Naturbezogene Finanzrisiken

Die Fachabteilung Risk Control und die Fachstelle Nachhaltigkeit beschäftigen sich mit naturbezogenen Finanzrisiken, was Klimarisiken miteinschliesst. Das Augenmerk wird fortan nicht mehr nur auf den Klimawandel und seine Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit von Finanzinstituten gelegt, sondern nimmt weitere Veränderungen der Natur in den Blick – z. B. das Artensterben, die Luftverschmutzung oder die Abholzung. Die TKB hat die Vorgaben der FINMA analysiert und den Umgang mit naturbezogenen Finanzrisiken in ihre Strukturen und Prozesse zur Unternehmensführung (Governance) sowie ins Risikomanagement eingebettet. Mögliche Risiken wurden identifiziert und dahingehend untersucht, ob sie für die Geschäftstätigkeit der Bank wesentlich sind. Die TKB kommt zum Schluss, dass dies zurzeit nicht der Fall ist.

Strom

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

Immobilien

Beim Neu- und Umbau der eigenen Gebäude wendet die Bank Nachhaltigkeitskriterien an, die in der 2021 verabschiedeten Immobilienstrategie festgehalten sind. Diese Kriterien ergänzen die im Jahr 2014 verabschiedete Richtlinie für ökologisches Bauen. Beim Heizungsersatz verzichtet die TKB nach Möglichkeit auf fossile Brennstoffe und setzt auf die Eigenproduktion von Strom.

Mobilität

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

Beschaffung und Ressourcenmanagement

Die allgemeinen Grundsätze für die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen setzen im Umweltbereich einen Schwerpunkt auf anerkannte Nachhaltigkeitslabels und -zertifizierungen (siehe Details im Kapitel «Beschaffung» auf S. 47). Zudem verwendet die Bank hauptsächlich Recyclingpapier und setzt auf eine weitere Digitalisierung ihrer Abläufe, um den betrieblichen Papierverbrauch zu reduzieren. Andere Massnahmen zur Senkung des Ressourcenverbrauchs sind die Optimierung des Lebensmittelverbrauchs im Personalrestaurant oder die kontinuierliche Reduzierung von Druckern.

Mitarbeitersensibilisierung

Schliesslich ist auch das persönliche Verhalten der Mitarbeitenden in Bezug auf die Energienutzung, den Ressourcenverbrauch und die Abfallentsorgung bedeutend für den Erfolg der Bank im Themenfeld «Klima und Umwelt». Mit verschiedenen Sensibilisierungsmassnahmen wie Artikeln in der Mitarbeiterzeitschrift oder Anlässen motiviert die TKB ihre Mitarbeitenden zu umweltfreundlichem Verhalten im Arbeitsalltag und darüber hinaus. Zudem fördert sie den Wissensaustausch im Kanton. Über ihre externen Kommunikationskanäle, inklusive der sozialen Medien, thematisiert die TKB regelmässig Umweltthemen für die interessierte Öffentlichkeit (siehe auch «Wissensaufbau» im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf S. 23).

GRI 102: Klimawandel 2025/ GRI 103: Energie 2025

Per 1. Januar 2027 wird der bisherige Standard GRI 305: Emissionen 2016 durch die neuen Standards GRI 102: Klimawandel 2025 und GRI 103: Energie 2025 ersetzt. Der Handlungsbedarf bei der TKB betrifft vor allem die präzisere und transparentere Dokumentation von Systemgrenzen, Methoden und Annahmen, die konsistente Zuordnung einzelner Verbräuche/Emissionen (z. B. eingemietete Flächen, Allgemeinstrom) sowie punktuelle Ergänzungen im Bereich Energie (Validierung Kälte, allfälliger Energieverkauf, Absicherung erneuerbarer Anteile bei Fernwärme).

GRI 102: Klimawandel 2025

Die TKB verfügt bereits über eine etablierte Datengrundlage und Berechnungslogik im Umweltmanagementsystem (UMS), womit zentrale quantitative Anforderungen grundsätzlich erfüllt werden können. Im Rahmen der Gap-Analyse wurden insbesondere folgende Punkte adressiert bzw. bereits umgesetzt/ergänzt:

Reduktionsziele und Fortschritt (u. a. GRI 102-4)

- Basisjahr 2022 (ab diesem Zeitpunkt konsistente Datengrundlage).
- Zielsystematik im Kontext der SBTi-Eingabe 2023 etabliert und 2024 bestätigt.

Scope 1 (GRI 102-5)

- Da die TKB derzeit in Scope 1 keine Holzheizungen betreibt und weder Biogas als Brennstoff noch synthetische Biokraftstoffe als Treibstoffe einsetzt, sind biogene Emissionen in Scope 1 sehr gering. Die Bilanzierung basiert mangels schweizweiter Alternative auf den Werten aus England (DEFRA) für die biogenen Anteile im Diesel und Benzin. Sobald eine schweizweite Alternative vorhanden ist, wird die Datengrundlage entsprechend angepasst.
- Basisjahr 2022 (ab diesem Zeitpunkt konsistente Datengrundlage).

Scope 2 (GRI 102-6)

- Berechnung und Zielsetzung basieren auf dem market-based Ansatz.
- Zusätzlich sind location-based Resultate vorhanden und werden ab 2026 für die Konformität mit den neuen Standards ebenfalls zur Verfügung gestellt (dual reporting).
- Zentraler Abgrenzungspunkt: Stromverbrauch eingemieteter Flächen inkl. Allgemeinstrom soll künftig konsequenter ausserhalb von Scope 2 und stattdessen in einer passenden Scope 3-Kategorie (z. B. Leased assets) berücksichtigt werden.
- Für die Umrechnung in CO₂-Äquivalente werden die GWP-Werte mit einem 100-Jahres-Zeithorizont gemäss dem neuesten IPCC-Sachstandsbericht verwendet.

In Zukunft werden Auswertungen nach Möglichkeit THG-spezifisch und nicht mehr nur in CO₂-Äquivalenten dargestellt. Zudem werden ab 2026 die biogenen Emissionen und die location-based Emissionen ebenfalls in den GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit aufgenommen.

GRI 103: Energie 2025

Für GRI 103-2 steht die vollständige und nachvollziehbare Ausweisung des Energiebezugs innerhalb der Organisationsgrenzen im Vordergrund, inkl. Aufschlüsselung nach erneuerbar/nicht erneuerbar sowie – sofern relevant – Eigenproduktion und Energieverkauf.

Energieeinkauf

- Ausweisung des eingekauften Energieverbrauchs (v. a. Strom und Heizen via Fernwärme) auf Basis des UMS-Tools (Zählerablesungen in kWh/a).
- Im Berichtsjahr 2024/25 waren keine Annahmen erforderlich, da vollständige Messwerte vorhanden sind.
- Kälte und Dampf werden nicht eingekauft und folglich nicht als eingekaufte Energiemengen ausgewiesen.
- Erneuerbarer Anteil Strom: jährlich auslesbar; Fernwärme: als vollständig erneuerbar eingestuft.

Organisationsgrenze

- Energieverbrauch eingemieteter Parteien, Allgemeinstrom sowie zusätzliche Mietflächen werden in Anlehnung an das GHG Protocol als ausserhalb der Organisation betrachtet und nicht ausgewiesen.

Organisation

Die Verantwortung für das betriebliche UMS liegt bei der Fachstelle Nachhaltigkeit. Die Massnahmen werden von der Abteilung Immobilien umgesetzt. Die Berechnung der finanzierten THG-Emissionen verantwortet die Abteilung Risk Control. Die Verantwortung für die Erarbeitung strategischer Belange (u. a. Klimaziele) obliegt der Fachstelle Nachhaltigkeit, für weitere Ausführungen siehe auch das wesentliche Thema «Sustainable Finance» ab S. 30. Bei der Bewirtschaftung des UMS, insbesondere bei der Erfassung und Analyse der Daten, wird die TKB von einem externen Partner unterstützt.

Stand der Zielerreichung

Ziel: Die TKB senkt die THG-Emissionen (Scope 1 bis 3) gemäss den von SBTi genehmigten wissenschaftsbasierten Klimazielen (für detaillierte Informationen zur Zielerreichung siehe Klimabericht nach TCFD, S. 32).

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Direkte betriebliche THG-Emissionen (Scope 1): Reduktion der absoluten THG-Emissionen um 42% im Vergleich zu 2022	2030	●	– Abweichung vom Zielpfad um +38% (2024: -9%) – Winter 2024/25 war deutlich kälter als Vorjahr; vermehrter Heizbedarf als Folge. Verschiedene Liegenschaften mussten ausserdem wegen Störungen bei ihren erneuerbaren Heizungen verstärkt oder zusätzlich fossil beheizt werden
Indirekte betriebliche THG-Emissionen (Scope 2): 100% Anteil bezogener Strom aus erneuerbaren Quellen	2030	●	– Steigerung des erneuerbaren Anteils des bezogenen Stroms auf 90% (2024: 75%)
Unternehmensanleihen (von der TKB gehalten): Scope 1+2: 1,69 °Celsius Scope 1+2+3: 2,22 °Celsius	2028	●	– Temperature Rating – Scopes 1+2: 1,32 °Celsius (2024: 1,40 °Celsius) – Scopes 1+2+3: 2,17 °Celsius (2024: 2,24 °Celsius) – Hauptgrund für Verbesserung: Anleihe eines Unternehmens fällig, welches keine Klimaziele formuliert hatte
Unternehmenskredite: langfristige Kredite, > 500 Mitarbeitende: Scope 1+2: 2,39 °Celsius Scope 1+2+3: 2,78 °Celsius	2028	●	– Temperature Rating – Scopes 1+2: 2,39 °Celsius (2024: 2,21 °Celsius) – Scopes 1+2+3: 2,85 °Celsius (2024: 2,98 °Celsius) – Einige Unternehmen haben im Berichtsjahr ihre Klimaziele nachgeschärft
Hypothesen (Wohnimmobilien): Reduktion THG-Emissionsintensität um 39% auf (12,6 kg CO ₂ -e/m ²)	2030	●	– THG-Emissionsintensität Scopes 1-2: 20,6 kg CO₂-e/m² (2024: 20,5 kg CO₂-e/m²) – Die PCAF-Parameter, die den Berechnungen zugrunde liegen, waren in beiden Jahren identisch – Die marginale Erhöhung der Emissionsintensität ergibt sich durch leichte Veränderungen im Objektmix
Hypothesen (Gewerbeimmobilien): Reduktion THG-Emissionsintensität um 40,5% auf (10,3 kg CO ₂ -e/m ²)	2030	●	– THG-Emissionsintensität Scopes 1-2: 17,4 kg CO₂-e/m² (2024: 17,4 kg CO₂-e/m²) – Die PCAF-Parameter, die den Berechnungen zugrunde liegen, waren in beiden Jahren identisch

Ziel: Die TKB leistet einen Beitrag zum Schutz des Klimas und unterstützt definierte Projekte mit Partnern.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Projekte zum Schutz des Klimas (CO ₂ -Entfernung/Kohlenstoffvermeidung) wurden im Berichtsjahr unterstützt: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	– Unterstützung eines Klimaschutzprojekts im Thurgau im Umfang von 150t CO₂

✓ Ziel erreicht ● Auf Zielkurs ● Teilweise auf Zielkurs ● Nicht auf Zielkurs ○ Noch nicht gestartet

Massnahmen und Aktivitäten 2025

- Energetische Sanierungen inkl. Heizungsersatz (Wärmepumpe): Frauenfeld abgeschlossen, Kreuzlingen im Gang
- Durchführung der zweijährlichen Mobilitätsumfrage unter den Mitarbeitenden
- Ausarbeitung eines Mobilitätskonzepts im Rahmen der Mobilitätsallianz Ostschweiz
- Per 01.01.2025 Umstellung aller Standorte wo möglich auf erneuerbare Stromprodukte (Ausnahme: Standorte in Weinfelden)
- Sensibilisierung: Zum 6. Mal Organisation eines Nachhaltigkeits-Events für Mitarbeitende, unter anderem mit den Themen Selbstmanagement und Biodiversität. Zum 1. Mal Organisation einer Nachhaltigkeits-Exkursion für Mitarbeitende; Besuch eines Kunststoffrecyclers
- Unterstützung der öffentlichen Sonderschau «Energie und E-Mobilität» im Rahmen der Immobilienmesse Immozionale 2025
- Unterstützung eines myclimate-Klimaschutzprojekts im Thurgau; Partnerschaft mit neustark (seit 2024) läuft weiter

Nächste Schritte

- Fortsetzung der energetischen Sanierung der Geschäftsstelle Kreuzlingen
- Erstellung von sechs Ladepunkten für Mitarbeitende beim Betriebszentrum Weinfelden
- Weiterführung der Vorbereitungsarbeiten für die Sanierung des Hauptsitzes in Weinfelden (voraussichtlicher Baustart im 2028 in Abhängigkeit der Baubewilligung/möglicher Auflagen)
- Fortsetzung der Bemühungen, bis 2030 100 Prozent erneuerbaren Strom zu beziehen
- Vertiefte Analyse der betrieblichen Scope 3-Emissionen mit dem Ziel, deren Genauigkeit zu verbessern
- Erstmalige dauerhafte Entfernung von CO₂ aus der Atmosphäre für die TKB durch neustark im 2026

Hinweis: Geplante Massnahmen bei den finanzierten Emissionen werden in den Kapiteln Verantwortungsbewusste Beratung, Nachhaltige Produkte und Sustainable Finance behandelt.

Verantwortungsbewusste Beratung

Die TKB will für ihre Kundinnen und Kunden «mehr als eine Bank» sein und begleitet sie in allen Lebensphasen. Dabei legt die Bank grossen Wert auf eine umfassende, transparente und faire Beratung zu Produkten und Dienstleistungen. Verantwortungsbewusste Beratung bedeutet, auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden einzugehen, insbesondere auch bezüglich deren Nachhaltigkeitspräferenzen. Die TKB bemüht sich um eine aktive Sensibilisierung ihrer Kundinnen und Kunden zu Nachhaltigkeitsthemen. Dadurch stärkt die Bank die Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten. Mithilfe von Kooperationen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Hypothekengeschäft, steigert die TKB die Attraktivität ihres Angebotes zusätzlich und damit die Wahrscheinlichkeit, dass sich ihre Kundinnen und Kunden für nachhaltige Lösungen entscheiden. Mit einer verantwortungsvollen Beratung trägt die TKB dazu bei, Armut durch Überschuldung oder dem Eingehen zu grossen Risiken entgegenzuwirken. Entsprechend ist das Entschädigungsmodell der TKB so ausgestaltet, dass Fehlanreize und Interessenkonflikte in der Beratung verhindert werden. Schliesslich bemüht sich die TKB um einen niederschweligen Zugang zu Finanzdienstleistungen für die ganze Bevölkerung und darum, mögliche Hindernisse abzubauen. Hier überzeugt die TKB mit einem dichten Geschäftsstellennetz und einem starken digitalen Angebot.

Auswirkungen, Chancen und Risiken

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	Als lokal verankertes und kundennahes Finanzinstitut mit einem umfassenden Angebot in den Bereichen Finanzieren, Anlegen und Vorsorgen hat die TKB die Möglichkeit, zu einem nachhaltigeren Finanzsystem und einer ebensolchen Wirtschaft und Gesellschaft beizutragen. Mit persönlicher, kundenorientierter und fundierter Beratung unterstützt die Bank die Entscheidungsfindung ihrer Kundinnen und Kunden, zeigt ihnen sozial- und umweltverträgliche Lösungen auf und sensibilisiert Unternehmen im Rahmen von Finanzierungsgesprächen bei der Transformation ihrer Geschäftsmodelle. Zudem trägt die TKB mit einer verantwortungsvollen Beratung dazu bei, Armut durch Überschuldung oder das Eingehen von zu grossen Risiken zu vermeiden und ermöglicht Kundinnen und Kunden beim Hausbau oder der Sanierung ihres Eigenheims, bewusst umweltverträgliche Entscheidungen zu treffen.
Nachhaltigkeitsbezogene Chancen	In der verantwortungsbewussten Beratung ihrer Kundinnen und Kunden liegen für die TKB Chancen, die sie aktiv wahrnimmt. Die Integration von ESG-Themen in die Beratung von Privat- und Geschäftskunden und eine gelebte Kundenorientierung bieten der Bank zusätzliches Ertragspotenzial – insbesondere, wenn es ums Bauen und Sanieren, ums Anlegen oder um die nachhaltige Unternehmensführung geht. Zudem kann die TKB Geschäftskunden im Rahmen von Finanzierungsgesprächen auf dem Weg der Transformation ihrer Geschäftsmodelle unterstützen. Kundenorientierung gehört zu den Unternehmenswerten der TKB und die Bankstrategie gibt die Wertearbeit – also das Leben und Verankern der Unternehmenswerte – als einen von acht strategischen Schwerpunkten vor. Dies geschieht, indem die Kundenorientierung bankintern regelmässig thematisiert wird. Zudem stärkt die verantwortungsbewusste Beratung und ein hohes Mass an Kundenorientierung das Vertrauen der Kundinnen und Kunden in die TKB und ihre Verbundenheit mit der Bank, was den Grundstein für eine langfristige Kundenbeziehung legt.
Nachhaltigkeitsbezogene Risiken	Zu einer verantwortungsbewussten Beratung und einem hohen Mass an Kundenorientierung gehören, dass Kundinnen und Kunden ausreichend auf die für sie relevanten Risiken hingewiesen werden und dass die eingegangenen Risiken der Risikofähigkeit der Kundin oder des Kunden entsprechen. Ist dies nicht der Fall, besteht die Gefahr, dass Kundinnen und Kunden nicht gemäss ihrer Risikofähigkeit und ESG-Präferenzen investiert sind. Falls die betroffenen Kundinnen und Kunden dadurch Teile des Vermögens verlieren oder weniger Ertrag erwirtschaften, kann dies entweder zu Schadenersatzforderungen oder zur Auflösung der Geschäftsbeziehung führen. Die TKB schätzt diese Risiken als eher gering ein, denn sie hat dezidierte Massnahmen getroffen, um diesen Risiken zu begegnen. Dazu gehören insbesondere die standardisierten Beratungsprozesse, welche durch digitale Hilfsmittel – das Beratungstool «Omnium» – unterstützt werden, die Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Nachhaltigkeitsthemen sowie Weisungen und andere bankinterne Vorgaben, deren Einhaltung regelmässig überprüft wird.

Erwartungen an die Bank

Von der TKB wird erwartet, dass sie einen Beitrag zu einer nachhaltigeren Wirtschaft leistet. Banken haben einen grossen Hebel, indem sie ihre Kundinnen und Kunden bei wichtigen Finanzierungs- und Anlageentscheiden unterstützen und bewusste Entscheide ermöglichen, wohin Geldströme gelenkt werden. Die TKB unterstützt ihre Kundinnen und Kunden mit ganzheitlicher Beratung und zielgerichteten Informationen zu Nachhaltigkeitsthemen. So erhalten beispielsweise Privatkundinnen und -kunden wertvolle Orientierung beim energieeffizienten Bauen und Sanieren von Immobilien sowie bei der nachhaltigen Ausgestaltung ihres Anlageportfolios. Dabei wird von der TKB erwartet, dass sie Greenwashing-Risiken vermeidet und sicherstellt, dass keine falschen oder irreführenden Nachhaltigkeitsinformationen als Entscheidungsgrundlage mit den Kundinnen und Kunden geteilt werden. Zudem wird erwartet, dass sich die TKB an die relevanten Selbstregulierungen von SwissBanking zu ESG-Themen bei der Anlage- und Hypothekenberatung hält.

Relevante themenspezifische Weisungen

- Weisung «Anlagegeschäft»
- Weisung «Kreditpolitik»
- Weisungsanhang «Finanzierungsrestriktionen zu Kontroversen Umwelt und Sozialthemen»
- Weisung «Umgang mit Kundendaten»
- Erläuterung Anlagerichtlinien
- Weisung «Kreditkompetenzen Kundengeschäft»

Managementansatz

Dem Leitgedanken «Mehr als eine Bank» folgend strebt die TKB aktive Kundenbeziehungen an, welche die Lebenssituation und die Bedürfnisse der Kundin, des Kunden ins Zentrum stellen. Der regelmässige und persönliche Kontakt stärkt die Kundenbindung. Rückmeldungen von Kundinnen und Kunden liefern der Bank wichtige Hinweise für den Ausbau der Beratungsqualität und die Steigerung der Kundenzufriedenheit. Die TKB verfügt über einen systematischen Beratungsprozess, der es ihr erlaubt, die individuellen Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden bestmöglich und langfristig abzudecken. In diesem Beratungsprozess und den entsprechenden oben aufgeführten Weisungen sind die ESG-Beratung und damit das Thema Nachhaltigkeit verankert. Die Bank legt dabei besonderen Wert auf die Anwendung verantwortungsvoller Verkaufspraktiken. Die TKB ermittelt bei der Anlageberatung beispielsweise die Risikofähigkeit der Kundinnen und Kunden und unterstützt sie, eine Anlagestrategie zu wählen, mit der sie ihre finanziellen Ziele mit einem möglichst geringen Risiko erreichen können. Beim Abschluss einer TKB-Anlagelösung wird automatisch geprüft, ob die gewählte Strategie dem Risikoprofil der Kundin oder des Kunden entspricht. Bei Wertschriftendepots mit Anlageberatung werden die Beraterinnen und Berater täglich informiert, falls bei Aktien oder strukturierten Produkten ein Klumpenrisiko oder in der Anlageklasse Aktien eine Überschreitung der Maximalquote von mehr als zehn Prozent gegenüber der hinterlegten Anlagestrategie besteht. Die Abteilung Compliance überwacht die Bearbeitung dieser Meldungen. Weiter verzichtet die TKB auf die finanzielle Incentivierung der Beraterinnen und Berater mittels Provisionszahlungen. Der variable Anteil des Gehalts ist nicht vom Erreichen von Verkaufs- oder weiteren erfolgsorientierten Zielen abhängig, sondern für sämtliche Mitarbeitenden vom Geschäftserfolg der Bank.

Die Beraterinnen und Berater werden spezifisch zur verantwortungsvollen Beratung geschult, welche auch Bestandteil der Swiss Association for Quality (SAQ)-Zertifizierung ist. Die Qualität der Beratung wird durch regelmässige Kundenbefragungen sichergestellt sowie durch die Begleitung von Vorgesetzten und Spezialistinnen und Spezialisten bei Beratungsterminen. Ergänzend dazu ist Nachhaltigkeit ein Bestandteil in den Unternehmensgesprächen. Dies mit dem Ziel, die Geschäftskunden proaktiv für die nachhaltige Unternehmensführung zu sensibilisieren und gleichzeitig die Chancen und Risiken für das jeweilige Geschäftsmodell zu thematisieren. Auch ihre institutionellen Kunden spricht die TKB proaktiv und systematisch bezüglich nachhaltigem Investieren an.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TKB bis hin zu den Mitgliedern des Bankrats sind für das Thema Nachhaltigkeit umfassend und angemessen ausgebildet. Damit wird eine systematische Ansprache von ESG-Themen sowohl bei Privatkunden, Geschäftskunden als auch institutionellen Kunden gewährleistet.

Generell ist Nachhaltigkeit bei der TKB ein fester Bestandteil von Schulungen und Weisungen. Die beiden Selbstregulierungen von SwissBanking, die «Richtlinie für die Finanzdienstleister zum Einbezug von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken und zur Prävention von Greenwashing bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung» sowie die «Richtlinie für Anbieter von Hypotheken zur Förderung der Energieeffizienz», welche seit 1. Januar 2023 in Kraft sind, wurden fristgerecht umgesetzt. Als Folge davon hat die TKB unter anderem die Weisung zum Anlagegeschäft angepasst. Beide genannten Richtlinien sind für Mitglieder von SwissBanking verbindlich. Die Richtlinien werden regelmässig durch SwissBanking evaluiert und weiterentwickelt.

Bedürfnisorientierte Beratung

Die TKB weist alle Kundinnen und Kunden einem Segment zu, um sie gemäss ihren Bedürfnissen begleiten und optimal betreuen zu können.

Physischer und digitaler Kontakt, Barrierefreiheit (Access to finance; distribution channels for financial services)

Die TKB ist nah bei ihren Kundinnen und Kunden. Das dichte Geschäftsstellennetz mit 29 Standorten im ganzen Kanton steht für die physische Nähe der Bank zu ihren Kundinnen und Kunden. Bezüglich Zugänglichkeit hält die TKB bei Neubauten die SIA-Norm 500 «Hindernisfreie Bauten» ein – bestehende Gebäude werden bei Umbauten wo möglich nachgerüstet. Seit 2025 sind für jede Geschäftsstelle auf der TKB-Website Informationen zur Barrierefreiheit abrufbar.

Bei der persönlichen Beratung kommt seit 2021 das digitale Tool «Omnium» zum Einsatz, das die kundenzentrierte und ganzheitliche Beratung unterstützt. Auf Wunsch besuchen Beraterinnen und Berater ihre Kundinnen und Kunden für Beratungstermine auch zu Hause. Im digitalen Kontakt bietet die TKB gut nutzbare und barrierefreie Services an. Die TKB orientiert sich an den Web Content Accessibility Guidelines (WCAG 2.1), dem aktuellen Standard für digitale Barrierefreiheit sowie dem ISO-9241-Standard, der die Ergonomie von Mensch-System-Interaktionen beschreibt.

Im digitalen Raum bietet das Kundenportal «OLIVIA» ein umfassendes Selbstbedienungsangebot inklusive E-Banking. Dieses ist einfach und intuitiv gestaltet und damit z. B. auch für ältere Menschen angenehm zu bedienen. Die TKB bietet die Online-Eröffnung von Kundenbeziehungen und Konten an. Kundinnen und Kunden können sich ausserdem via Videocall beraten lassen. Die barrierefreie Zugänglichkeit ihrer Website überprüft die TKB regelmässig mit dem Siteimprove Accessibility Checker.

Sämtliche Konten führt die TKB seit 2024 gebührenfrei – dazu zählen auch Konten für Vereine. Damit sind ihre Dienstleistungen auch aus finanzieller Sicht noch besser für alle Bevölkerungsgruppen zugänglich.

ISO-Zertifizierung

Alle Beraterinnen und Berater, die Anlage- oder Finanzierungsberatungen durchführen, sind zertifiziert, unabhängig davon, ob sie Firmen und Gewerbebetriebe oder Privatpersonen beraten. Mit der Zertifizierung nach dem SAQ-Zertifizierungssystem Kundenbe-

rater Bank gemäss ISO-Standard 17024 stellt die TKB sicher, dass das Fachwissen ihrer Beraterinnen und Berater aktuell ist und die Beratungsleistung eine hohe Qualität aufweist. Die Bank schafft zudem die notwendigen Grundlagen, damit sich ihre Mitarbeitenden abteilungsübergreifend zu Kundenanliegen und zur Kundenzufriedenheit austauschen können.

Wissensaufbau

Damit die Beraterinnen und Berater ihre Kunden nach ESG-Kriterien beraten können – unter anderem in den Bereichen Bauen und Sanieren, nachhaltige Unternehmensführung sowie Anlegen –, fokussiert die TKB auf einen kontinuierlichen Wissensaufbau aller Mitarbeitenden. Dazu verfügt die TKB über ein dreistufiges Schulungskonzept. Die Grundlagenschulungen werden von allen Mitarbeitenden absolviert. Die zwei Vertiefungsstufen müssen von Mitarbeitenden absolviert werden, die in ihrem Berufsalltag regelmässig mit dem Thema «Sustainable Finance» in Kontakt kommen, beispielsweise bei der Beratung von Privat- oder Geschäftskunden oder vertriebsnahe Abteilungen. Die Schulungen sind so konzipiert, dass Wissen passend zur jeweiligen Funktion in verschiedenen Lernformen vermittelt und z. B. für das Risiko von Greenwashing sensibilisiert wird. Die Lernleistung wird nach jeder Stufe überprüft. Zudem sind die Nachhaltigkeits-Schulungen Teil des Einführungsprozesses für neu eintretende Mitarbeitende. In regelmässigen Abständen werden die Anpassung und Erweiterung der Schulungen geprüft. Bei der Erarbeitung und Weiterentwicklung dieser Schulungen wird die TKB von der School of Management and Law der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) unterstützt.

Finanzwissen für die Bevölkerung (Financial literacy for the general public)

Die TKB engagiert sich für die niederschwellige Vermittlung von Finanzwissen an die Thurgauer Bevölkerung. So bietet sie Kompaktseminare zu relevanten Themen rund um das Bankgeschäft für Privatkundinnen und -kunden, aber auch Geschäftskundinnen und -kunden an. Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist für Kundinnen und Nicht-Kunden kostenlos.

Derzeit werden für Private die folgenden Themen angeboten: Anlegen, Steuern, Altersvorsorge, Ehe- und Erbrecht, Sinnvoll sanieren, Berufseinstieg und Finanzen, Online-Sicherheit sowie Geschäftsgründung. Für Geschäftskundinnen und -kunden umfasst das Angebot die Themen Nachfolgeregelung und Finanzierung von Landwirtschaftsbetrieben.

Zusätzlich unterstützt die TKB in Zusammenarbeit mit dem Verein «Finance Mission» das Projekt «Schuldenmodul Thurgau» und damit die finanzielle Allgemeinbildung junger Menschen. Dabei besuchen Mitarbeitende der Betreibungs- und Konkursämter und der Beratungsstelle Caritas Thurgau Schulklassen, um in einer Doppellektion Finanzkompetenz zu vermitteln.

Kooperationen

Die TKB fördert durch Kooperationen die Entwicklung nachhaltiger Produkte und Beratungsangebote, leistet öffentliche Sensibilisierungsarbeit und führt Fachveranstaltungen durch. Gemeinsam mit dem Kanton Thurgau setzt sich die TKB für die Steigerung der Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien ein. In Zusammenarbeit mit den öffentlichen Energieberatungsstellen (etam – ihre energieberatung,) werden z. B. Impulsberatungen für Wohneigentümerinnen und -eigentümer subventioniert und angeboten, etwa zum Thema «Energie vom Dach» oder «Energetische Immobilienbeurteilung». Die Angebote sind kostenlos, unabhängig davon, ob eine Geschäftsbeziehung zur TKB besteht.

Zudem besteht eine Kooperation mit dem Verein Energiefachleute Thurgau (EFT). Dabei können Kundinnen und Kunden der TKB, die ihr Eigenheim energetisch sanieren oder einen Neubau realisieren möchten, eine kostenlose GEAK (Gebäudeenergieausweise der Kantone)-Expertise in Anspruch nehmen.

Geschäftskunden profitieren von ähnlichen Angeboten durch die Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum Erneuerbare Energiesysteme Thurgau (KEEST). Das KEEST berät KMUs zu Energieeinsparungen und erstellt Machbarkeitsstudien, auf deren Grundlage die TKB Finanzierungsangebote prüft. Seit dem Frühjahr 2025 steht KMU-Kundinnen und -Kunden der TKB zudem eine kostenlose Impulsberatung «Betriebsoptimierung» zur Verfügung, entwickelt in Zusammenarbeit mit dem KEEST und dem Amt für Energie des Kantons Thurgau.

Kundenreaktionen

Die Reaktionen ihrer Kundinnen und Kunden erfasst die TKB systematisch und reagiert darauf gemäss einem definierten Prozess. Mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel «Kommunikation kritischer Anliegen» auf S. 14.

Meinungsumfragen und Messung der Kundenzufriedenheit

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

Seit 2025 erhebt die TKB die beiden Metriken Net Promoter Score (NPS) und Customer Satisfaction Score (CSAT). Die Werte zeigen, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Kundin oder ein Kunde die TKB weiterempfiehlt (NPS) und wie zufrieden diese mit Produkten, Dienstleistungen und den Interaktionen mit der Bank sind (CSAT). Die Analyse der Rückmeldungen erfolgt zentral; die Ergebnisse sind

für Geschäftsstellenleitende und das Management in einem Dashboard (Feedbackportal) verfügbar. Die Messung erfolgt monatlich – so werden auch kurzfristige Ausschläge aufgrund äusserer Einflussfaktoren sichtbar. Erkenntnisse aus den Umfragen nutzt die TKB für die Verbesserung von Prozessen, Systemen und Leistungen.

Stellungnahme zu wirtschaftlichem Gefälle (Position statement on economic divide)

Die TKB anerkennt das weltweite wirtschaftliche Gefälle, aufgrund dessen Personen ungleichen Zugang zu Finanzdienstleistungen und dem Erwerb damit verbundener Fähigkeiten haben. Als regional tätige Finanzdienstleisterin ist die TKB davon nicht direkt betroffen. Trotzdem will sie Nachteile des wirtschaftlichen Gefälles in ihrem Einflussbereich so weit möglich mildern. Dies tut sie, indem sie sich für die niederschwellige Vermittlung von Finanzwissen an die Thurgauer Bevölkerung engagiert: Die TKB bietet kostenlose Kompaktseminare rund um das Bankgeschäft an und unterstützt in Zusammenarbeit mit dem Verein «Finance Mission» das Projekt «Schuldenmodul Thurgau» und damit die finanzielle Allgemeinbildung junger Menschen (mehr Informationen dazu finden sich im Abschnitt «Finanzwissen für die Bevölkerung» auf S. 23). Den einfacheren Zugang zu ihren Geschäftsstellen und Dienstleistungen fördert sie wo möglich durch hindernisfreie Bauten und zunehmend barrierefreie digitale Dienstleistungen (siehe Abschnitt «Physischer und digitaler Kontakt, Barrierefreiheit» auf S. 22).

Organisation

Die Verantwortung für das wesentliche Thema «Verantwortungsbewusste Beratung» liegt bei der Abteilung Beratungs- und Vertriebsentwicklung, die im Geschäftsbereich Privatkunden angesiedelt ist. Die Abteilung ist zuständig dafür, dass der Beratungsprozess und die Beratungshilfsmittel die definierten Nachhaltigkeitsthemen beinhalten und adäquat thematisiert werden können. Weiter koordiniert die Abteilung Arbeiten von Fachstellen, welche einen Einfluss auf den Beratungsprozess und die Beratungstools haben. Die inhaltliche Weiterentwicklung erfolgt durch die verantwortlichen Fachabteilungen. Die Umsetzung der Massnahmen und die Einhaltung der Prozesse erfolgen durch die Führungskräfte und deren Teams. Die Fachstelle Nachhaltigkeit verantwortet in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung den Wissensaufbau zur Nachhaltigkeit bei den Mitarbeitenden.

Stand der Zielerreichung

Ziel: Die TKB integriert systematisch ESG-Themen in den Beratungsprozess der Geschäfts- und Privatkunden in den Bereichen Bauen und Sanieren, Anlegen und bei Unternehmenskrediten.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Integration ESG-Themen in den Beratungsprozess der Privat- und Geschäftskunden erfolgt: ja/nein	2026	○	-
Weiterentwicklung Integration ESG-Themen in Anlageberatungsprozess erfolgt: ja/nein	2027	●	Selbstregulierungsanforderungen SBVg/AMAS 2.0 konnten im Jahr 2025 umgesetzt werden inkl. Arete-Fonds in «Omnium»

Ziel: Die TKB schult alle ihre Mitarbeitenden zu Nachhaltigkeit stufengerecht.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Neueintretende Mitarbeitende absolvieren die Grundlagenschulungen Nachhaltigkeit entlang ihrer Funktionsstufe innerhalb der ersten 3 Monate (Zielwert: 90%)	2030 (jährlich)	✓	Die TKB verzeichnete 90 Neueintritte (bereinigt) im Jahr 2025. Insgesamt haben 87 Mitarbeitende die Grundlagenschulung innert Frist absolviert, was rund 96,7% entspricht
Mitarbeitende absolvieren die weiterführenden Nachhaltigkeitsschulungen innerhalb von 12 Monaten nach Eintritt oder Stellenwechsel (Zielwert: 90%)	2030 (jährlich)	✓	Insgesamt haben 31 Mitarbeitende die weiterführenden Nachhaltigkeitsschulungen innerhalb der Frist absolviert, wobei es für 21 Personen verpflichtend war. Dies entspricht einem Zielerreichungsgrad von 147,6%
Mitarbeitende absolvieren die Refresher-Schulungen Nachhaltigkeit innert Jahresfrist nach Lancierung (Zielwert: 90%)	2030	✓	Die Refresher-Schulungen Nachhaltigkeit Anlegen wurden 2025 erfolgreich 17-mal durchgeführt. Insgesamt haben 349 Mitarbeitende (Vertrieb Privatkunden, Private Banking, Geschäfts- und Firmenkunden, vertriebsnahe Abteilungen) das Seminar absolviert. Ursprünglich wurden 410 Mitarbeitende zur Schulung eingeladen; die Differenz von 61 Personen entsteht durch zwischenzeitliche Abgänge und längere Abwesenheiten (Mutterschaft, Militär etc.). Netto betrachtet lag der Wert über >90%

Ziel: Zur Förderung der digitalen Barrierefreiheit vereinfacht die TKB den Zugang zu digitalen Dienstleistungen laufend.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Erhöhung Zugänglichkeit der TKB-Webseite mittels Siteimprove Accessibility Checker (Zielwert: >80 Punkte)	2027	●	78,0 Punkte beim Siteimprove Accessibility Checker (2024: 78,3)

Ziel: Die Kundenzentrierung ist als zentraler Wert innerhalb der TKB verankert. Dadurch verfügt die Bank über eine sehr hohe Kundenzufriedenheit und -loyalität.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Net Promoter Score (NPS) (Zielwert: >50, Bandbreite: +100 bis -100)	2030 (jährlich)	✓	NPS für das Kalenderjahr 2025 (Gesamtbank) betrug 58,9
Kundenzufriedenheit bei allen Erhebungen (Client Satisfaction, CSAT) (Zielwert: >80/100)	2030 (jährlich)	✓	CSAT Onboarding für das Kalenderjahr 2025 (Gesamtbank) betrug 93,8

Ziel: Die TKB baut ihre Sensibilisierungs- und Beratungsangebote für Privat- und Geschäftskunden in den Themen nachhaltiges Bauen und Sanieren aus. Im Rahmen von Finanzierungsgesprächen werden Geschäftskunden für die Umstellung in Richtung eines kohlenstoffarmen Geschäftsmodells sensibilisiert.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Massnahmenplan zur Sensibilisierung und/oder Beratung der Privat- und Geschäftskunden zum Thema nachhaltiges Bauen und Sanieren liegt für das Folgejahr vor: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Massnahmenplan zur Sensibilisierung und/oder Beratung der Privat- und Geschäftskunden zum Thema nachhaltiges Bauen und Sanieren liegt für 2026 vor und beinhaltet u. a. Wissensvermittlung und Öffentlichkeitsarbeit wie Kompaktseminare, Fachartikel, Expertentalks sowie Mitwirkung am Thurgauer Energiepreis
Massnahmenplan zur Sensibilisierung und/oder Beratung der Geschäftskunden zum Thema Nachhaltigkeit (Transformation, Dekarbonisierung) liegt für das Folgejahr vor: ja/nein	2030 (jährlich)	○	-
Einführung eines Beratungsangebotes für Geschäftskunden (in Kooperation mit Dritten) erfolgt: ja/nein	2026	●	Neues Impulsangebot «Betriebsoptimierung für KMU» in Kooperation mit der KEEST und dem Kanton Thurgau lanciert

✓ Ziel erreicht ● Auf Zielkurs ● Teilweise auf Zielkurs ● Nicht auf Zielkurs ○ Noch nicht gestartet

Massnahmen und Aktivitäten 2025

- Befragung von Geschäftskunden mit emissionsintensivem Geschäftsmodell. Die Ergebnisse helfen der TKB, zu verstehen, wo ihre Geschäftskunden in Hinblick auf die Transformation ihrer Geschäftsmodelle stehen
- Mitarbeit bei Studie «Nutzen eines Förderfrankens» mit EBP, EIT.swiss, Gebäudehülle Schweiz, Konferenz kantonaler Energiefachstellen, Raiffeisen Schweiz und WWF Schweiz
- Mitarbeit bei Swiss Sustainable Lending Market Study von Swiss Sustainable Finance und ZHAW
- Einführung Impulsberatung «Betriebsoptimierung für KMU» (GSK-Bereich)
- Durchführung von internen Fachreferaten und Nachhaltigkeitsschulungen zu Hypotheken
- Erweiterung der Energiehypothek um das Label «Schweizer Holz»
- Weiterführung Subventionierung von GEAK-Expertisen und Impulsberatungen durch TKB
- Durchführung öffentlicher Kompaktseminare und Informationsabende (in Kooperation mit Verein Energiefachleute Thurgau und Kanton Thurgau) und Expertentalks an Immobilien-Fachmesse «Immozone 2025»
- Durchführung Refresher-Schulungen Nachhaltigkeit für alle vertriebsnahen Abteilungen aufgrund Änderung regulatorischer Anforderungen (Selbstregulierungen SBVg und AMAS 2.0) zur Prävention von Greenwashing-Risiken
- Anpassungen im Beratungstool «Omnium» gemäss Selbstregulierung von SwissBanking im Anlagebereich
- Externe Beurteilung der digitalen Zugänglichkeit von Website, Online-Onboarding und OLIVIA-Kundenportal; Umsetzung erster Optimierungsmaßnahmen
- Bereitstellung von Informationen zur Barrierefreiheit jeder Geschäftsstelle auf der TKB-Website in Zusammenarbeit mit Pro Infirmis
- Monatliche Erfassung und Auswertung von NPS und CSAT

Nächste Schritte

- Sensibilisierung für Privatkundenberaterinnen und -berater mit dem Ziel, dass Kundinnen und Kunden vermehrt bezüglich nachhaltiger Sanierungen und dem Renovationsrechner «Refurb» angesprochen werden
- Weiterführung der Kompaktseminare zum Thema «Sinnvoll sanieren»
- Überarbeitung und Weiterführung der internen Nachhaltigkeitsschulungen zu Hypotheken
- Umsetzung weiterer Massnahmen zur digitalen Zugänglichkeit, beruhend auf den Erkenntnissen der externen Beurteilung und eigenen Befunden
- Weiterer Ausbau des Feedbackportals, Prüfung der Einführung eines CSAT für die Beratung «Pensionsplanung /Vorsorge»

Nachhaltige Produkte

Die TKB bietet Produkte an, die einen ökologischen oder sozialen Nutzen stiften – sowohl für Privat- als auch für Geschäftskunden. Über die Ausgestaltung der Produkte in den Bereichen Finanzieren, Vorsorgen und Anlegen können Finanzflüsse in nachhaltige Aktivitäten gelenkt und Risiken für Mensch und Umwelt vermieden oder vermindert werden.

Auswirkungen, Chancen und Risiken

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	Als lokal verankertes und kundennahes Finanzinstitut mit einem umfassenden Angebot in den Bereichen Finanzieren, Anlegen und Vorsorgen hat die TKB die Möglichkeit, zu einem nachhaltigeren Finanzsystem und einer eben solchen Wirtschaft und Gesellschaft beizutragen. Zugleich hat die TKB als Finanzdienstleisterin die grössten nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen über ihre Produkte. Darum zieht die Bank Umwelt- und Sozialaspekte (inklusive Menschenrechte) in die Anlagepolitik und Kreditprüfung ein, belohnt umweltfreundliches Verhalten im Rahmen ihrer Produkte, z. B. mit der Energiehypothek, und fördert die Finanzierung umweltverträglicher Projekte mit Vorzugskonditionen.
Nachhaltigkeitsbezogene Chancen	Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen ermöglichen es der TKB, Finanzflüsse in nachhaltige Aktivitäten zu lenken und damit einen Beitrag zur Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Ein nachhaltiges Angebot trägt ferner dazu bei, die Attraktivität der TKB als Finanzpartnerin zu steigern. Um diese Chancen zu nutzen, prüft die Bank ihre Angebotspalette laufend und entwickelt sie kontinuierlich weiter. Die Bankstrategie sieht vor, dass das Angebot in den kommenden Jahren noch stärker an ESG-Kriterien ausgerichtet wird.
Nachhaltigkeitsbezogene Risiken	Bei nachhaltigen Produkten besteht das Risiko, dass der Nachhaltigkeitsansatz nicht genügend verständlich vermittelt wird – z. B. in Produktbeschrieben oder Beratungsgesprächen. Als Folge davon könnte sich die Bank berechtigter- oder unberechtigterweise mit Greenwashing-Vorwürfen konfrontiert sehen. Solche Vorwürfe können unter anderem zu Schadenersatzforderungen, Reputationsschäden oder – im berechtigten Fall – zu regulatorischen Auflagen oder Bussen führen. Obwohl die Bank Massnahmen zur Minderung des Risikos ergriffen hat und sie ihre Mitarbeitenden laufend für die Thematik sensibilisiert und schult, stuft sie das Risiko als mittel ein. Die TKB beobachtet die regulatorischen Entwicklungen rund um ESG-bezogene Standards und Anforderungen eng und leitet, wenn erforderlich, frühzeitig Massnahmen ein. Der regelmässige Austausch mit internen und externen Experten unterstützt die TKB dabei.

Erwartungen an die Bank

Um eine nachhaltige Entwicklung zu unterstützen, wird von einem Finanzinstitut erwartet, dass es Produkte anbietet, die es den Privat- und Geschäftskundinnen und -kunden erlaubt, nachhaltig zu handeln. Diese Produkte sollten zu attraktiven Konditionen angeboten werden, um Anreize zu schaffen, beispielsweise nachhaltiger zu investieren, zu bauen oder zu sanieren. Schliesslich erwartet insbesondere auch die Zivilgesellschaft, dass die angebotenen Produkte keine oder möglichst geringe negative Auswirkungen haben.

Relevante themenspezifische Weisungen

- Weisung «Anlagegeschäft»
- Erläuterung Anlagerichtlinien

Managementansatz

Die TKB bietet ihren Kundinnen und Kunden eine umfassende Produktpalette in den Bereichen Finanzieren, Vorsorgen und Anlegen an, die langfristig Nutzen stiftet. Im Vorsorge- und Anlagegeschäft orientiert sich die Bank an den sechs Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren, berichtet gegenüber Principles for Responsible Investment (PRI) und entwickelt sich kontinuierlich weiter.

Finanzierungsgeschäft: Kreditvergabe

Die Grundsätze der Kreditvergabe sind Bestandteil der TKB-Kreditpolitik. Weitere Ausführungen dazu sind sowohl dem Managementansatz des wesentlichen Themas «Sustainable Finance» als auch der TKB Nachhaltigkeitspolitik zu entnehmen.

Inkassopolitik (Debt Collection Policy)

Die TKB verfügt über eine Spezialfinanzierungs-Einheit, welche Privat- und Geschäftskundinnen und -kunden mit finanziellen Schwierigkeiten begleitet. Ihr Ziel ist es, Probleme frühzeitig zu erkennen, um mit genügend Vorlauf Lösungen zu finden, welche die Interessen der Kundschaft und der Bank berücksichtigen. Inkassovorgänge werden in Übereinstimmung mit den mit den Kundinnen und Kunden vereinbarten vertraglichen Bestimmungen und den geltenden Schweizer Gesetzen und Vorschriften geführt. Kundinnen und Kunden mit finanziellen Schwierigkeiten stehen bei Fragen, Beschwerden und kritischen Anliegen alle offiziellen Kanäle der TKB zur Verfügung. Es steht ihnen frei, sich mit ihrem Anliegen an den Bankenombudsman zu wenden (mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel «Kommunikation kritischer Anliegen» auf S. 14).

Sustainability-Linked Loans (SLLs)

SLLs erfreuen sich gerade im Geschäft mit grösseren Firmenkunden einer steigenden Beliebtheit. Es werden Unternehmensfinanzierungen mit Nachhaltigkeitskomponenten strukturiert, sofern der Kreditnehmer in der Lage ist, die nötigen nachhaltigkeitsbezogenen Informationen zur Verfügung zu stellen. Grossen Firmen bietet die Bank auf Anfrage Unternehmenskredite mit Nachhaltigkeitskomponenten an (Sustainability-Linked Loans).

Finanzierung von Nachhaltigkeitslösungen (Innovationsfinanzierungen)

Die TKB finanziert Nachhaltigkeitslösungen mit Innovationscharakter. Dafür bestehen spezifische Vorgaben hinsichtlich Höhe und Rückführungsdauer gewährter Investitionskredite.

Energiehypothek (Vergünstigung von nachhaltigen Hypotheken)

Die TKB bietet Finanzierungsprodukte, die nachhaltiges Verhalten fördern und mit Vorzugskonditionen belohnen. Zum Beispiel die Energiehypothek – eine attraktive Finanzierungsmöglichkeit bei nachhaltigem Bauen und Sanieren nach Minergie- oder GEAK-Standard oder auch für die Umsetzung von nachhaltigen Einzelmassnahmen, die am Förderprogramm des Kantons Thurgau angelehnt sind. Davon profitieren sowohl Privat- als auch Geschäftskunden.

Subvention GEAK-Experten (Beteiligung an Zertifizierungskosten)

Die TKB übernimmt für Kundinnen und Kunden die Zertifizierungskosten des Gebäudeenergieausweises der Kantone (GEAK) und kooperiert dazu mit dem Verein Energiefachleute Thurgau (EFT). Dieses Angebot ergänzt die bestehenden Lösungen wie den Energiespar-Check mit den öffentlichen Energieberatungsstellen im Kanton Thurgau (eteam – ihre energieberatung) oder die Machbarkeitsstudien für Photovoltaikanlagen, welche das KEST erstellt. Davon profitieren sowohl Privat- als auch Geschäftskunden.

Anlage- und Vorsorgegeschäft: Vermögensverwaltungsmandate und Fonds

Im Anlage- und Vorsorgegeschäft orientiert sich die TKB an den sechs Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren, den Principles for Responsible Investing (PRI), und nimmt am jährlichen Reporting gegenüber PRI teil. Zudem werden die Empfehlungen von Swiss-Banking zu nachhaltigen Kapitalanlagen, die Ausschlusskriterien des Schweizer Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen (SVVK-ASIR) und die Ausschlusskriterien der TKB (siehe [TKB Nachhaltigkeitspolitik](#) ab S. 8) berücksichtigt.

Vermögensverwaltungsmandate, bankeigene Strategiefonds, Empfehlungsliste

Sämtliche Vermögensverwaltungsmandate der Privatkunden und die bankeigenen Strategiefonds basieren auf dem bankeigenen [ESG Plus-Ansatz](#). Dieser Ansatz ist in den verbindlichen Anlagerichtlinien der Bank festgehalten. Nur auf expliziten Wunsch der Kundinnen und Kunden ist im Einzelfall eine von diesem Ansatz abweichende Strategie möglich. Das bedeutet, dass die TKB, sofern möglich, nur Anlagen berücksichtigt, die bezüglich Umwelt-, Sozial- und Governance-Kennzahlen gewisse Kriterien erfüllen. Zudem werden, mit Ausnahme von alternativen Anlagen, ausschliesslich Anbieter von kollektiven Kapitalanlagen berücksichtigt, die sich zu den PRI verpflichtet haben und somit einen positiven Beitrag zu einem nachhaltigen Finanzsystem leisten wollen. Das Investment Controlling überwacht die Einhaltung dieser Vorgaben. Die Empfehlungsliste basiert vollständig auf den von der TKB definierten ESG-Kriterien. Zusätzlich bietet die TKB auf der Empfehlungsliste Anlagelösungen an, um die Nachfrage nach Impact Investment-Fonds, nachhaltigen Anlagefonds und auf ethische Grundsätze ausgerichtete Anlagefonds abzudecken. Entsprechende Fonds auf der Empfehlungsliste sind bevorzugt gemäss Art. 8 der europäischen Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) oder, falls ein Impact-Ansatz vorhanden ist, sogar nach Art. 9 SFDR klassifiziert. Auch Index-Fonds für die TKB-Empfehlungsliste müssen mindestens über ein MSCI ESG-Rating von BB verfügen.

Reporting

Für die in der Vermögensverwaltung für Privatkunden eingesetzten oder auf der Empfehlungsliste aufgeführten Fonds wird ein Nachhaltigkeits-Factsheet auf Basis von MSCI ESG-Daten erstellt. Diese führen die wichtigsten ESG-Kennzahlen sowie die angewendeten Nachhaltigkeitsansätze transparent auf. Dazu zählen sowohl das Portfolio-Rating, der Gesamt-ESG-Score, die einzelnen ESG-Scores sowie klimabezogene Daten, absolut und relativ zu einem Benchmark. Für eigene Fonds erstellt die TKB jeweils ein Nachhaltigkeits-Reporting. Für den Fonds Aktien Schweiz publiziert sie zusätzlich den Swiss Climate Score. Gegenüber allen Anlagekundinnen und -kunden werden im Vermögensbericht das ESG-Rating und der «Implied Temperature Rise» (ITR) von MSCI für ihr individuelles Portfolio ausgewiesen. Der ITR bzw. das globale Erwärmungspotenzial eines Portfolios gibt an, ob das Portfolio bereits die Zielvorgaben des Pariser Klimaabkommens hinsichtlich der Begrenzung der Erderwärmung auf unter zwei Grad Celsius erreicht. Weitere Informationen zum ESG Plus-Ansatz (Sustainable investment approach) finden sich auf der [TKB-Website](#).

Stewardship (Engagement, Stimmrechtsausübung)

Bei den TKB-Strategiefonds wird der ESG Plus-Ansatz angewendet (mehr Informationen dazu finden sich auf der [TKB-Website](#)). Ergänzt wird der Ansatz durch das direkte Engagement des Investment Centers mit den Drittfondsgesellschaften. Dies erfolgt jährlich für die Zielfonds in den Vermögensverwaltungsmandaten und den bankeigenen Strategiefonds als integraler Bestandteil des Selektionsprozesses. Der direkte Dialog mit den Unternehmen, das Mitwirken bei Investoreninitiativen sowie die Stimmrechtsausübung erfolgt indirekt über die externen Fondsgesellschaften. Über ihre Stewardship-Aktivitäten berichtet die TKB seit 2025 in einem [Stewardship-Bericht](#).

Selbstverwalteter Fonds mit Einzeltiteln (TKB Fonds Aktien Schweiz (CHF))

Der Fonds investiert in ein diversifiziertes Portfolio von rund 50–70 Schweizer Aktien, hauptsächlich Titel von innovativen, ertragsstarken Unternehmen. Dabei liegt der Fokus auf Unternehmen, welche zu den besten ihrer Branche zählen («best in class») und interessantes

Gewinnwachstumspotenzial aufweisen. Die Anlageentscheide basieren auf umfassenden quantitativen und qualitativen Analysen. Das Portfolio-Management der TKB berücksichtigt in der Analyse neben klassischen Finanzkennzahlen auch ESG-Kriterien. Nebst Ausschlusskriterien der TKB für kontroverse Geschäftsfelder kommen die Ausschlusskriterien von SVVK-ASIR zur Anwendung. Zudem wird auf Fondsebene besonders Wert auf die CO₂-Intensität und den durch die investierten Unternehmen verursachten Temperaturanstieg (ITR) gelegt.

Stewardship (Engagement, Stimmrechtsausübung)

Ergänzt wird der Ansatz durch die Beteiligung der TKB an der Responsible Shareholder Group (RSG), dem Engagement-Pool von In-rate. Im Rahmen dieses Engagements nimmt die Bank Einfluss auf Schweizer Unternehmen, in die sie investiert ist. Dies mit dem Ziel, dass Unternehmen ihre nachhaltige Wirkung verbessern und dadurch langfristig Wert schaffen. Die Stimmrechte werden aktiv durch die Fondsleitung ausgeübt, wobei insbesondere der Umgang mit ESG-Risiken im Vordergrund steht. Über ihre Stewardship-Aktivitäten berichtet die TKB seit 2025 in einem Stewardship-Bericht.

Kooperationen

Bei der Weiterentwicklung ihres Angebots setzt die TKB auf Kooperationen mit Fachpartnern aus der Region. In Zusammenarbeit mit den öffentlichen Energieberatungsstellen im Kanton Thurgau (eteam – ihre energieberatung) erhalten interessierte TKB-Kundinnen und Nicht-Kunden auf Wunsch einen Gutschein für eine kostenlose, energetische Immobilienbeurteilung. Auf Basis des Berichts, den die Energieberatungsstellen anfertigen, zeigen die TKB-Beraterinnen und -Berater anschliessend den Eigenheimbesitzerinnen und -besitzern optimale Finanzierungsmöglichkeiten für eine energetische Sanierung auf. Dabei werden auch weitere Aspekte wie z. B. die Steuerpraxis abgedeckt. Zudem subventioniert die TKB die Impulsberatung «Energie vom Dach», wobei sich TKB-Kundinnen und Nicht-Kunden im Zusammenhang mit Photovoltaikanlagen kostenlos beraten lassen können. Ergänzend besteht eine Kooperation mit dem Verein Energiefachleute Thurgau (EFT), der GEAK-Expertisen für die Kundschaft der TKB erstellt. Die TKB übernimmt dabei die Kosten für die Erstellung dieses Berichts für ihre Kundinnen und Kunden. Anhand dieser Analyse können beispielsweise Sanierungsvarianten konkret miteinander verglichen werden. Eine weitere Zusammenarbeit pflegt die TKB mit dem KEEST. Hier ermöglicht die Bank eine kostenlose Beratung zur energetischen Optimierung und zur Dekarbonisierung von Betrieben durch das Kompetenzzentrum.

Organisation

Die Verantwortung für das wesentliche Thema «Nachhaltige Produkte» liegt primär bei der Abteilung Produkte und Business-Analyse der TKB. Sie stellt unter anderem die Zielerreichung sicher.

Das Investment Center der Bank ist für die Einhaltung der ESG Plus-Richtlinien in der Vermögensverwaltung, für die Pflege der Empfehlungsliste für ESG-Anlagen sowie für die Erfüllung der PRI-Vorgaben und den damit zusammenhängenden Offenlegungspflichten verantwortlich. Ein ESG-Verantwortlicher im Investment Center beobachtet zudem die regulatorischen Entwicklungen. Für die Initiierung und Umsetzung von Produkten im Bereich des Anlegens, Vorsorgens und für nachhaltige Finanzierungsprodukte ist das Produktmanagement zuständig.

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

Die TKB führt eine Fachstelle Nachhaltige Immobilien, die in der Abteilung Immobilienbewertung angesiedelt ist. Sie hat den Auftrag, die Nachhaltigkeit im Hypothekengeschäft weiterzuentwickeln und im Beratungsprozess zu verankern.

Stand der Zielerreichung

Ziel: Die Vermögensverwaltungsportfolios und die TKB-Empfehlungsliste für die Beratungsmandate sind ESG-konform. Für die TKB-eigenen Fonds und die Portfolios der Standardstrategien in der Vermögensverwaltung kann eine aussagekräftige Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht werden.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Kontinuierliche Prüfung der Vermögensverwaltungsportfolios und der TKB-Empfehlungsliste in Anlehnung an Branchenstandards auf Konformität ESG erfolgt: ja/nein	2027	●	Prüfung der Vermögensverwaltungsportfolios und der TKB-Empfehlungsliste in Anlehnung an Branchenstandards auf Konformität ESG im Rahmen der neuen Selbstregulierungsanforderungen von SBVg und AMAS 2.0 erfolgt
Vollständige Umsetzung Swiss Climate Scores erfolgt: ja/nein	2027	●	Swiss Climate Scores für den TKB Fonds Aktien Schweiz umgesetzt und öffentliches Reporting verfügbar. Bei den Strategiefonds der TKB (Fund-of-Funds) ist es derzeit nicht möglich, ein entsprechendes Reporting umzusetzen

Ziel: Die TKB fördert Produktangebote mit ESG-Kriterien im Finanzierungsbereich für nachhaltiges Bauen und Sanieren und für Unternehmenskredite.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Anzahl Neuabschlüsse der Energiehypothek (Zielwert: 250 Neuabschlüsse pro Jahr)	2030 (jährlich)	✓	258 Energiehypothek-Neuabschlüsse
Ein Produktangebot mit ESG-Kriterien im Finanzierungsbereich für Unternehmenskredite wurde geprüft: ja/nein	2027	○	-

✓ Ziel erreicht ● Auf Zielkurs ● Teilweise auf Zielkurs ● Nicht auf Zielkurs ○ Noch nicht gestartet

Massnahmen und Aktivitäten 2025

- Prüfung eines TKB-Umweltsparkontos. Aufgrund des momentan wenig attraktiven Zinsniveaus wurde zum aktuellen Zeitpunkt auf eine Einführung verzichtet
- Lancierung neuer ethischer Anlagefonds gemeinsam mit dem Partner «Arete Ethik Invest AG»
- Publikation des Swiss Climate Scores für den Fonds Aktien Schweiz
- Anpassungen Fondsprospekt gemäss AMAS 2.0: VV Basis Strategiefonds werden nicht als nachhaltig klassifiziert, Fonds Aktien Schweiz bleibt nachhaltig
- Neu: Unterscheidung zwischen ESG- und nachhaltigen Anlagelösungen gemäss Richtlinien der SBVg. Bereitstellung von Hilfsmitteln (Erklärvideo, Produkt- und Beratungsunterlagen etc.); Schulung sämtlicher Kundenberatenden in einem Refresher-Kurs
- Erweiterung der Voraussetzungen für die Energiehypothek mit dem Label «Schweizer Holz»

Nächste Schritte

- Laufende Überprüfung der Kriterien für die Energiehypothek; Anpassung bzw. Ausbau bei Bedarf

Sustainable Finance

Nachhaltigkeit ist Teil der Unternehmensstrategie der TKB und Nachhaltigkeitsgrundsätze fliessen in die Geschäfts- und Risikopolitik ein. Die TKB fokussiert darauf, einen positiven Beitrag zur Umwelt und Gesellschaft zu leisten und negative Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu vermeiden oder zu verringern.

Auswirkungen, Chancen und Risiken

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	Die TKB hat als Finanzdienstleisterin die grössten Auswirkungen über ihre Finanzierungs- und Investitionstätigkeit. Darum bezieht die Bank Umwelt- und Sozialaspekte (inklusive Menschenrechte) in die Kredit- und Anlagepolitik ein. Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Kreditvergabe (Hypothesen, Unternehmenskredite) sowie bei Anlageentscheiden im Anlage- und Vorsorgegeschäft und bei bankeigenen Finanzanlagen fliessen Geldströme vermehrt in nachhaltige Aktivitäten und Projekte. Dadurch können nicht nur positive Auswirkungen verstärkt, sondern auch negative Auswirkungen vermindert werden. Die Nutzung klimaverträglicher Produkte senkt das Risiko für Kundinnen und Kunden, dass die entsprechenden Vermögenswerte an Wert verlieren, wenn sich physische oder transitorische Risiken materialisieren. Klimaverträgliche Produkte senken beispielsweise langfristig das Risiko von unsanierten Liegenschaften im Kreditportfolio.
Nachhaltigkeitsbezogene Chancen	Der Übergang zu einer klimaverträglichen Wirtschaft und der damit verbundene hohe Investitionsbedarf eröffnet der TKB grosse unternehmerische Chancen. Mit der Vergabe von Hypothesen und Unternehmenskrediten kann die TKB Finanzströme in nachhaltige Aktivitäten lenken. Grosses Potenzial sieht die Bank vor allem bei Finanzierungen im Gebäudesektor. Indem sie ihre Kundinnen und Kunden proaktiv unterstützt und eng begleitet, kann sie Finanzierungsmöglichkeiten frühzeitig erkennen und wahrnehmen. Um die Chancen dieses Themas noch besser zu nutzen, sieht die Bankstrategie vor, dass sich das Geschäftsmodell der TKB weiterhin an ESG-Kriterien orientiert.
Nachhaltigkeitsbezogene Risiken	Es besteht das Risiko, dass Vermögenswerte, die ESG-Kriterien nicht berücksichtigen, künftig überdurchschnittlich an Wert verlieren. Auslöser hierfür könnten Veränderungen in der Gesetzgebung, in der Nachfrage – man spricht hier von transitorischen Risiken – oder Entwicklungen in der Umwelt, insbesondere des Klimas, sein – hier ist die Rede von physischen Risiken. Die Gefahr besteht darin, dass die TKB diese Risiken unterschätzt oder nicht erkennt. Die Finanzierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien in der Schweiz ist für die TKB als führende Hypothekarbank im Kanton von grosser Bedeutung. Entsprechend wirken sich mögliche Folgen des Klimawandels am stärksten auf die Kreditrisiken aus. Diese Risiken schätzt die TKB als mittel ein – sie haben eine hohe Relevanz für die Bank. Damit die Mitarbeitenden solche Risiken verstehen und passend einschätzen können, investiert die TKB viel in deren Ausbildung. Ausserdem legt die TKB klimabezogene Risiken entlang der TCFD-Empfehlungen offen, um sie systematisch zu identifizieren, zu messen, zu bewerten, zu steuern und zu überwachen.

Erwartungen an die Bank

Generell erwarten Stakeholdergruppen von der Finanzbranche, dass sie zu einer nachhaltigeren Entwicklung beiträgt, indem sie die Finanzflüsse in nachhaltige, zukunftsorientierte Lösungen und Prozesse lenkt. Von der TKB wird erwartet, dass sie Nachhaltigkeitsgrundsätze in die Geschäfts- und Risikopolitik einbezieht. Insbesondere erwarten Anspruchsgruppen, dass die Bank Nachhaltigkeitsaspekte in ihrer Finanzierungs- und Investitionstätigkeit berücksichtigt und so sicherstellt, dass die angebotenen Produkte und eingegangenen Geschäftsbeziehungen zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Zudem wird erwartet, dass die TKB keine Geschäftsbeziehungen eingeht, die negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt haben. Die TKB Nachhaltigkeitspolitik, die dazu Vorgaben enthält, ist öffentlich zugänglich.

Relevante themenspezifische Weisungen

- Weisung «Anlagegeschäft»
- Erläuterung Anlagerichtlinien
- Weisung «Bilanzsteuerung»
- Weisung «Kreditpolitik»
- Weisung «Kreditkompetenzen Kundengeschäft»
- Weisungsanhang «Finanzierungsrestriktionen zu kontroversen Umwelt- und Sozialthemen»

Managementansatz

Die TKB ist überzeugt, dass langfristige Wertschöpfung nur in einem Finanzsystem möglich ist, das nachhaltig gestaltet ist, verantwortungsvolle Investitionen belohnt und zugleich der Gesellschaft und der Umwelt zugutekommt. Die Begrenzung des Klimawandels ist für die TKB von strategischer Bedeutung, wobei der Schutz der Umwelt und des Klimas und damit einhergehend die Reduktion der THG-Emissionen ein wesentliches Thema sind. Das übergeordnete Ziel der TKB besteht darin, bis 2050 netto-null THG-Emissionen zu erreichen – einerseits im Bankbetrieb, andererseits über ihre Finanzierungs- und Investitionstätigkeit. Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Bank kurzfristige Klimaziele formuliert, welche durch SBTi validiert wurden. Zudem sind Nachhaltigkeitsrisiken Bestandteil des institutsweiten Risikomanagements, welches klimabezogene und weitere naturbezogene Finanzrisiken miteinschliesst. Beim Aufzeigen der klimabezogenen Chancen und Risiken folgt die TKB den TCFD-Empfehlungen und veröffentlicht einen Klimabericht.

Im Vorsorge- und Anlagegeschäft orientiert sich die Bank an den sechs Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren, rapportiert gegenüber Principles for Responsible Investments (PRI) und entwickelt sich kontinuierlich weiter. Hinsichtlich ihres eigenen Anlageportfolios misst die TKB der Diversifikation einen hohen Stellenwert bei. Wo immer möglich umgeht sie Unternehmen, die gegen die zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention des UN Global Compact verstossen, der weltweit wichtigsten Initiative für eine nachhaltige und verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Austausch zur nachhaltigen Finanzierung

Als Gründungsmitglied des Vereins «Swiss Sustainable Finance» beteiligt sich die TKB an der Diskussion zu verschiedenen Aspekten bezüglich Sustainable Finance in der Schweiz. Der Verein fördert die Entwicklung von nachhaltigen Finanzprodukten und bietet seinen Mitgliedern eine Diskussionsplattform. Die TKB ist zudem Mitglied der DACHLI (Deutschland, Österreich, Schweiz, Liechtenstein)-Regionalgruppe von PCAF und beteiligt sich am Austausch rund um die Umsetzung und Implementierung des PCAF-Berechnungsansatzes. Der Ansatz bietet Finanzinstituten einen Berechnungsansatz, um die THG-Emissionen und -Intensität von definierten Anlageklassen einheitlich zu ermitteln und zu berichten. Zudem tauscht sich die Bank mit anderen Kantonalbanken dazu aus, welche Ansätze angewendet werden, und engagiert sich aktiv als Teil der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit des VSKB. Den Dialog sucht die TKB auch mit Organisationen und Bewegungen der Zivilgesellschaft, welche die Akteure der Finanzbranche auffordern, ihre THG-Emissionen im Portfolio zu reduzieren.

TKB Nachhaltigkeitspolitik

Die TKB verfügt seit 2024 über eine Nachhaltigkeitspolitik, welche die Nachhaltigkeitsgrundsätze der Bank präzisiert. Diese unterstützt die Bank bei der Erreichung des Netto-null-Ziels, indem sie Ausschlüsse für gesellschaftlich kontrovers diskutierte Themen formuliert. Die Ausschlüsse gelten für die gesamte Geschäftstätigkeit der Bank – namentlich für das Finanzierungsgeschäft, das Anlage- und Vorsorgegeschäft, die bankeigenen Finanzanlagen und den Bankbetrieb. Kredite an sowie Anlagen und Investitionen in Unternehmen, die besonders emissionsintensive Energieträger wie Kohle, Erdöl oder Erdgas fördern, abbauen oder gewinnen oder fossile Kraftwerke oder Kernkraftwerke besitzen oder betreiben, sind ausgeschlossen. Im Finanzierungsgeschäft werden die Ausschlüsse seit 1. Juli 2025 angewandt. Die Integration der Bestimmungen in die Prozesse und Systeme der Bank ist erfolgt. In allen Bereichen finden die Ausschlüsse rückwirkend auf bestehende Geschäfte keine Anwendung. Präzisierungen und allfällige Ausnahmen finden sich in bankinternen Weisungen, Erläuterungen und weiteren Hilfsmitteln. Der Umgang mit kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen wird anhand eines iterativen und systematischen Monitoring-Prozesses bewirtschaftet.

Finanzierungsgeschäft (Kreditvergabe)

Die nachfolgenden Grundsätze zur Kreditvergabe sind Bestandteil der TKB-Kreditpolitik. Basierend auf dem Gesetz über die TKB hat die Bank in sozialer Verantwortung die volkswirtschaftliche Entwicklung im Kanton Thurgau zu fördern. Ihre Aufgabe besteht darin, insbesondere den privaten und öffentlichen Kreditbedarf zu decken. Deshalb bietet die TKB ihre Kreditprodukte Kunden an, die primär aus dem Kanton Thurgau, sekundär aus dem angrenzenden Wirtschaftsraum und in Einzelfällen von ausserhalb des angrenzenden Wirtschaftsraums und aus dem Ausland stammen. Zusätzlich beteiligt sie sich zusammen mit anderen Banken an Konsortialdarlehen, wenn die eigenständige Bonitätsprüfung dies zulässt. Die TKB gewährt ausserdem Kredite an öffentlich-rechtliche Körperschaften im Kanton Thurgau.

Die TKB strebt eine partnerschaftliche und dauerhafte Geschäftsbeziehung mit ihren Kundinnen und Kunden an und unterstützt diese auch in wirtschaftlich schwierigen Verhältnissen. Sie hält die regulatorischen Anforderungen ein, vermeidet Interessenskonflikte und hält sich an moralische und ethische Wertvorstellungen und -haltungen. Die TKB vergibt keine Kredite ohne umfassenden Einblick in die wirtschaftlichen Verhältnisse (Kreditfähigkeit) des Kreditnehmers, ausreichende Kenntnis seiner persönlichen Verhältnisse (Kreditwürdigkeit) sowie eine Offenlegung des Kreditzwecks. Bei der Beurteilung von Kreditgeschäften – insbesondere bei grundpfandgedeckten Finanzierungen – werden die ökologischen Risiken (Umweltrisiken) berücksichtigt. Dabei wird unter anderem beurteilt, ob Risiken durch Schadstoffbelastung (Altlasten) bestehen. Belastete Standorte sind aufgrund von Ablagerungen, betrieblicher Tätigkeit, Nutzung und Einfluss von kritischen Stoffen oder Unfällen möglicherweise mit Schadstoffen kontaminiert. Dies kann bei Liegenschaften den Boden, die Luft oder die Bausubstanz betreffen, zu Mehrkosten führen und den Wert des Grundpfandes vermindern.

Bei Unternehmen erfolgt die systematische Beurteilung der Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells, wobei die Einschätzung von nachhaltigkeitsbezogenen Transitionsrisiken Teil des Kreditvergabeprozesses ist. Die TKB hat zu kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen Kriterien definiert, welche Kunden von der Kreditvergabe ausschliessen. Diese sind in den systemgestützten Kreditvergabeprozess integriert. Zudem beinhaltet die Weisung «Kreditkompetenzen Kundengeschäft» einen Anhang zu Finanzierungsrestriktionen zu kontroversen Umwelt- und Sozialthemen. Darin wird aufgeführt, welche Branchen und Finanzierungsausschlüsse betroffen sind und wie im Prozess mit den betroffenen Kunden/Anträgen vorzugehen ist. Die Richtlinie zu kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen ist Teil der öffentlich zugänglichen TKB Nachhaltigkeitspolitik (siehe weiter oben auf dieser Seite). Zu Schulungen siehe Abschnitt «Wissensaufbau» auf S. 23, zu Beschwerden siehe Abschnitt «Kommunikation kritischer Anliegen» auf S. 14.

Anlage- und Vorsorgegeschäft (Anlagepolitik, ESG Plus-Ansatz)

Sämtliche Vermögensverwaltungsmandate der Privatkunden und die bankeigenen Strategiefonds basieren auf dem ESG Plus-Ansatz und die TKB-Empfehlungsliste berücksichtigt ESG-Kriterien. Der ESG Plus-Ansatz ist in den verbindlichen Anlagerichtlinien der TKB festgehalten. Zudem bietet die TKB nachhaltige Anlagefonds wie den TKB Fonds Aktien Schweiz oder die Arete Ethik Global Fonds an. Die TKB unterscheidet dabei den ESG Plus-Ansatz klar von nachhaltigen Anlagelösungen, die einen Schritt weiter gehen und ein definiertes Ziel für eine positive nachhaltige Entwicklung verfolgen. Weitere Ausführungen dazu sind dem Managementansatz des wesentlichen Themas «Nachhaltige Produkte» (ab S. 26), der TKB Nachhaltigkeitspolitik und dem ESG Plus-Ansatz zu entnehmen.

Bankeigene Finanzanlagen

Die TKB verfolgt bei der Selektion der bankeigenen Finanzanlagen einen Nachhaltigkeitsansatz. Die TKB hat zu kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen Vorgaben mit Ausschlusskriterien erlassen, welche Teil der TKB Nachhaltigkeitspolitik sind und für die bankeigenen Finanzanlagen gelten. Die Ausschlusskriterien werden bei der Titelselektion konsequent umgesetzt, wobei die bankeigenen Finanzanlagen mithilfe von MSCI ESG-Daten regelmässig auf kontroverse ESG-Themen analysiert und die Kriterien in den Titelselektionsprozess eingebunden werden. Weiter hat sich die TKB für die bankeigenen Finanzanlagen ein kurzfristiges Klimaziel nach SBTi auf Basis des Temperature-Rating-Ansatzes gesetzt, welches 2024 durch SBTi validiert wurde. Im Rahmen des Titelselektionsprozesses fliessen auch diese Faktoren mit ein. Zudem stützt sich die TKB auf das Nachhaltigkeitsresearch der Zürcher Kantonalbank (ZKB): Wird ein Titel von der ZKB als nachhaltig beurteilt (mindestens drei von fünf Sternen gemäss ZKB ESG-Rating), stuft die TKB den Titel als nachhaltig ein. Wird der Titel vom ZKB-Nachhaltigkeitsresearch nicht abgedeckt, wird die Einschätzung aus dem ESG-Tool des Finanzdienstleisters MSCI herangezogen. Sofern der Titel ein Basis-ESG-Rating von mindestens BB hat, beurteilt ihn die Bank als «an ESG-Kriterien geknüpft». Wird ein Titel auch von MSCI nicht abgedeckt, wird geprüft, ob er im Swiss Bond Index (SBI) ESG Domestic AAA-BBB enthalten ist. Falls ein Titel keines dieser Kriterien erfüllt, wird er nicht gekauft. Zudem werden die bankeigenen Finanzanlagen und Vermögenswerte regelmässig mithilfe des ESG-Tools von MSCI einer Prüfung nach ökologischen und sozialen Aspekten unterzogen und quartalsweise gegenüber dem Asset & Liability Committee (ALCO) rapportiert. Das Gremium trägt die Verantwortung für das Management der Marktrisiken im Bankenbuch. Das Vorgehen zur Auswahl der bankeigenen Finanzanlagen ist in internen Dokumentationen und den Vorgaben zu kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen geregelt und im Rahmen der Weisung «Bilanzsteuerung» mit Verweis auf die TKB Nachhaltigkeitspolitik verankert.

Stewardship (Engagement)

Ergänzt wird der Nachhaltigkeitsansatz der bankeigenen Finanzanlagen mit der Beteiligung der TKB an der Responsible Shareholder Group (RSG), dem Engagement-Pool von Inrate. Im Rahmen dieses Engagements nimmt die Bank Einfluss auf Schweizer Unternehmen, in welche sie investiert ist, mit dem Ziel, dass Unternehmen ihre nachhaltige Wirkung verbessern. Über ihre Stewardship-Aktivitäten berichtet die TKB seit 2025 in einem Stewardship-Bericht.

Sensibilisierung

Die TKB sensibilisiert ihre Kunden proaktiv für nachhaltiges Investieren und spricht sie systematisch auf Nachhaltigkeit an, mit dem Ziel, ihre Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen und Massnahmen einzuleiten. Um innerhalb der TKB das Thema «Sustainable Finance» voranzutreiben, ist der Wissensaufbau wichtig. Deshalb sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TKB im Speziellen zu Sustainable Finance und generell zu Nachhaltigkeit umfassend geschult (siehe Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf S. 21).

Bestimmung der THG-Emissionen

Um die THG-Emissionen bei den Vermögensverwaltungsmandaten zu bestimmen, verwendet die TKB seit 2020 das ESG-Tool des Finanzdienstleisters MSCI. Damit wird die Nachhaltigkeitsausprägung von Anlageprodukten bewertet. Seit 2022 werden die THG-Emissionen im Kreditportfolio gemessen – dies erfolgt gemäss der PCAF-Methode und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Organisation

Dem Thema «Sustainable Finance» widmet sich eine gleichnamige Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Kreditmanagement, dem Produktmanagement, dem Investment Center, der Abteilung für institutionelle Anleger sowie verschiedenen Abteilungen aus dem Geschäftsbereich «Finance & Risk». Die Arbeitsgruppe tauscht sich quartalsweise über den aktuellen Stand der bankinternen Vorhaben aus, welche die Mitglieder mit ihren Abteilungen umsetzen, und diskutiert neue Ideen. Die Aktivitäten werden inhaltlich vom Fachrat Nachhaltigkeit begleitet. Die Fachstelle Nachhaltigkeit steht im Austausch mit der Arbeitsgruppe, koordiniert diese und gibt relevante Entwicklungen rund um das Thema Nachhaltigkeit an sie weiter.

Stand der Zielerreichung

Ziel: Die TKB entwickelt ihre Anlagepolitik weiter, hat eine Stewardship-Strategie definiert und erste Engagement-Reports veröffentlicht.			
KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Umsetzung Selbstregulierung Anlagen erfolgt: ja/nein	2027	●	Umsetzung der neuen SBVG-Selbstregulierungsanforderungen im Anlagebereich erfolgt und betroffene Mitarbeitende geschult. Ebenso wurden die Selbstregulierungsanforderungen von AMAS für bankeigene Fonds umgesetzt und die angewendeten Nachhaltigkeitsansätze der TKB (inkl. ESG Plus-Ansatz) definiert und verschärft
Stewardship-Strategie in Anlageprozess integriert: ja/nein	2027	●	Integration Stewardship-Strategie in TKB-Anlageprozess erfolgt. Bei Vermögensverwaltungslösungen wird ein direkter Dialog mit den Drittfondsgesellschaften geführt. Für die Einzeltitel im Fonds «TKB Aktien Schweiz (CHF)» und die bankeigenen Finanzanlagen tritt die TKB über den Engagement-Pool von Inrate in indirekten Dialog mit den Unternehmen

Jährliches Engagement-Reporting auf Homepage veröffentlicht: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Erstmalige Veröffentlichung Stewardship-Bericht zur Wahrnehmung der Engagement- und Stimmrechtstätigkeit 2025 erfolgt
--	-----------------	---	---

Ziel: Die TKB baut die systematische Integration von ESG-Kriterien in die Kreditpolitik und den Kreditvergabeprozess bei Privat- und Geschäftskunden aus.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Ausbau ESG-Kriterien in Kreditpolitik erfolgt: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Mit Ergänzung der Weisung «Kreditkompetenzen Kundengeschäft» mit dem Anhang zu Finanzierungsrestriktionen wurde ein Beitrag zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien in der Kreditpolitik geleistet
Ausbau ESG-Kriterien in Kreditvergabeprozess erfolgt: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Mit Integration der in der TKB Nachhaltigkeitspolitik festgelegten Ausschlusskriterien in den systemgestützten Kreditvergabeprozess konnten Fortschritte erzielt werden

Ziel: Die TKB erweitert den Datenbestand in Bezug auf ESG und verbessert die Datenqualität ihrer finanzierten THG-Emissionen kontinuierlich. Die TKB stellt eine systematische ESG-Datenerhebung sicher.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Erweiterung Datenbestand und Verbesserung Datenqualität auf dem Hypothekarportfolio erfolgt: ja/nein	2027	●	Fortschritte bei der Verbesserung der Datenbasis erzielt, insbesondere durch Bereinigung der Stammdaten (EGID-/EGRID-Nummern)
Erweiterung Datenbestand und Verbesserung Datenqualität auf dem Unternehmenskreditportfolio erfolgt: ja/nein	2027	●	Erstmalige Befragung mit 88 selektierten bestehenden Unternehmenskreditkunden mit potenziell emissionsintensivem Geschäftsmodell zu Klimaverträglichkeit, Transformation und Transitionsplänen durchgeführt. Wichtige Massnahme, welche jedoch den Datenbestand noch nicht erweitert oder die Datenqualität verbessert
Einführung ESG-Score auf finanziertem Gebäudepark erfolgt: ja/nein	2027	○	-

✓ Ziel erreicht ● Auf Zielkurs ● Teilweise auf Zielkurs ● Nicht auf Zielkurs ○ Noch nicht gestartet

Massnahmen und Aktivitäten 2025

- Erstmalige Veröffentlichung Stewardship-Bericht zur Wahrnehmung der Engagement- und Stimmrechtstätigkeit
- Umsetzung der in der TKB Nachhaltigkeitspolitik festgelegten Ausschlusskriterien im systemgestützten Kreditvergabeprozess; Ergänzung des Anhangs zur Weisung Kreditkompetenzen Kundengeschäft (führt aus, welche Branchen von Ausschlüssen betroffen sind und wie im Prozess mit betroffenen Kunden/Anträgen vorzugehen ist)
- Befragung selektierter bestehender Unternehmenskreditkunden mit potenziell emissionsintensivem Geschäftsmodell zu Klimaverträglichkeit, Transformation und Transitionsplänen mittels Fragebogen
- Fortschritte bei der Verbesserung der Datenbasis Hypothekarportfolio erzielt, insbesondere bei der Bereinigung der Stammdaten

Nächste Schritte

- Weitere Fortschritte der Datenbasis des Hypothekarportfolios
- Weiterführung Gespräche mit öffentlichen Stellen. Ziel: Bereinigungsaktion im Gebäude- und Wohnungsregister zur Verbesserung der Daten im Kanton Thurgau umsetzen
- Weitere Schritte zur Verbesserung Datenbasis Unternehmenskreditportfolio; unter anderem Prüfung systemunterstützte Befragung mittels Fragebogen im Neufinanzierungsgeschäft der Unternehmen mit emissionsintensivem Geschäftsmodell
- Erneute Teilnahme am PACTA-Klimatest 2026 des BAFU

Arbeitgeberverantwortung und Diversität

Die TKB ist eine fortschrittliche Arbeitgeberin, die Chancengleichheit sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben fördert. Ferner unterstützt die Bank die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden, bietet flexible Arbeitsmodelle und Karrieremöglichkeiten, setzt sich für attraktive Ausbildungs- und Weiterbildungschancen ein und möchte eine motivierende und leistungsorientierte Arbeitskultur schaffen. Zudem strebt die TKB eine Arbeits- und Führungskultur an, welche Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken grosschreibt. Sie fördert die Einstellung und Entwicklung von Frauen in Führungspositionen und ermöglicht Müttern und Vätern die Weiterarbeit nach der Geburt ihrer Kinder durch ein flexibel wählbares Arbeitspensum. Sämtliche Positionen, einschliesslich solcher mit Führungsverantwortung, sind mit einem Teilzeitpensum möglich. Die Bank achtet auf die Wahrung der physischen und psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeitenden sowie deren Sicherheit am Arbeitsplatz. Fast alle Mitarbeitenden arbeiten in einer unbefristeten Festanstellung. Ausnahmen gibt es nur in begründeten Spezialfällen wie bei Lernenden oder bei Mutterschaftsvertretungen. Indirekte Beschäftigung beschränkt die TKB auf ein absolutes Minimum und auf spezialisierte Tätigkeiten, u. a. bei Reinigungs- und Sicherheitsdienstleistungen. Die TKB setzt sich für die Gleichberechtigung aller Menschen ein, unabhängig von Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Geschlecht, sexueller Identität, Nationalität, Beeinträchtigung, Hautfarbe oder ethnischen und sozialem Hintergrund.

Auswirkungen, Chancen und Risiken

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	Indem sie attraktive Arbeitsplätze anbietet und sich für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden einsetzt, stärkt die TKB den Thurgau als Wirtschaftsstandort. Die Bank bietet ihren Mitarbeitenden mit der Möglichkeit für Aus- und Weiterbildungen sowie Karriereperspektiven eine gute Grundlage für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung. Gute Arbeitsbedingungen fördern die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden und ermöglichen ihnen eine ausgeglichene Work-Life-Balance.
Nachhaltigkeitsbezogene Chancen	Indem die TKB ihre Rolle als Arbeitgeberin und Ausbilderin verantwortungsbewusst wahrnimmt und ihren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen bietet, kann sie ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern, ihre gute Reputation nach innen und aussen erhalten, die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern, diese langfristig halten sowie neue Fachkräfte gewinnen. Die unterschiedlichen kulturellen Prägungen, Erfahrungen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden bereichern das Miteinander. Sie fördern innovatives Denken, eine positive Diskussionskultur und neue nachhaltige Lösungsansätze. Diese Vielfalt spiegelt die Gesellschaft wider und hilft den Mitarbeitenden, die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden besser zu verstehen. Darüber hinaus erhöhen gelebte Werte wie Chancengleichheit und Diversität die Leistungsfähigkeit der TKB-Teams und wirken sich positiv auf das Miteinander und die Entscheidungsfindung aus. Ein entsprechendes Arbeitsumfeld steigert zudem die Wahrscheinlichkeit, dass die benötigten Fachkräfte gewonnen und langfristig gehalten werden können. Um die sich bietenden Chancen zu nutzen und sich diese Vorteile langfristig zu sichern, legt die Unternehmensstrategie die Arbeitgeberattraktivität sowie die Steigerung der Diversität als strategische Schwerpunkte fest. Die Nutzung dieser Potenziale stuft die Bank aufgrund ihrer regionalen Ausrichtung als mittel ein.
Nachhaltigkeitsbezogene Risiken	Die TKB nimmt ihre Verantwortung als fürsorgliche Arbeitgeberin wahr. Trotzdem lassen sich Risiken bezüglich der Arbeitssicherheit und der Gesundheit der Mitarbeitenden, beispielsweise in Form von psychischer Überlastung, nicht vollständig ausschliessen. Mit fortschrittlichen Arbeitsbedingungen, Vorgaben zur Arbeitssicherheit, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement oder der externen Sozialberatung minimiert die TKB dieses Risiko. Sie schätzt das verbleibende Risiko als sehr gering ein. Hinsichtlich der Chancengleichheit und der Diversität der Mitarbeitenden bestehen mehrere Risiken. So kann es zu Integritätsverletzungen kommen, die durch Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing ausgelöst werden und gerichtliche Auseinandersetzungen, einen Vertrauensverlust oder Reputationsschäden nach sich ziehen können. Zudem besteht das Risiko, dass die Bank die gesetzlich vorgegebenen Geschlechterrichtwerte auf oberster Führungsstufe (Bankrat und Geschäftsleitung) nicht in der vorgegebenen Zeit erfüllt. Die Anstellungsbedingungen, die Verhaltensrichtlinien, welche unter anderem im Ethikkodex zusammengefasst sind, Weisungen, die regelmässige Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte oder die Möglichkeit, eine externe Sozialberatung in Anspruch zu nehmen, reduzieren diese Risiken. Integritätsverletzungen toleriert die Bank nicht – Personen, die von einer solchen betroffen sind, eine solche beobachten oder davon erfahren, können dies über verschiedene Kanäle melden. Zur Sicherstellung der Geschlechterrichtwerte hat die Bank Nachfolgepläne erstellt. Dank dieser Massnahmen schätzt die TKB die beschriebenen Risiken als gering ein. Der Anteil an weiblichen Führungskräften könnte jedoch deutlich gesteigert werden; die Erreichung der entsprechenden Richtwerte hängt aber von den verfügbaren Fachkräften ab.

Erwartungen an die Bank

Der Wettbewerb um engagierte Mitarbeitende ist gross und die Bedürfnisse der bestehenden und der potenziellen Mitarbeitenden verändern sich. Von einer verantwortungsvollen Arbeitgeberin wird erwartet, eine gesunde Organisationskultur zu fördern und eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Vielfalt geschätzt wird, alle Mitarbeitenden gleiche Chancen haben und sich wohl fühlen. Dies fördert nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft, sondern stärkt auch die Reputation, die Attraktivität und die Verantwortung des Unternehmens gegenüber Mitarbeitenden. Mitarbeitende erwarten Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten und schätzen ausreichend Raum für Eigenverantwortung, zeitliche und örtliche Flexibilität, eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben sowie attraktive Zusatzleistungen. Kundinnen und Kunden der TKB vertrauen darauf, dass sich die Bank mit ebenso grossem Engagement für Mitarbeitende einsetzt, wie diese es für sie tun. Und sie begrüssen es, wenn sie sich mit ihrem kulturellen Hintergrund, ihrer Lebenserfahrung und ihrem Lebensentwurf von der Bank und ihren Mitarbeitenden verstanden fühlen. Der Kanton erwartet, dass die TKB ihrem Leistungsauftrag nachkommt, sich vorbildlich im Umgang mit Mitarbeitenden zeigt und eine qualitativ hochwertige Ausbildung der jungen Thurgauer Bevölkerung sicherstellt.

Relevante themenspezifische Weisungen

- Anstellungsbedingungen
- Weisung «Arbeitszeit und Absenzen»
- Weisung «Familienzulagen»
- Weisung «Kostenbeteiligung an Weiterbildung»
- Weisung «Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz»
- Weisung «Vorzugskonditionen»

Managementansatz

Die TKB geht sorgsam und umsichtig mit ihren Mitarbeitenden um. Die HR-Strategie der TKB setzt vier Schwerpunkte: die werteorientierte Organisation und Führung weiter zu verankern, die Arbeitgeberattraktivität und die Diversität der Mitarbeitenden sichtbar zu machen und zu fördern, das Talentmanagement zu systematisieren sowie die HR-Prozesse und Digitalisierung zeitgemäss zu gestalten. Um ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin sowie der Erwartung von Chancengleichheit und Diversität nachzukommen, verfolgt die TKB verschiedene Ansätze. Sie sind im Folgenden beschrieben.

Das HR-Team hat zusammen mit den Führungskräften die Mission: «Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, dass Menschen ihr Bestes geben können».

Arbeitsbedingungen

Die TKB hält sich an die in der Schweiz für sie geltenden Regulierungen (u. a. Arbeitsgesetz, Datenschutz). Sie bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und richtet sich in ihrer Geschäftstätigkeit an den national und international anerkannten Menschenrechtsnormen aus. Die TKB bekennt sich weiter zu den Grundprinzipien der International Labour Organisation (ILO) und ergreift Massnahmen, um potenzielle direkte und indirekte Konflikte im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten zu vermeiden.

Programme für Mitarbeitende mit Teilzeitverträgen (Programs for employees with part-time contracts)

Für alle TKB-Mitarbeitenden, die in Teilzeit angestellt sind, gelten die gleichen Arbeitsbedingungen wie für Vollzeitmitarbeitende. Sie haben somit Anspruch auf Gleichbehandlung mit vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, und zwar in Bezug auf die Höhe des Lohns, alle vertraglichen Regelungen (einschliesslich Mutterschafts- und Krankheitsurlaub), Entlassungsregelungen, Rentenansprüche und Ausbildung sowie den gleichen Schutz des Rechts, sich zu organisieren, Tarifverhandlungen zu führen und als Arbeitnehmervertreter aufzutreten. Der gleiche Grundsatz gilt für Lohnzusatzleistungen (Non-pay benefits), mit einer Einschränkung bei den Vorzugskonditionen auf TKB-Produkte und -Dienstleistungen: Diese werden Personen mit einem Vertrag auf Stundenbasis und einem durchschnittlichen Arbeitspensum von weniger als 35 Prozent nicht gewährt.

Massnahmen bei Verstössen (Disciplinary practices)

Verstösse von Mitarbeitenden gegen externe oder interne Richtlinien können in Abhängigkeit von der Schwere des Verstosses Konsequenzen wie schriftliche Ermahnungen bis zur ordentlichen oder sogar fristlosen Auflösung des Arbeitsvertrags nach sich ziehen. Körperliche Bestrafung ist als disziplinarische Massnahme niemals erlaubt.

Versammlungsfreiheit, Vereinigungsfreiheit, Verzicht auf Zwangsarbeit, Mitwirkungsrechte (Freedom of association, right to collective bargaining)

Die TKB respektiert das wichtige verfassungsmässige Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Zusammenschluss in Gewerkschaften und auf Tarifverhandlungen. Mitarbeitende können sich somit dem Schweizerischen Bankpersonalverband (SBPV) anschliessen, wenn sie dies wünschen. Zudem respektiert die TKB den UNO-Pakt II, gemäss dessen Artikel 8 niemand zu Zwangs- oder Pflichtarbeit gezwungen werden darf. Dieses verfassungsmässige Recht wird auch von den Behörden kontrolliert und bei Verstoß sanktioniert. Die TKB bekennt sich zur Einhaltung des Bundesgesetzes über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben.

Lohnleichheit (Equal pay), Einhaltung von Mindestlöhnen

Chancengleichheit gehört zum Selbstverständnis und den Werten der TKB. Alle Funktionen stehen allen Geschlechtern offen und das Entlohnungssystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Dies bestätigt die Lohnleichheitsanalyse, die das «Competence Center for Diversity and Inclusion» der Universität St. Gallen im Jahr 2025 nach 2020 zum zweiten Mal durchgeführt hat. Die Analyse erfolgte im Auftrag der Bank und unter Anwendung des Webtools, das der Bund für solche Analysen zur Verfügung stellt. Aufgrund der geringen Lohndifferenz von 3,2 Prozent zugunsten der Männer erhielt die TKB das Label «We pay fair» der Universität St. Gallen sowie das Gütesiegel der sozialpartnerschaftlichen Fachstelle für Lohnleichheit in der Bankbranche.

Auf nationaler Ebene gibt es in der Schweiz keinen Mindestlohn, zu dessen Einhaltung sich die TKB bekennen kann. Bei der Festlegung der Löhne orientiert sich die TKB an der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) des SBPV, ist aber der VAB nicht unterstellt. Die TKB bietet faire Vergütung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hält dabei die Mindestvorgaben der VAB ein. Damit stellt sie einen existenzsichernden Lohn und einen angemessenen Lebensstandard für ihre Mitarbeitenden und deren Familien sicher.

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

Die TKB bietet ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten und ein ebensolches Arbeitsumfeld. Ob und in welchem Umfang das Arbeiten von zu Hause (Home Office) oder unterwegs (Mobile Office) genutzt wird, klären Führungskräfte und Mitarbeitende gemeinsam. Die Bank ermöglicht Teilzeitpensen (Part-time contracts) in jeder Funktion, einschliesslich jenen auf Führungsebene. Für Beratende

sowie Spezialistinnen und Spezialisten sind Teilzeitpensen ab 40 Prozent, für Führungskräfte ab 60 Prozent möglich. Die TKB fördert Job- und Top-Sharing, indem sie Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, sich als Jobtandem auf offene Positionen zu bewerben. Dazu werden den Mitarbeitenden die relevanten Informationen, inklusive Matchingplattform für die Suche eines geeigneten Tandempartners oder einer geeigneten Tandempartnerin, im Intranet zur Verfügung gestellt. Müttern gewährt die TKB 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, Vätern zwei Wochen Vaterschaftsurlaub – jeweils bei hundert Prozent Lohnfortzahlung. Diese können nach Absprache unbezahlt verlängert werden. Mitarbeitende haben grundsätzlich mindestens fünf Wochen Ferien, was über dem gesetzlichen Minimum von vier Wochen liegt. Ab 30 Jahren können 5,5 Wochen, ab 40 Jahren sechs Wochen Ferien in Anspruch genommen werden, ungeachtet der Dauer ihrer Zugehörigkeit zur Bank oder ihrer Funktionsstufe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zudem pro Jahr eine zusätzliche Ferienwoche kaufen. Weiter sehen die Anstellungsbedingungen der TKB vor, dass Mitarbeitende im Falle der Betreuung von Familienangehörigen oder Lebenspartnerinnen und -partnern, die im gleichen Haushalt leben, bis zu drei Tage bezahlten Urlaub pro Ereignis (höchstens zehn Tage pro Jahr, ausser im Fall von Kindern) in Anspruch nehmen können. In begründeten Fällen prüft die Bank zudem die Gewährung von zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen. Schliesslich hält sich die TKB an das Schweizerische Arbeitsgesetz, gemäss dem die wöchentliche Höchstarbeitszeit für Büropersonal bei 45 Stunden pro Woche liegt.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (Occupational health management), psychische und physische Gesundheit

Die TKB unterhält ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das auf den drei Säulen Arbeitskultur, Prävention und Case Management beruht. Die TKB fördert eine positive und wertschätzende Arbeitskultur. Basis dafür sind die Leitsätze für gute Zusammenarbeit und Führung. Zudem sollen mögliche Probleme und Krisen frühzeitig erkannt werden. Dies geschieht während der regelmässigen Leistungs- und Entwicklungsdialoge oder durch die Überwachung von Arbeitszeiten und Absenzen. Zur Wahrung der physischen und psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet die TKB eine Reihe von präventiven Massnahmen an, darunter Informationen, Workshops und Schulungen zu verschiedenen Themen. Zu den Angeboten zählen unter anderem Kurse zu Stressmanagement und Achtsamkeit. Zudem können sich Mitarbeitende bei der Mitarbeitendenberatung der MOVIS AG melden. Treten Krisen auf, werden die Mitarbeitenden eng begleitet und unterstützt. Sei dies durch die bankinterne HR-Beratung, das Case Management der Helsana Krankenkasse oder durch die Mitarbeitendenberatung. Letztere erstellt eine jährliche Gesamtauswertung zu den Fällen, welche bearbeitet wurden. Bei Auffälligkeiten kann die Bank so gezielt Massnahmen ergreifen. Personen mit psychischen Gesundheitsproblemen bietet die Bank bei Bedarf und falls betrieblich möglich Wiedereinstiegsprogramme an. Schliesslich bietet die Bank zeitgemässe Arbeitsbedingungen, die individuelle Flexibilisierung zulassen, und ergonomische Arbeitsplätze.

Information und Sensibilisierung

Im Intranet finden Mitarbeitende eine Informationsplattform zum Themenkreis «Chancengleichheit und Vereinbarkeit». Dort sind nützliche Hinweise unter anderem zu Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Elternschaft, Finanzen und Wiedereinstieg, Aktionsplänen und Programmen, sowie Kontaktpersonen für individuelle Anliegen zu finden.

Unternehmenskultur

Der Bank ist ein Klima des persönlichen Respekts und des gegenseitigen Vertrauens wichtig. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat das Recht auf Schutz der persönlichen Integrität und soll frei von Belästigungen ihren bzw. seinen Aufgaben nachgehen können. Insbesondere sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Mobbing toleriert die Bank nicht. Der Ethikkodex (Code of Conduct) und die Weisung «Sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz» regeln die diskriminierungsfreie Zusammenarbeit.

Ethikkodex (Code of Conduct)

Der Ethikkodex (Code of Conduct) ist Teil der Arbeitsbedingungen und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für die Mitglieder des Bankrats der TKB verbindlich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmässig über die Themen im Ethikkodex und über Änderungen informiert. Alle neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten den Ethikkodex als Teil der Anstellungsbedingungen zugestellt und er wird an den regelmässig stattfindenden Kursen für neue Mitarbeitende («Unsere Bank») mit verschiedenen Perspektiven thematisiert.

Aus- und Weiterbildung (Education and training)

Alle Mitarbeitenden, sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitangestellte, profitieren von einem internen und externen Weiterbildungsangebot. Dieses ist ein wichtiger Bestandteil der systematischen Mitarbeiterentwicklung. Dabei arbeitet die TKB mit diversen externen Partnern zusammen, unter anderem in den Bereichen Nachhaltigkeit (siehe Details im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf S. 21), Führungsentwicklung, Vertriebsentwicklung und digitale Beratung. Die TKB unterstützt zusätzlich individuelle Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der persönlichen Kompetenzen und übernimmt die Kosten grundsätzlich vollständig. Personen, die keine bankfachliche Grundausbildung haben, bietet die Bank einen Quereinstieg in verschiedene Positionen. Ferner bietet die Bank jährlich Lehrstellen für die kaufmännische Grundausbildung mit Fokus Bank sowie Dienstleistung und Administration, in der Informatik sowie als Köchin oder Koch im Mitarbeiterrestaurant an. Die TKB bietet zudem Praktikumsstellen für Mittelschulabsolventinnen und -absolventen, Praktika für Studierende von Hochschulen sowie Traineeprogramme für Hochschulabsolventinnen und -absolventen an.

Die TKB bietet in verschiedenen Bereichen allgemeine oder kontextspezifische interne Schulungen wie Beratungs- oder Führungstrainings, aber z. B. auch die Schulungen Nachhaltigkeit an. Diese Schulungen werden entweder intern oder in Zusammenarbeit mit externen Partnern entwickelt und durchgeführt. Um die Qualität und Relevanz der Schulungen sicherzustellen, werden Erstdurchführungen neuer Schulungen stets mittels Umfragen unter den Teilnehmenden evaluiert und bei Bedarf angepasst. Laufende Schulungen werden punktuell überprüft, insbesondere wenn kritische Rückmeldungen von Mitarbeitenden eingehen.

Talent-Management

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

Diversität

HR-Beraterinnen und -Berater achten zusammen mit Führungskräften auf eine diverse Zusammensetzung der Bewerbenden im Rahmen der Rekrutierung. Bei der strategischen Personalgewinnung spielt das Thema Geschlechtervertretung eine wichtige Rolle. Dabei liegt der Fokus auf der proaktiven Ansprache von Frauen, insbesondere wenn sich keine oder nur wenige auf eine Position bewerben.

Die TKB hat sich für die Nachhaltigkeitsstrategieperiode 2026–2030 Ziele zur Diversität und Gleichberechtigung gesetzt (siehe «Stand der Zielerreichung» auf S. 38).

Mentoring

Beim Mentoring handelt es sich um eine vom HR koordinierte, zeitlich begrenzte Partnerschaft bestehend aus erfahrenen Führungskräften, den internen Mentorinnen und Mentoren, welche ihr Wissen und ihre Erfahrung an (meist) jüngere Mitarbeitende, die Mentees, weitergeben. Mentees profitieren durch das Mentoring von Unterstützung bei ihrer beruflichen Entwicklung, regelmässigem Feedback oder Zugang zu einem neuen Netzwerk.

Mitarbeiterführung

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

Organisation

Die Verantwortung für das wesentliche Thema «Arbeitgeberverantwortung und Diversität» liegt bei der Personalabteilung (HR). Diese definiert und initiiert entsprechende Massnahmen und überprüft die Zielerreichung. Eine besonders wichtige Rolle nehmen die HR-Beraterinnen und -Berater ein, die im täglichen Austausch mit den Mitarbeitenden und den Führungskräften stehen. Sie beraten diese bei Führungsthemen, organisatorischen und arbeitsrechtlichen Belangen, beim operativen Personalmanagement sowie Mitarbeitende bezüglich ihrer Laufbahn und bei diversen arbeitsbezogenen Themen.

Stand der Zielerreichung

Ziel: Die TKB fördert die Zufriedenheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Mitarbeitenden-Commitment / Zufriedenheit > 4,0 (Skala 1–5)	2030	●	Mitarbeitenden-Commitment / Zufriedenheit beträgt 4,4 gemäss Umfrage 2024 (nächste Umfrage 2027)
Krankheitsbedingte Absenzen pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter < 8 Arbeitstage p.a.	2030 (jährlich)	✓	7,2 krankheitsbedingte Arbeitstage pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter
Anteil Beratungsfälle aufgrund Konflikten / Stresssituationen am Arbeitsplatz < 2% p.a.	2030 (jährlich)	✓	1,4% Beratungsfälle aufgrund Konflikten / Stresssituationen am Arbeitsplatz

Ziel: Die TKB fördert die Diversität und stellt die Gleichberechtigung aller Mitarbeitenden sicher.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Anteil Frauen im/in – Bankrat (Verwaltungsrat) liegt bei 30 Prozent – Geschäftsleitung liegt bei 20 Prozent – Führungsfunktionen liegt bei 23 Prozent – Funktionsstufe 5 (höchste Stufe Fachlaufbahn) liegt bei 33 Prozent	2030	●	Anteil Frauen im/in – Bankrat (Verwaltungsrat) liegt bei 22,2 Prozent – Geschäftsleitung liegt bei 0 Prozent – Führungsfunktionen liegt bei 21,2 Prozent – Funktionsstufe 5 (höchste Stufe Fachlaufbahn) liegt bei 32,2 Prozent
Rückkehrquote nach Elternschaft in gleichwertiger Position liegt bei > 90 Prozent	2030 (jährlich)	✔	Rückkehrquote nach Elternschaft in gleichwertiger Position lag bei 91,7 Prozent
Anteil Führungspositionen, die auch in Teilzeit ausgeübt werden können, liegt bei 100 Prozent	2030 (jährlich)	✔	Der Anteil an Führungspositionen, die auch in Teilzeit ausgeübt werden können, beträgt 100 Prozent
Unerklärte Lohndifferenz zwischen Mann/Frau liegt bei < 5,0 Prozent (We pay fair-label)	2030	●	Lohndifferenz zwischen Mann/Frau liegt bei 3,2 Prozent
Anteil Mitarbeitende mit alternativem Laufbahnmodell zum Erwerbsende (Teilpensionierung, Bogenkarriere, Arbeit über Referenzalter hinaus) ist gestiegen im Vergleich zu 2024	2030	○	-

Ziel: Die TKB fördert die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
80 Prozent der Mitarbeitenden haben > 2 Tage p.a. Aus-/Weiterbildung	2030 (jährlich)	○	-
Übernahmequote nach Berufseinstieg (Lernende, BM-Praktika, Hochschul-Trainees) liegt bei > 90 Prozent	2030 (jährlich)	✔	Die Übernahmequote nach Berufseinstieg lag bei 90 Prozent
Anteil durch interne Kandidatinnen/Kandidaten neu besetzte Führungspositionen: – 60 Prozent in Funktionsstufen 3 und 4 – 40 Prozent in Funktionsstufe 6 (Leadership-Team)	2030 (jährlich)	✔	Anteil durch interne Kandidatinnen/Kandidaten neu besetzte Führungspositionen: – 61 Prozent in Funktionsstufen 3 und 4 – 44 Prozent in Funktionsstufe 6 (Leadership-Team)

✔ Ziel erreicht ● Auf Zielkurs ● Teilweise auf Zielkurs ● Nicht auf Zielkurs ○ Noch nicht gestartet

Massnahmen und Aktivitäten 2025

- Einführung der neuen Lernplattform «LernBar», die den Onboarding-Prozess und die Individualisierbarkeit von Lerninhalten verbessert
- Verstärkte Kommunikation (neue Karriereseite auf tkb.ch, Arbeitgeber- und Social Media-Videos) über Laufbahn- und Karrierechancen zur internen und externen Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin
- Einführung der Fringe Benefits-Plattform Swibeco, um Vorteile für Mitarbeitende übersichtlicher und attraktiver zu machen
- Weiterführung des Mentoringprogramms
- Analyse der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern; die TKB hat erneut das Label «We pay fair» erhalten
- Erneute Teilnahme am «St. Gallen Diversity Benchmarking»
- Lancierung des Programms «Beidhändige Führung» für eine ganzheitliche Führungskultur, das für alle Führungskräfte obligatorisch ist
- Lancierung des «Maybe Leaders»-Programms für ambitionierte und/oder neugierige Mitarbeitende, die sich mit einer allfälligen Führungskarriere auseinandersetzen wollen

Nächste Schritte

- Verstärkte Sensibilisierung für den Ethikkodex, Umsetzung eines verpflichtenden Web Based Trainings (WBT) zum Thema
- Systematisierung des internen Beschwerdemanagements und Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeitenden, Bereitstellung von Informationen zu Handlungsmöglichkeiten und Sanktionsstufen im Intranet
- Aufbau eines modularen Trainingsangebots entlang des Employee Lifecycles für Führungskräfte aller Erfahrungsstufen (Maybe bis Experienced Leaders)
- Ausbau von Angeboten für Integration und Inklusion
- Gezielte Förderung flexibler und teilweise längerer Erwerbstätigkeit über das Alter von 65 Jahren hinaus

Corporate Governance (Unternehmensethik)

Mit einer verantwortungsvollen und zeitgemässen Corporate Governance legt die TKB den Grundstein dafür, im Einklang mit ethischen Grundsätzen wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Integrität, Fairness, klare Führungsstrukturen und ausgewogen verteilte Verantwortlichkeiten und Kompetenzen gehören für die Bank zu den Voraussetzungen für eine nachhaltige Wertschöpfung. Wichtig ist der TKB eine Führungskultur, die wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit ethischen Grundsätzen ermöglicht. Dadurch stellt sie sicher, dass sie den wandelnden Marktbedingungen, Stakeholder-Ansprüchen und regulatorischen Anforderungen gerecht wird.

Auswirkungen, Chancen und Risiken

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	Eine hohe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit auf Basis einer zeitgemässen und verantwortungsvollen Corporate Governance ist die Voraussetzung für das Vertrauen, das Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TKB entgegenbringen. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorgaben, die Beachtung von Informationssicherheit und Datenschutz, die transparente Berichterstattung und der offene Dialog mit Anspruchsgruppen dienen einer nachhaltigen Wertschöpfung und sichern langfristige Kundenbeziehungen. Indem die TKB über klare Verantwortlichkeiten und Prozesse für eine zeitgemässe gute Corporate Governance verfügt und dies auch von ihren Geschäftspartnern verlangt, kann die Bank ein Vorbild für andere Unternehmen sein und einen positiven Einfluss auf ihre Geschäftspartner haben.
Nachhaltigkeitsbezogene Chancen	Eine gute Unternehmensführung legt den Grundstein für die Geschäftstätigkeit der TKB und stärkt ihre Glaubwürdigkeit sowie ihre Position als zuverlässige und vertrauenswürdige Partnerin. Die TKB betreibt ein angemessenes Risikomanagement und pflegt einen professionellen Umgang mit Risiken. Dies wiederum erlaubt es der Bank, Chancen frühzeitig zu erkennen und wahrzunehmen.
Nachhaltigkeitsbezogene Risiken	Die TKB ist eine von der FINMA lizenzierte Bank. Für die TKB gelten eine Vielzahl regulatorischer und gesetzlicher Vorgaben, deren Einhaltung durch eine externe Prüfgesellschaft jährlich geprüft wird. Ihre Corporate Governance beschreibt die Bank ausserdem ausführlich im Geschäftsbericht. Aufgrund der hohen Anforderungen bestehen zahlreiche Massnahmen, um das Risiko der Verletzung von Corporate Governance-Anforderungen zu mindern. Zentrale Instrumente sind das interne Kontrollsystem (IKS) in den Betriebseinheiten, die unabhängige Risikokontrolle, die Compliance-Funktion und die Interne Revision. Trotz dieser Vorkehrungen schätzt die TKB die Risiken nicht zuletzt aufgrund der hohen Anforderungen in diesem Bereich als mittel ein. Mehr Informationen zur Corporate Governance sind im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht zu finden.

Erwartungen an die Bank

Bevölkerung und Kanton erwarten von der TKB eine zeitgemässe und gute Corporate Governance, die von Integrität, Transparenz und Austausch lebt. Sie sehen dies als Grundlage für eine langfristig erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Weiter erwarten Bevölkerung und Kanton, dass die TKB zur volkswirtschaftlichen Stabilität und einer günstigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung im Kanton beiträgt.

Zentral dabei ist, dass sich die TKB an alle gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben hält, es zu keinen schwerwiegenden Verstössen kommt und die geschäftlichen Entscheide im Einklang mit ethischen Grundsätzen stehen.

Zudem wird von der TKB erwartet, dass sie kritische Anliegen von internen und externen Stakeholdern ernst nimmt. Dies beinhaltet, dass ein einfacher Zugang besteht, um Anliegen an die TKB heranzutragen und dass Whistleblower geschützt werden.

Schliesslich soll die TKB über eine verantwortungsvolle Vergütungspolitik verfügen. Dies bedeutet, dass faire Löhne bezahlt werden.

Relevante themenspezifische Weisungen

- Weisung «Bekämpfung Geldwäscherei»
- Weisung «Crossborder»
- Weisung «Crossborder Deutschland»
- Weisung «FATCA»
- Weisung «Entgegennahme und Ausrichtung von Geschenken und anderen Vorteilen»
- Weisung «Externe Meldestelle für Compliance-Verstösse»
- Weisung «Marktverhalten»
- Weisung «Sanktionen»
- Weisung «Steuertransparenz Auslandkunden»
- Weisung «QI»

Managementansatz

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

Compliance-Management-System (inkl. Weisungswesen)

Mit einem professionellen Compliance-Management-System sorgt die TKB für die Einhaltung von gesetzlichen, regulatorischen, branchenüblichen und unternehmensspezifischen Regelungen. Jedes Jahr wird ein risikobasierter Kontroll- und Tätigkeitsplan für das folgende Jahr erstellt und von der Geschäftsleitung genehmigt sowie vom Risiko- und Prüfausschuss des Bankrates zur Kenntnis genommen. Grundlage dafür sind eigene Erfahrungen, neue gesetzliche und regulatorische Vorgaben sowie eine Risikoerhebung. Die Corporate Governance-Anforderungen werden durch ein umfangreiches Weisungswesen implementiert, das den Umgang mit Risiken und die Einhaltung von gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben regelt.

Der Ethikkodex (Code of Conduct) der TKB enthält bankweite Verhaltensgrundsätze und ist Teil der Anstellungsbedingungen. Das Geschäfts- und Organisationsreglement regelt die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Gremien und Funktionen. Daneben bestehen diverse Weisungen zur Verhinderung von Bestechung und Korruption (Policies against bribery and corruption), beispielsweise die Weisung «Entgegennahme und Ausrichtung von Geschenken und anderen Vorteilen», zur Bekämpfung von Geldwäscherei (Anti-money laundering), organisierter Kriminalität und Terrorismusfinanzierung, Steuerdelikten (Tax evasion / tax crime) oder zum Umgang mit grenzüberschreitenden Tätigkeiten (Crossborder). Ebenfalls besteht eine Weisung zum Marktverhalten (Market conduct) zur Verhinderung von Insiderhandel und Marktmanipulation (Insider trading and market manipulation). Die Weisungen werden regelmässig aktualisiert. Verletzungen der Vorgaben werden einem standardisierten Prozess folgend untersucht, der Teil eines etablierten Sanktionssystems ist. Zudem wird die Einhaltung der Corporate Governance-Vorschriften und der Weisungen mittels Risikomanagement-Prozessen und internem Kontrollsystem sichergestellt und von interner (Interne Revision) und externer Stelle (Revisionsstelle, FINMA) geprüft. Die Verhinderung von Interessenkonflikten wird in verschiedenen Weisungen punktuell geregelt, z. B. in der bereits erwähnten Weisung «Entgegennahme und Ausrichtung von Geschenken und anderen Vorteilen». Den Mitarbeitenden steht ausserdem eine Checkliste «Massnahmen zur angemessenen Begrenzung von Interessenkonflikten» zur Verfügung, um Interessenkonflikte frühzeitig zu erkennen und angemessen zu handeln.

Geldwäschereibekämpfung (Anti-money laundering)

Die TKB setzt alle relevanten gesetzlichen und regulatorischen Regelungen zur Geldwäschereiprävention um. Daneben verfügt die TKB über IT-basierte Systeme zur Überwachung des Zahlungsverkehrs. Diese prüfen alle ein- und ausgehenden Zahlungen. Zugleich wird täglich mittels der externen Datenbank «World-Check» überprüft, ob bestehende Kundinnen und Kunden auf einer Sanktionsliste aufgeführt sind oder andere Reputationsrisiken bestehen. Das gleiche Vorgehen wendet die TKB bei Neukundinnen und Neukunden an. Daneben wird das Geldwäschereirisiko von Geschäftsbeziehungen mit einem Punktesystem überwacht. Geschäftsbeziehungen mit erhöhten Risiken unterstehen einem separaten Prüf- und Bewilligungsprozess.

Bekämpfung von Steuerhinterziehung

Die TKB verfügt über eine Weissgeldstrategie und nimmt nicht wissentlich ungesteuerte Neugelder an. Die entsprechenden Grundsätze sind im Ethikkodex (Code of Conduct) geregelt. Darin wird festgehalten, dass die Unterstützung von Kundinnen und Kunden bei der Steuerhinterziehung oder -vermeidung durch die Bank und ihre Mitarbeitenden nicht zulässig ist. Zudem hält sich die TKB an die Vereinbarung über die Standesregeln zur Sorgfaltspflicht der Banken (VSB 20), die ein Verbot von aktiver Beihilfe zur Steuerhinterziehung oder ähnlichen Handlungen enthält. Schliesslich verfügt die TKB über eine Weisung zur Steuertransparenz von Auslandskundinnen und -kunden. In diesem Zusammenhang wurde die gesamte Auslandskundschaft bereits vor Jahren bereinigt.

Im Rahmen einer jährlichen Prüfung analysiert die TKB, ob bei Kundinnen und Kunden qualifizierte Steuerdelikte vorliegen könnten. Sind gewisse Schwellenwerte erfüllt, werden die Kundenberaterinnen und -berater automatisch aufgefordert, eine vertiefte Prüfung vorzunehmen.

Weiter stellt die TKB sicher, dass Auslandskundinnen und -kunden an Länder gemeldet werden, die Teil des automatischen Informationsaustausches (AIA) sind. Da die USA nicht am AIA teilnehmen, werden US-Personen im Rahmen der Foreign Account Tax Compliance Act-Regelungen (FATCA) erfasst. FATCA richtet sich an Finanzinstitute weltweit und verlangt, dass sie den US-Steuerbehörden jährlich Informationen zu US-Steuerpflichtigen weitergeben. Ausländische Kundinnen und Kunden, die nicht in einem AIA-Land domiziliert sind, müssen die Einhaltung der geltenden Steuergesetze einmalig schriftlich bestätigen. Die TKB erfüllt zudem die Anforderungen des mit der US-Steuerbehörde IRS abgeschlossenen Qualified Intermediary Agreement (QI) und stellt durch robuste Prozesse und Kontrollen die kontinuierliche Einhaltung aller relevanten QI-Vorgaben sicher. Mit dem QI-Agreement verpflichten sich Finanzinstitute, bestimmte Sorgfalts-, Dokumentations- und Meldepflichten einzuhalten, um US-Quellensteuern korrekt zu erheben und abzuführen.

Wirksamer Wettbewerb (Fair competition)

Das Bundesgesetz über Kartelle und andere Wettbewerbsbeschränkungen (Kartellgesetz) bezweckt, schädliche Auswirkungen von Kartellen und anderen Wettbewerbsbeschränkungen zu verhindern und damit den Wettbewerb zu fördern. Als eigenständiges Institut unterstützt die TKB den freien und fairen Wettbewerb, hält die anwendbaren Bestimmungen des schweizerischen Wettbewerbs- und Kartellrechts ein und vermeidet Verhaltensweisen, welche den wirksamen Wettbewerb beeinträchtigen könnten. Die Bank spricht sich gegen jegliche Bildung von Kartellen oder sonstige wettbewerbschädliche Absprachen aus.

Schulung von Mitarbeitenden

Die TKB verfügt über ein umfassendes Schulungskonzept zu Compliance-Themen. Alle Mitarbeitenden, die neu in die Bank eintreten, absolvieren eine Einführungsschulung zu Compliance-Themen. Ergänzend dazu lädt die Bank betroffene Mitarbeitende regelmässig zu obligatorischen Weiterbildungen zu zentralen Compliance-Themen ein. Dazu gehören Schulungen zur Geldwäschereibekämpfung, zum

Marktverhalten, zum grenzüberschreitenden Bankgeschäft (Crossborder) oder zu den Steuerthemen FATCA / AIA / Qualified Intermediary. Mit Informationskampagnen werden die Mitarbeitenden aller Stufen auf die Bedeutung regelkonformen Verhaltens aufmerksam gemacht. Ferner werden Compliance-Themen im Rahmen des kontinuierlichen Leistungs- und Entwicklungsdialogs zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden angesprochen. Zudem hat der Leiter Compliance einen Standardtermin in den Sitzungen der Geschäftsleiter Privatkunden und Geschäftskunden mit ihren Abteilungsleitern, um über aktuelle Compliance-Themen zu informieren.

Meldestelle für Compliance-Verstösse (Whistleblower-Stelle)

Seit 2018 hat die TKB eine externe, unabhängige Meldestelle für Compliance-Verstösse (Whistleblower-Stelle). Zusätzlich zu den internen Meldemöglichkeiten wie der direkten Ansprache des Vorgesetzten oder der Leitung der Abteilung Compliance können sich Mitarbeitende mit ihrer Verdachtsmeldung dadurch an eine unabhängige Anwaltskanzlei wenden. Diese leitet die anonymisierten Informationen an den Leiter Compliance weiter, damit dieser den Sachverhalt vertieft prüfen kann (siehe Details dazu im Abschnitt «Meldeverfahren bei Verstössen» auf S. 14). Der Ethikkodex der TKB sowie die Weisung «Externe Meldestelle für Compliance-Verstösse» besagen explizit, dass den Mitarbeitenden bei Meldungen keinerlei Nachteile entstehen dürfen, ausser die Meldung beruht auf wissentlich falschen Angaben. Das Vorgehen bei Meldungen an die Whistleblower-Stelle ist in der Weisung formell geregelt. Die Whistleblower-Stelle arbeitet auf Deutsch, der innerhalb der TKB und im Marktgebiet gesprochenen Sprache. Weitere Informationen zur Meldung von Verstössen sind im entsprechenden Abschnitt auf S. 14 zu finden.

Vergütungspolitik

Das Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung liegt in der Zuständigkeit des Bankrates. Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder besteht aus einem fixen Jahressalär und einer variablen Vergütung.

Bei der Vergütung der Geschäftsleitung betrachtet der Bankrat alle Dimensionen, die für eine ausgewogene und nachhaltige Bankführung wichtig sind. Die variable Vergütung ist auch an die Nachhaltigkeitsziele gekoppelt. Eines der fünf quantitativen strategischen Ziele der Unternehmensstrategie 2023 bis 2027 bezieht sich dabei auf Nachhaltigkeit: die Verbesserung des ESG-Ratings bei MSCI ESG und Inrate um je eine Ratingklasse. Darüber hinaus wird die Leistung der Geschäftsleitung anhand qualitativer Ziele beurteilt, wobei auch hier Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt werden.

Auch ausserhalb der Geschäftsleitung stellt die TKB mit einer verantwortungsvollen Vergütungspolitik sicher, dass Fehlanreize und Interessenkonflikte vermieden werden. Ein spezielles Augenmerk legt die TKB dabei auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche in den Beratungsprozess involviert sind. Zusätzliche Angaben zur Vergütungspolitik der Bank sind im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» im Managementansatz auf S. 22 zu finden.

Weitere Informationen zu den Vergütungen finden sich im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der TKB. Dort wird ebenfalls das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung ausgewiesen.

Berichterstattung

Seit 2014 berichtet die TKB transparent über ihre Fortschritte in der Nachhaltigkeit. Seit 2023 erscheint der GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit jährlich. Der Bericht wird im Strategieausschuss des Bankrats behandelt und durch den Bankrat verabschiedet. Der Fachbericht ergänzt den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der Bank, der neben dem Jahresbericht die Jahresrechnung, detaillierte Informationen zur Unternehmensführung sowie die zentralen Aspekte zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäss Art. 964a ff. des Schweizer Obligationenrechts enthält. Diese Aspekte werden im Bankausschuss zuhanden des Bankrats verabschiedet. Daneben publiziert die TKB als Anhang zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht bzw. als Teil der gemäss OR vorgeschriebenen Nachhaltigkeitsberichterstattung einen Klimabericht gemäss den TCFD-Empfehlungen. Die Klimaberichterstattung wird im Risiko- und Prüfungsausschuss zuhanden des Bankrats behandelt. Basierend auf der Verordnung des Bundesrates über die Berichterstattung über Klimabelange ist diese Klimaberichterstattung seit dem Geschäftsjahr 2024 für die TKB verpflichtend.

Der gesamte Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der Bank wird im Thurgauer Kantonsparlament – dieses nimmt einen Teil der politischen Obergrenze über die Bank wahr – verabschiedet.

Ergänzend kommuniziert die TKB ihre Nachhaltigkeitsleistung in unterschiedlichen Formaten über verschiedene Kanäle. Dazu zählen die Mitarbeiterzeitschrift, die Website der Bank sowie Beiträge in den sozialen Medien. Auf diese Weise erfüllt die Bank die unterschiedlichen Informationsbedürfnisse ihrer Stakeholder.

Organisation

Das Thema «Corporate Governance» verantworten der Bankrat auf strategischer Ebene sowie die Geschäftsleitung im operativen Bereich. Verschiedene Abteilungen und Fachleute der Bank unterstützen sie bei der Umsetzung. Die Arbeitsgruppe «Corporate Governance» beobachtet und prüft die regulatorischen Entwicklungen. Ihr gehören Mitarbeitende des Generalsekretariats, der Unternehmensentwicklung, der Fachstelle Nachhaltigkeit, des HR und der Abteilungen Compliance und Risk Control an. Sie tritt vierteljährlich zusammen. Die Compliance-Abteilung unterstützt die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden, indem sie in Compliance-Fragen informiert, berät und ausbildet. Ferner stellt sie die Einhaltung der Vorgaben und Regelungen sicher. Die Abteilung berichtet regelmässig an die Geschäftsleitung und quartalsweise an den Bankrat. Zudem hat die Bank ständige Arbeitsgruppen zu den Themen «Datenschutz» und «interne Betrugsprävention» etabliert, welche sich unter anderem aus den Leitern HR, Interne Revision, Recht und Compliance zusammensetzen. Weitere Arbeitsgruppen werden bei Bedarf und zur Umsetzung von spezifischen Corporate Governance-Vorhaben gebildet.

Stand der Zielerreichung

Ziel: Die TKB behält den regelmässigen und transparenten Austausch mit ihren Stakeholdergruppen bei.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Umsetzung eines externen Dialogs pro Jahr erfolgt: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Es fand ein Austausch zum WWF-Rating der Schweizer Retailbanken 2024 mit der Geschäftsleitung der TKB und des WWF Schweiz statt. Dabei wurden das Resultat, aber auch die gegenseitigen Erwartungen, Empfehlungen, Herausforderungen und möglichen Lösungsansätze diskutiert
Umsetzung eines internen Anlasses für Mitarbeitende pro Jahr erfolgt: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Im Jahr 2025 wurden zwei Anlässe für Mitarbeitende zum Thema Nachhaltigkeit durchgeführt. Einerseits der Nachhaltigkeits-Event mit rund 60 Mitarbeitenden; andererseits die erstmalig durchgeführte Nachhaltigkeits-Exkursion bei InnoRecycling in Eschlikon mit 40 Teilnehmenden

Ziel: Die TKB fördert integriertes und verantwortungsbewusstes Verhalten (Compliance) auf allen Stufen.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum verantwortungsbewussten Verhalten (Themen aus dem Ethikkodex) erfolgt: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Ein Selbstlernangebot zum Ethikkodex wurde den Mitarbeitenden in der «LernBar» zur Verfügung gestellt und im Intranet beworben
Vermeidung schwerwiegender regulatorischer Verstösse erfolgt: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Keine schwerwiegenden Verstösse festgestellt

Ziel: Die Geschäftsleitung verfügt über ein Vergütungsmodell, welches Nachhaltigkeitsziele beinhaltet.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Die jährlichen strategischen Ziele der Geschäftsleitung beinhalten Nachhaltigkeitsziele (Zielwert: > 15%)	2030 (jährlich)	✓	19% der jährlichen strategischen Ziele der Geschäftsleitung beinhalten Nachhaltigkeitsziele (Ziele mit Bezug zu Nachhaltigkeit im Verhältnis zur Summe der Strategieziele)

✓ Ziel erreicht ● Auf Zielkurs ● Teilweise auf Zielkurs ● Nicht auf Zielkurs ○ Noch nicht gestartet

Massnahmen und Aktivitäten 2025

- Abschluss der Verankerung der TKB Nachhaltigkeitspolitik in den relevanten Bankprozessen. Als letzter Schritt wurden im Finanzierungsgeschäft die Ausschlüsse kontrovers diskutierter Themen in die Prozesse und Systeme der Bank integriert
- Durchführung Schulungslektion für die Geschäftsleitung und den Bankrat zum Thema «Weitere naturbezogene Finanzrisiken»
- Prüfung des Ethikkodex durch Interne Revision
- Schaffung der Voraussetzungen für die maschinelle Lesbarkeit des Klimaberichts

Nächste Schritte

- Überarbeitung des Ethikkodex
- Umsetzung der maschinellen Lesbarkeit des Klimaberichts
- Organisation eines nächsten Nachhaltigkeits-Events zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Informationssicherheit und Datenschutz

Die TKB misst der Informationssicherheit und dem Datenschutz grosse Bedeutung zu. Die Sicherheit von Daten von Kundinnen und Kunden, aber auch von Mitarbeitenden, ist für die TKB als zuverlässige und vertrauensvolle Partnerin unabdingbar. Als Finanzdienstleisterin verfügt die TKB über sensible Daten und ist daher besonders exponiert. Daher ist ein umfassender und hoher Schutz der betrieblichen Infrastruktur äusserst relevant. Die entsprechenden Strukturen und Methoden entsprechen dabei den höchsten Standards. Um dies zu erreichen, setzt die Bank sowohl technische als auch organisatorische Massnahmen um und informiert ihre Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitenden transparent über Änderungen in diesem Bereich.

Auswirkungen, Chancen und Risiken

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	Bezüglich Datenschutz und Informationssicherheit bestehen potenziell negative Auswirkungen insbesondere für Kundinnen, Kunden und Mitarbeitende, wenn deren Daten nicht ausreichend geschützt sind. Für Kundinnen und Kunden besteht die Gefahr des Identitätsdiebstahls. Dies kann zu erheblichen finanziellen Verlusten und einem langwierigen Prozess zur Wiederherstellung der eigenen Identität führen. Zudem können vertrauliche Informationen über finanzielle Transaktionen öffentlich werden, was die Privatsphäre der Kundinnen und Kunden erheblich beeinträchtigt. Mitarbeitende sind ebenfalls gefährdet, da ihre persönlichen und beruflichen Informationen missbraucht werden könnten, was zu Identitätsdiebstahl, Betrug oder gezielten Phishing-Angriffen führen kann. Insgesamt können mangelnde Datenschutz- und Sicherheitsmassnahmen das Vertrauen in die Bank sowohl für Kundinnen und Kunden als auch für Mitarbeitende schwer beschädigen.
Nachhaltigkeitsbezogene Chancen	Bei der Informationssicherheit und dem Datenschutz liegt der Fokus auf der Risikominimierung; das Chancenpotenzial ist beschränkt. Es besteht primär darin, dass klare Regelungen und Transparenz bezüglich des Datenschutzes und der Verarbeitung personenbezogener Daten das Vertrauen der Kundinnen und Kunden stärken können.
Nachhaltigkeitsbezogene Risiken	Bei der Informationssicherheit und beim Datenschutz bestehen Risiken, die ein hohes Schadenpotenzial aufweisen. In punkto Informationssicherheit besteht die Gefahr, Opfer eines Cyberangriffs zu werden – beispielsweise in Form von Datendiebstahl oder der Beschädigung von IT-Services. Mit der Einhaltung des Datenschutzgesetzes und der Wahrung des Bankkündengeheimnisses sind weitere Risiken verbunden. So können beispielsweise ein Datenverlust, zu viele Einsichtsrechte, irrtümliche Versände an falsche Adressen oder der mangelhafte Umgang mit Personendaten zu Schäden führen. Ein Mangel an Datenschutz- und Sicherheitsmassnahmen kann zudem das Vertrauen in die Bank sowohl bei Kundinnen, Kunden als auch bei Mitarbeitenden stark beeinträchtigen. Die TKB stuft diese Risiken als erheblich ein und begegnet ihnen mit diversen Massnahmen in verschiedenen Bereichen. Sie setzt beispielsweise auf eine robuste IT-Architektur, strikte Zugriffskonzepte, eine durchgehende Überwachung der IT-Systeme durch interne und externe Fachpersonen sowie auf dezidierte Software zur Erkennung und Abwehr von Cyberbedrohungen oder Datenverlusten. Darüber hinaus verfügt die TKB über Weisungen und Vorgaben zum Umgang mit Daten und investiert in die regelmässige Sensibilisierung und Ausbildung der Mitarbeitenden und zunehmend auch der Kundinnen und Kunden.

Erwartungen an die Bank

Von der TKB wird erwartet, dass alle Daten ihrer Kundinnen und Kunden und ihrer Mitarbeitenden jederzeit gut geschützt und verfügbar sind. Auch die IT-Infrastruktur muss gut geschützt sein und einwandfrei funktionieren, damit Kundinnen und Kunden ihre Finanzgeschäfte jederzeit abwickeln können. Falls es zu Cyber-Vorfällen kommt, wird erwartet, dass die Reaktionszeit sehr kurz ist und die Systeme nach kurzer Zeit wieder verfügbar sind. Dies ist insbesondere auch die Erwartung des Regulators. Zudem soll die TKB verantwortungsbewusst mit den ihr anvertrauten Daten umgehen und transparent über deren Verwendung informieren. Kundinnen, Kunden und Mitarbeitende erwarten, dass personenbezogene Daten nicht gegen ihren Willen verwendet werden und sie diese Einschränkung auf einfache Weise mitteilen können. Schliesslich wird von der TKB erwartet, dass sie über relevante Datenschutzverletzungen und Cyber-Vorfälle informiert.

Relevante themenspezifische Weisungen

- Weisung «Datenschutz»
- Weisung «Outsourcing»
- Weisung «Zusammenarbeit mit Drittparteien»
- Weisung «Data Governance»
- Weisung «System Governance»
- Weisung «Projekt Governance»
- Weisung «Umgang mit Kundendaten»
- Weisung «Klassifizierung»
- Weisung «Informationssicherheitspolitik»
- Weisung «Verhalten bei Informationssicherheitsvorfällen»

Managementansatz

Einbettung in das Compliance-Management-System

Die TKB misst der Informationssicherheit und dem Datenschutz grosse Bedeutung zu. Die Geschäftsleitung setzt das Managementsystem zur Informationssicherheit und zum Datenschutz um und erlässt Weisungen, unter anderem zum Datenschutz, zur Datenklassifikation, zum IT-Grundschutz oder zum Umgang mit Kundendaten. Die Abteilungen Compliance und Risk Control unterstützen die Geschäftsleitung bei der Umsetzung des Managementsystems. Die relevanten Kontrollen im internen Kontrollsystem (IKS), inklusive

Kontrollen der Lieferanten und Geschäftspartner im IT-Bereich, orientieren sich an den regulatorischen Vorschriften und den relevanten Standards. Der Bankrat und die Geschäftsleitung werden im Rahmen der Quartalsberichte Risk Control (Informationssicherheit) bzw. Compliance (Datenschutz) vierteljährlich zu den jeweiligen Themen des Datenschutzes informiert. Zudem werden das Managementsystem und die relevanten internen Kontrollen regelmässig durch die interne und eine externe Revisionsstelle auditiert. Alle Mitarbeitenden werden regelmässig über Informationssicherheit und Datenschutz geschult. Informationen zu diesen Themen werden laufend aufbereitet und intern sowie extern kommuniziert.

Lieferanten und Geschäftspartner werden vertraglich zum Datenschutz gemäss Vorgaben der Bank verpflichtet. Bei Bedarf schult die TKB die Auftragnehmer zum Thema Datenschutz. Ebenfalls werden Auftragnehmer vertraglich verpflichtet, ihre für die Bank tätigen Mitarbeitenden im Datenschutz auszubilden.

Datenschutzerklärung (Privacy policy)

Für Kundinnen und Kunden sowie alle interessierten Parteien sind die relevanten Bestimmungen zur Bearbeitung von Personendaten in der Datenschutzerklärung auf der Website der Bank publiziert und auf jeder Geschäftsstelle erhältlich. Die Datenschutzerklärung gilt für alle Geschäftsbereiche der Bank. Spezifische Datenschutzhinweise in Form von Nutzungsbedingungen erhalten Kundinnen und Kunden für die Nutzung von Online-Formularen und -Tools oder bei der Teilnahme an Events oder Veranstaltungen. Für Mitarbeitende sind diese in einer internen Weisung zum Datenschutz geregelt. Die TKB gewährt den betroffenen Personen sämtliche gesetzlich vorgesehenen Rechte, wie jenes auf unentgeltliche Auskunft, auf Berichtigung, Sperrung und Löschung der Daten, auf Einschränkung der Verarbeitung, auf Widerspruch gegen eine Verarbeitung sowie auf Herausgabe bzw. Übertragung der Personendaten in einem gängigen Format an andere Verantwortliche. Betroffene Personen können eine erteilte Einwilligung in die Verarbeitung personenbezogener Daten jederzeit widerrufen, wobei der Widerruf erst für die Zukunft gilt.

Die Bearbeitung von Personendaten kann durch die TKB selbst oder im Auftrag der TKB durch einen Dritten erfolgen. Massgebend für die Vergabe von Aufträgen an Dritte ist die Weisung «Outsourcing». Datenbearbeitung durch Dritte erfolgt ausschliesslich mittels Vertrag und Vereinbarung über die Auftragsdatenbearbeitung nach Datenschutzgesetz mit verpflichtenden Anforderungen und detaillierten Angaben. Bei der Auswahl von Outsourcing-Partnern findet im Rahmen des von der IT verantworteten Provider Onboarding Managements (Weisung «Zusammenarbeit mit Dritten») ein Due Diligence-Prozess statt. Dieser beinhaltet z. B. eine Risikobewertung, die Überprüfung des Vorliegens einer ISAE3402-Zertifizierung (oder vergleichbar), die Überprüfung von Referenzen und die Identifizierung von Red Flags. Zudem werden diverse Vorgaben bezüglich Informationssicherheit und Datenschutz in die jeweiligen Verträge mit Dritten aufgenommen. Diese umfassen unter anderem Vorgaben zu technischen und organisatorischen Massnahmen bezüglich Informationssicherheit und Datenschutz sowie eine Liste der Unterauftragsnehmer und Anforderungen zu deren Prüfung und Genehmigung. Die Auftragnehmerin gibt der TKB den Wechsel oder den Beizug eines neuen Unterauftragnehmers im Voraus schriftlich bekannt. Die TKB muss dem Wechsel des Unterauftragnehmers schriftlich zustimmen. Die Bank überprüft die Einhaltung der Vorgaben beim Outsourcing; der Prozess für das Third Party Risk Management wird beim Erscheinen dieses Berichts noch erarbeitet.

Gewährleistung der Informationssicherheit bei externer Datenverarbeitung

Beauftragt die TKB einen Dritten, selbständig und dauernd eine für die Geschäftstätigkeit des Unternehmens wesentliche Funktion ganz oder teilweise zu erfüllen, so hat sie sich an die Vorgaben des FINMA-Rundschreibens 2018/3 «Outsourcing» zu halten. Weiter gelten die oben genannten Weisungen.

Verträge zu wesentlichen Auslagerungen durchlaufen eine rechtliche Prüfung und eine Risikoanalyse durch Risk Control; es werden Notfallpläne für Ausfälle erarbeitet und Optionen für die geordnete Rückführung der ausgelagerten Funktion festgelegt. Weiter werden Kontrollen und Führungskontrollen definiert; so ist jede outgesourcte Funktion mindestens jährlich zu überprüfen. Die Grundlagen für die Bewilligung von Outsourcing-Projekten sind im Kompetenzreglement der Bank festgehalten. Vor Erbringung der Leistung durchlaufen Dienstleister eine Integritätsprüfung. Die TKB verpflichtet Drittanbieter, sie frühzeitig über den Beizug oder Wechsel von Unterakkordanten, die wesentliche Funktionen erbringen, zu informieren, damit sie die Möglichkeit hat, das Outsourcing geordnet zu beenden. Werden solche Unterakkordanten beigezogen, sind ihnen die Pflichten und Zusicherungen des Dienstleisters, die zur Erfüllung des Rundschreibens erforderlich sind, zu überbinden.

Access Management System

Der Schutz vor unbefugtem Zugriff auf Personendaten wird unter anderem durch ein restriktives Access Management System sichergestellt, das den Need-to-know- und Least Privilege-Prinzipien folgt. Zur Datenminimierung besteht ein Konzept für die periodische Löschung von sämtlichen digitalen Daten im Kernbankensystem und in direkt angebundenen Systemen. Weiter bestehen Prozesse zum Löschen von übrigen Daten in Umsystemen und physischen Ablagen. Das Löschen basiert auf den gesetzlichen und regulatorischen Aufbewahrungsfristen sowie auf den Anforderungen der Datenschutzgesetzgebung.

Notfallplanung für Sicherheitsvorfälle (Data breaches, data incidents)

Die TKB verfügt über Notfallpläne bei Sicherheitsvorfällen (Data breaches, data incidents). Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind in der Weisung «Verhalten bei Informationssicherheitsvorfällen» geregelt. Ein Data-Leakage-Tool (DLP) überwacht Datenbanken und den ausgehenden E-Mail-Verkehr und Teams-Chat-Nachrichten, wie auch ausgewählte Bereiche der Datenablage. Bei einem Verstoß werden die betroffenen Mitarbeitenden, deren Vorgesetzte und das Team Information Risk Control (Information security) per E-Mail informiert. Das Team Information Risk Control klärt jeden Fall ab. Zudem muss der oder die betroffene Mitarbeitende Stellung dazu nehmen. Die Sicherheitsvorfälle werden erfasst, gesammelt und ans interne Cyber Risk Board rapportiert. Mittels Risk Assessment und der Konzepte privacy by default / privacy by design sowie ergänzenden Schulungsmassnahmen wird möglichen

Datenschutzverletzungen proaktiv vorgebeugt. Tatsächlich aufgetretene Datenschutzverletzungen werden gemäss definiertem Prozess umgehend analysiert und Massnahmen eingeleitet, um Schäden gering zu halten und Schutzmassnahmen zu verbessern.

Zur Sicherstellung der Informationssicherheit werden regelmässig Audits durchgeführt. Diese richten sich nach den wesentlichen Risiken bei den kritischen Systemen oder Datenübermittlungswegen. Diese Audits werden entweder von externen Firmen (punktuell) oder internen Teams (Information Risk Control / Interne Revision) über Prozesse und deren Verhalten von Informationen und kritischen Daten durchgeführt.

Organisation

Die TKB verfügt über eine Cyber-Strategie für den Umgang mit Cyber-Risiken und eine Datenstrategie zu Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Daten, aber auch deren Nutzung zur Erreichung der Unternehmensziele. Der Bankrat stellt sicher, dass die Unternehmensstrategie datenschutzkonform ist. Die Geschäftsleitung verantwortet die Umsetzung der relevanten Massnahmen zu Informationssicherheit und Datenschutz. Sie stellt insbesondere die datenschutzkonforme Bearbeitung von Personendaten sicher und gewährleistet so den Schutz, die Vertraulichkeit und die Integrität der Kundendaten.

Datenschutzberater

Der von der Geschäftsleitung ernannte Datenschutzberater der TKB ist fachlich unabhängig und weisungsungebunden. Er ist administrativ in der Abteilung Compliance angesiedelt. Seine Kontaktdaten sind auf der Website der TKB publiziert und dem Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) gemeldet. Er ist Anlaufstelle für betroffene Personen und für die Behörden. Der Datenschutzberater stellt sicher, dass Risiken frühzeitig erkannt werden und die Bearbeitung von Personendaten den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Er berät alle verantwortlichen Stellen der Bank in sämtlichen Belangen des Datenschutzes. Zudem sensibilisiert er die Mitarbeitenden zu Datenschutzthemen. Er hat im Rahmen seiner Aufgabe ein uneingeschränktes Auskunfts- und Einsichtsrecht.

Cyber Risk Board

Das Cyber Risk Board setzt sich zusammen aus den Leitern IT-Sicherheit, Risk Control, IT, Information Risk Control, Compliance und IT Interne Revision. Es beobachtet die Cyberbedrohungen und die Veränderungen beim Risikoexposure der TKB. Zudem analysiert es Cybervorfälle innerhalb der Bank und im Branchenumfeld, überwacht die Penetration-Tests und Verwundbarkeitsanalysen. Es schätzt kontinuierlich die aktuellen Cyberrisiken ein und befasst sich mit den regulatorischen Entwicklungen.

Informationssicherheits-Organisation

Die Informationssicherheit wird durch ein mehrköpfiges Team überwacht und sichergestellt. Dieses Team gehört organisatorisch zur Abteilung Risk Control. Zudem verfügt die TKB über ein IT Security-Team, das organisatorisch der IT zugeteilt ist. Dadurch ist die permanente Überwachung von Systemen, Netzwerken und Datenflüssen sichergestellt, sodass Datenverluste verhindert und Cyberangriffe auf die IT-Systeme und Applikationen abgewehrt werden können. Die physische Sicherheit wird durch den Leiter Physische Sicherheit in der Abteilung Immobilien verantwortet.

Verantwortung für Datenschutz und Datensicherheit

Die Geschäftsleitung verantwortet die Umsetzung der relevanten Massnahmen zu Informationssicherheit und Datenschutz. Sie delegiert diese Verantwortung an das Architekturboard, welches gleichzeitig das Data Governance Board ist. Dieses setzt sich aus den Leitern der IT-Security, IT-Architektur, Datenmanagement, Information Risk Control, Financial Risk Control und dem Leiter Geschäftsbereich Digitalisierung und Services (Geschäftsleitungsmitglied) zusammen. Es beurteilt Einführung und Veränderungen von Systemen, Schnittstellen und Daten; insbesondere, ob die Abklärungen zu Schutz und Überwachung der jeweiligen Veränderungen ordentlich erfolgt sind und umgesetzt werden. Grundsätzlich müssen alle Vorhaben im Architekturboard vorgestellt und abgenommen werden, bevor diese implementiert werden. Der Leiter Geschäftsbereich Digitalisierung und Services leitet die Projektsteuerung und kann so Veränderungen in Projekten erkennen und auf die Relevanz im Architekturboard hinweisen.

Stand der Zielerreichung

Ziel: Die TKB verfügt über eine zeitgemässe und zuverlässige Cyber Security-Infrastruktur und stellt den verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Kundendaten sicher.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Vermeidung meldepflichtiger Cyber-Attacken erfolgt: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Keine meldepflichtigen Cyber-Attacken
Vermeidung meldepflichtiger Datenverluste erfolgt: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Keine meldepflichtigen Datenverluste

Ziel: Die Mitarbeitenden werden regelmässig zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz geschult und sensibilisiert.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Mitarbeitende wurden stufengerecht zu Informationssicherheit/Datenschutz im Berichtsjahr geschult (Zielwert: 90%)	2027 (jährlich)	✓	Alle Mitarbeitenden der TKB wurden zum WBT «Social Engineering» und zum WBT «Datenschutz-Refresher» eingeladen und absolvieren bis Q1 2026 die Pflichtschulungen. Zudem werden alle Mitarbeitenden im Bereich Informationssicherheit unterwiesen; ebenfalls absolvieren sie das Grundmodul Datenschutz im Rahmen des Onboardings. Der Zielwert von 90% wurde für beide Bereiche erreicht
Effektivität der Awareness-Kampagnen wird erhoben: ja/nein	2027 (jährlich)	✓	Die Phishing-Kampagne lief über 12 Monate (inkl. begleitender Umfrage) im Jahr 2025 und wird im Jahr 2026 ausgewertet

✓ Ziel erreicht ● Auf Zielkurs ● Teilweise auf Zielkurs ● Nicht auf Zielkurs ○ Noch nicht gestartet

Massnahmen und Aktivitäten 2025

- Überarbeitung des bestehenden Informationssicherheits-Management-Systems (ISMS) gestartet. Bestehende Vorgaben, Kontrollen, der Informationssicherheitsrisiko-Katalog sowie die dazu nötigen Tools wurden überprüft und werden schrittweise in die neue Norm ISO 27001:2022 überführt (Anforderung gemäss FINMA-Rundschreiben 2023/01)
- Strategische Neudefinition Team «Informationssicherheit» als «Information Risk Control», in der Folge organisatorisch dem internen Risikomanagement zugewiesen (Wechsel von «Compliance» zu «Risk Control»)
- Grundlegende Neukonzeption WBT Informationssicherheit. Zusätzlich fanden Live-Schulungen und Umfragen zur Awareness für Cyber- und Informationssicherheit statt; Entwicklung einer durch Mitarbeitende selbständig absolvierbaren Kurz-Web-Schulung
- Erneute Durchführung Kompaktseminar «Online-Sicherheit»
- Aktualisierung WBT Datenschutz für zweijährlich anstehende, verpflichtende Auffrischungsschulung; Schulung gestartet
- Aufbau eines «KI-Assessments» für rechtskonforme KI bei der TKB unter Berücksichtigung der für die Schweiz relevanten Abschnitte aus dem EU AI Act und im Hinblick auf die derzeit vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement in Erarbeitung befindlichen Regeln für die Nutzung von KI
- Vertretung der Interessen «Datenschutz und Compliance» bei der Erstellung der neuen Weisung «Künstliche Intelligenz (KI)»

Nächste Schritte

- Fortsetzung Überarbeitung ISMS
- Einführung Plattform, welche Cyberbedrohungen, Informationssicherheitsrisiken und eingesetzte Schutzmechanismen der kritischen Systeme zentral dokumentiert und Ereignisse und Schwachstellen aggregiert
- Fortsetzung WBT-Schulungen «Datenschutz»
- Anwendung KI-Assessment: Ansprechpartner bezüglich Datenschutz und Compliance bei Einführung neuer KI-Applikationen oder Anwendungen mit KI-Funktionen
- Bei Bedarf Durchführung weiterer Sensibilisierungsmassnahmen für Datenschutz in CRM und Kundendokumentation

Beschaffung

Als Thurgauer Unternehmen mit kantonalem Leistungsauftrag setzt sich die TKB für eine sozial- und umweltverträgliche Wirtschaft ein. Die Bank beschafft nicht nur nach wirtschaftlichen, sondern auch nach ökologischen und sozialen Kriterien und strebt lokale oder regionale Lieferketten an. Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsanforderungen bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen unterstützt die TKB indirekt eine umweltfreundliche und faire Herstellung und trägt zur Stärkung des Bewusstseins für eine nachhaltige Geschäftstätigkeit und nachhaltigen Konsum bei. Ferner reduziert die Bank mittels weitreichendem internen Kontrollsystem und regelmässigen Sorgfaltsprüfungen nicht nur nachhaltigkeitsbezogene Risiken, sondern stellt damit auch die Einhaltung geltender Vorschriften sicher.

Auswirkungen, Chancen und Risiken

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	Mittels lokaler Beschaffung unterstützt die TKB die regionale Wirtschaft und indirekt das Beschäftigungsangebot in der Region. Indem die Bank beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt, können deren Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen positiv beeinflusst werden. Durch die Umsetzung von fortschrittlichen Beschaffungsvorgaben nimmt die TKB zudem eine Vorbildrolle ein und kann die Geschäftstätigkeit der Lieferanten positiv beeinflussen, indem sie nachhaltigkeitsbezogene Themen aktiv anspricht und die Einhaltung von Standards einfordert.
Nachhaltigkeitsbezogene Chancen	Bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen besteht die grösste Chance darin, dass die TKB in direktem Kontakt mit lokalen Unternehmen/Produzenten (und damit potenziellen Kundinnen und Kunden) steht. Dies stärkt die lokale Verankerung und Sichtbarkeit der Bank.
Nachhaltigkeitsbezogene Risiken	Werden beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen die gesetzlich geltenden Vorschriften und Sorgfaltspflichten, beispielsweise in Bezug auf Kinderarbeit oder die Einfuhr von Mineralien und Metallen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, verletzt, stellt dies ein potenzielles Risiko dar. Die TKB prüft die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben regelmässig und hat die dafür nötigen Prozesse etabliert. Zudem besteht ein Reputationsrisiko, falls unbeabsichtigt Güter oder Dienstleistungen beschafft werden, welche unter schlechten Bedingungen hergestellt wurden. Die Risiken im Zusammenhang mit der Beschaffung schätzt die TKB aufgrund der verankerten Prozesse als gering ein.

Erwartungen an die Bank

Von der TKB als lokale Bank wird erwartet, dass sie bei der Beschaffung regionale Lieferanten berücksichtigt und somit die lokale Wirtschaft unterstützt. Zudem erwarten verschiedene Stakeholdergruppen, dass die TKB ihre klaren Richtlinien im Beschaffungsmanagement durchsetzt und so sicherstellt, dass negative Auswirkungen auf Menschen und Umwelt durch die Beschaffung verhindert oder minimiert werden. Schliesslich muss die TKB die gesetzlichen Vorgaben einhalten.

Relevante themenspezifische Weisungen

Allgemein relevante Leitlinien und Dokumente gemäss S. 8

Managementansatz

Die Grundsätze für die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen der TKB dienen als Leitfaden für alle Mitarbeitenden, die Einkäufe tätigen.

Allgemeine Grundsätze (Sustainable procurement principles)

Sechs übergeordnete Grundsätze gelten für sämtliche Beschaffungsvorgänge der Bank: Wirtschaftlichkeit, Sozialverträglichkeit (inkl. Einhaltung der Menschenrechte), Umweltverträglichkeit, Berücksichtigung lokaler Geschäftspartner, Transparenz und partnerschaftliche Zusammenarbeit sowie produktspezifische Anforderungen. Die Grundsätze bieten den Beschaffungsverantwortlichen konkrete Kriterien und Leitfragen, allgemeine Tipps sowie Prozessbeschreibungen. Sie sehen vor, dass Beschaffende auf ein wettbewerbsfähiges Kosten/Nutzen-Verhältnis über die gesamte Nutzungsdauer achten. Darüber hinaus sollen die zu beschaffenden Güter und Dienstleistungen unter sozialverträglichen Bedingungen hergestellt oder erbracht werden und über ihren gesamten Lebenszyklus möglichst geringe negative Auswirkungen auf Umwelt und Menschen haben. Dabei sensibilisieren die Beschaffungsverantwortlichen Lieferanten für Vorschriften zu Arbeits- und Gesundheitsschutz (Occupational health and safety) sowie zu Menschen- und Arbeitsrechten (Human and labour rights). Massgebend sind dabei die geltenden Gesetze, Gesamtarbeitsverträge oder andere Tarifvereinbarungen, Branchenstandards sowie die Vorgaben der International Labour Organization (ILO).

Die Nachhaltigkeitsanforderungen thematisiert die TKB in Gesprächen mit allen neuen Lieferanten sowie mit bestehenden Lieferanten im Zuge von Vertragsneuverhandlungen. Zudem sind die allgemeinen Beschaffungsgrundsätze auf der TKB-Website einsehbar. Mithilfe interner Kommunikation, z. B. via Intranet, sorgt die TKB dafür, dass alle mit der Beschaffung beauftragten Mitarbeitenden die Grundsätze kennen und befolgen. Auch im Rahmen der Schulungen Nachhaltigkeit wird das Thema adressiert. Zudem wird die Geschäftsleitung halbjährlich mittels Reporting über die Zielerreichung informiert.

Nachhaltigkeitserklärung für Lieferanten

Mit der Nachhaltigkeitserklärung für Lieferanten verpflichten sich Lieferanten der TKB zur Einhaltung generell gültiger Nachhaltigkeitsanforderungen. Zu diesen Anforderungen gehört auch, dass Lieferanten alle erforderlichen Massnahmen gegen Korruption treffen. Die Nachhaltigkeitserklärung wird bei allen Beschaffungen und Inanspruchnahme von Dienstleistungen über einem Wert von 10 000 Franken pro Jahr eingesetzt und pro Lieferant einmalig eingeholt. Mit dieser Massnahme schafft die TKB Verbindlichkeit für Nachhaltigkeit in der Lieferkette und sensibilisiert ihre Lieferanten systematisch für Umwelt- und Sozialverträglichkeit. Dank strukturierter Ablage kann der Fortschritt bei der Einholung nachvollzogen und ausgewertet werden. Das Dokument ist auf der TKB-Website öffentlich verfügbar.

Spezifische Anforderungen

Für zehn risikobehaftete Produktgruppen hat die TKB spezifische Nachhaltigkeitsanforderungen definiert, welche über die allgemeinen Grundsätze hinausgehen. Diese Produktdeklarationsblätter werden von den Lieferanten ausgefüllt und unterzeichnet an die TKB retourniert. Im IT-Bereich sind die Anforderungen in die Ausschreibungsunterlagen integriert und damit fester Vertragsbestandteil. Die produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen betreffen Werbemittel, IT-Produkte (Workplace Infrastructure, WPI) und das Mitarbeiterrestaurant.

Die Anforderungen gelten für Beschaffungen ab einem Wert von 10 000 Franken pro Beschaffungsvorgang oder kumuliert über das gesamte Jahr. Bei besonders sensiblen Produkten wie Marketingartikeln für Kinder wendet die TKB die Anforderungen auch bei einem geringeren Beschaffungsvolumen an. Eine zweite Ausnahme betrifft Anbieter, bei denen die Bank regelmässig grössere Bestellungen aufgibt; dort kommen sie ungeachtet des Auftragsvolumens zur Anwendung. Wenn zielführend, stützt sich die TKB bei den produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen auf anerkannte Label und Zertifizierungen wie «Blauer Engel», «amfori BSCI» oder «FSC». Externe Beschaffungsexpertinnen und -experten prüfen regelmässig, ob sich die diesbezüglichen Anforderungen geändert haben.

Jährliche Sorgfaltsprüfung gemäss Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit (VSoTr)

Die TKB fällt unter die Vorgaben der VSoTr. Aktuell ist die TKB von der Sorgfalts- und Berichterstattungspflicht befreit, da sie keine Mineralien und Metalle jenseits der definierten Schwellenwerte bearbeitet oder einführt und kein begründeter Verdacht auf Kinderarbeit in ihrer Lieferkette besteht. Mittels jährlicher Sorgfaltsprüfung überprüft und dokumentiert die TKB, ob diese Einschätzung immer noch zutrifft. Nach einer Erstevaluation 2022 mit Inventarisierung aller relevanten Beschaffungen von Gütern und Dienstleistungen erfolgte 2023 die Operationalisierung. Dabei wurde unter anderem die jährlich stattfindende Sorgfaltsprüfung ins interne Kontrollsystem integriert. Weitere Details zum Review-Prozess sind im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht (S. 49) zu finden.

Organisation

Die Beschaffungsverantwortlichen der verschiedenen Abteilungen sind für die Umsetzung der allgemeinen Beschaffungsgrundsätze und die Erfüllung der produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen zuständig. Die Fachstelle Nachhaltigkeit ist als Kontaktstelle für Fragen oder Anliegen vermerkt. In der Erfahrungsaustausch (Erfa)-Gruppe «Beschaffung» besprechen die Beschaffungsverantwortlichen aus dem Marketing, der IT, dem Immobilienbereich, dem technischen Dienst und dem Personalrestaurant die kontinuierliche Weiterentwicklung und Aktualisierung der Nachhaltigkeitsanforderungen. Weiter identifizieren sie Schulungsbedarf und besprechen die Optimierung der Prozesse. Externe Beschaffungsexpertinnen und -experten begleiten bei Bedarf den Erfahrungsaustausch.

Stand der Zielerreichung

Ziel: Die TKB berücksichtigt ausschliesslich Lieferanten, welche die Nachhaltigkeitsanforderungen der Bank vollständig erfüllen.			
KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Sämtliche Lieferanten (Beschaffungsvolumen > CHF 10 000) haben die NH-Erklärung unterschrieben (Zielwert: 90%)	2030 (jährlich)	●	Bis 31.12.2025 wurden total 367 NH-Erklärungen eingeholt (Reporting vorläufig in absoluten Zahlen)
Sämtliche Lieferanten (Beschaffungsvolumen > CHF 10 000) der Abteilungen Marketing, WPI und Mitarbeiter-Restaurant haben die Produktdeklarationsblätter unterschrieben (Zielwert: 90%)	2030 (jährlich)	●	Die Produktdeklarationsblätter werden durch die Abteilungen Marketing, WPI und MA-Restaurant konsequent eingeholt, jedoch besteht noch kein einheitlicher Ablageprozess. Deshalb kann derzeit noch keine verlässliche Anzahl ausgewertet und berichtet werden

● Ziel erreicht

● Auf Zielkurs

● Teilweise auf Zielkurs

● Nicht auf Zielkurs

○ Noch nicht gestartet

Massnahmen und Aktivitäten 2025

- Erstmaliges Reporting zum Stand der eingeholten Nachhaltigkeitserklärungen. Ergebnis: Die Einholung und Ablage erfolgen noch nicht konsequent. Umsetzung von Massnahmen zur Sensibilisierung (Behandlung an Jahressitzung der Marketing-Koordinatorinnen und -Koordinatoren (MKKO-Meeting); Entwicklung eines verpflichtenden WBTs für Mitarbeitende mit Bestellkompetenz)
- Durchführung Erfahrungsaustausch-Sitzung mit externem Referat «CO₂-Fussabdruck in der Lieferkette: Wo liegen die grossen Hebel?», Sensibilisierung der Teilnehmenden für das Thema

Nächste Schritte

- Weitere Umsetzung von Massnahmen zur Verankerung der Nachhaltigkeitserklärung, insbesondere mittels WBT
- Bereinigung nicht oder falsch abgelegter Nachhaltigkeitserklärungen
- Aufbau eines einheitlichen Ablageprozesses für Produktdeklarationsblätter
- Optimierung von Verpackung und Logistik im Bereich Marketing: Reduktion von Verpackungen bei Werbeartikeln; Umstellung auf kompaktere und/oder recyclingfähige Versandverpackungen
- Umstellung von konventionellen auf Fairtrade-Produkte bei Werbeartikeln Schokolade und Kaffeezucker

Engagement für die Region

Mit Sponsorings, eigenen Anlässen und gemeinnützigen Einsätzen ihrer Mitarbeitenden engagiert sich die TKB für eine vielfältige Gesellschaft im Kanton.

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

Auswirkungen, Chancen und Risiken

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	Mit ihrem Engagement für die Region kommt die TKB dem gesetzlich verankerten Leistungsauftrag nach, wonach die Bank in sozialer Verantwortung die volkswirtschaftliche Entwicklung im Kanton fördern soll. Ausgewählte Sponsoring-Engagements im ganzen Kanton stärken nicht nur die Kundennähe und mit ihr das Kundenvertrauen, sondern auch das gesellschaftliche und kulturelle Leben im Kanton sowie die lokale Wirtschaft. Die gemeinnützigen Einsätze der Mitarbeitenden führen direkt zu einer positiven Wirkung für Mensch und Natur in der Region.
Nachhaltigkeitsbezogene Chancen	Durch die Positionierung als regional verankertes Finanzunternehmen im Thurgau steigen die Chancen der Bank im Wettbewerb um Kundinnen und Kunden sowie um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ferner trägt das gesellschaftliche Engagement zur Sichtbarkeit der Bank, zur Festigung ihrer Marktposition und zu ihrer positiven Reputation bei. Die Berücksichtigung von nachhaltigkeitspezifischen Aspekten bei diesen Engagements fördert dies zusätzlich.
Nachhaltigkeitsbezogene Risiken	Im Hinblick auf ihr Engagement für die Region erkennt die TKB keine nachhaltigkeitsbezogenen Risiken.

Erwartungen an die Bank

Bevölkerung und Kanton erwarten von der TKB, dass sie zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung im Kanton beiträgt. Dies kann u. a. durch Zuwendungen in Form von Sponsoring oder unbezahlter, gemeinnütziger Arbeit sein. Zudem wird erwartet, dass sich die TKB für die Sensibilisierung zu Finanz- und Nachhaltigkeitsthemen einsetzt. Wichtig ist bei allen Engagements, dass sie der ganzen Bevölkerung zugutekommen und nicht nur den Kundinnen und Kunden der Bank.

Relevante themenspezifische Weisungen

Allgemein relevante Leitlinien und Dokumente gemäss S. 8

Managementansatz

Die TKB hält in ihrem Sponsoring-Konzept allgemein verständliche Nachhaltigkeitskriterien fest. Für Anlässe, die im Rahmen eines Sponsorings stattfinden, besteht zusätzlich ein Kriterienkatalog zu den Themen Abfall, Beschaffung, Mobilität und Sicherheit.

Nachhaltigkeitskriterien

Sponsoring-Anfragen prüft die Bank zunächst hinsichtlich der Nachhaltigkeitskriterien, die im Sponsoring-Konzept festgehalten und auf der TKB-Website einsehbar sind. Sind sie erfüllt und trifft kein Ausschlusskriterium (z. B. Missachtung der Menschen- und Arbeitsrechte, siehe TKB Nachhaltigkeitspolitik ab S. 14) zu, wird die Anfrage nach einem festgelegten Prozess bearbeitet. Eine Nachhaltigkeitsklausel und passende Nachhaltigkeitskriterien sind in sämtlichen Sponsoring-Verträgen integriert. Die Klausel betont den Stellenwert der Nachhaltigkeit und verpflichtet Sponsoring-Partner, ihre Bemühungen zur Erfüllung der Nachhaltigkeitskriterien transparent darzulegen.

Sponsoring-Tool

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

Anlässe der Bank

Die Nachhaltigkeitskriterien kommen auch bei bankeigenen Anlässen zur Anwendung. So legt die TKB bei der Verpflegung Wert auf saisonale Produkte und regt die Teilnehmenden zur Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel oder zur Bildung von Fahrgemeinschaften an. Nach dem Anlass erstellt die Projektleitung einen Schlussbericht, der Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigt, auch hinsichtlich Nachhaltigkeit. Zur Unterstützung wurden auf die Anlassgrösse abgestimmte Nachhaltigkeitschecklisten entwickelt, die die Mitarbeitenden bei der Organisation zur systematischen Prüfung nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte verwenden.

Gemeinnütziges Engagement

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

TKB Jubiläums-Stiftung

Die rechtlich eigenständige Stiftung wurde zum 100-Jahr-Jubiläum der TKB gegründet. Sie fördert kulturelle, künstlerische, wissenschaftliche oder gemeinnützige Anlässe und Projekte im Kanton Thurgau, die im Interesse der Thurgauer Bevölkerung liegen.

Kontinuierlicher Austausch

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

Die Wirkung des Gesellschaftsengagements und des Sponsorings misst die TKB eventspezifisch mit einem Tool, mit dem die Rückmeldungen von Teilnehmenden festgehalten werden, und indirekt mittels der Resultate der regelmässig durchgeführten Markenumfrage.

Organisation

Die übergeordnete Verantwortung für das gesellschaftliche Engagement liegt bei der Geschäftsleitung. Die Abteilung Marketingservices & Sponsoring, insbesondere das Team «Events & Sponsoring», ist für die Umsetzung zuständig. Sie verwaltet das Sponsoring-Konzept, betreut die Sponsoring-Engagements sowie die gemeinnützigen Einsätze und organisiert die bankeigenen Anlässe und Messeauftritte.

Erfüllt eine Sponsoring-Anfrage die grundlegenden Bedingungen und handelt es sich dabei um ein kantonsweites Projekt, bereitet die Sponsoring-Projektleitung einen Antrag an die Geschäftsleitung vor, welche über den Antrag entscheidet. Betrifft die Sponsoring-Anfrage ein lokales Projekt, entscheidet die entsprechende Geschäftsstelle und erteilt eine Zu- oder Absage.

Seit 2021 leitet die Sponsoring-Projektleitung die Erfahrungsaustauschgruppe «Engagiert für die Region». Die Gruppe besteht aus Projektleitenden aus den Bereichen Events & Sponsoring, Kreation und Messen sowie Vertreterinnen und Vertretern ausgewählter Geschäftsstellen. Bei Bedarf werden Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten hinzugezogen. Die Gruppe trifft sich jährlich, um das Engagement der Bank entlang der in der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegten Ziele voranzutreiben.

Stand der Zielerreichung

Ziel: Die TKB fördert das gemeinnützige Engagement für Mensch und Natur, insbesondere zur Stärkung der Artenvielfalt und zum Biodiversitätserhalt. Sie bietet ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich zu engagieren.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Anzahl geleisteter gemeinnütziger Einsätze (Zielwert: 150 pro Jahr)	2030 (jährlich)	✓	158 geleistete gemeinnützige Einsätze

Ziel: Nachhaltigkeitskriterien werden bei sämtlichen Bankanlässen, bei Messen und bei Sponsoring-Verträgen und –Engagements systematisch berücksichtigt.

KPI	Zieljahr	Status	Stand 2025
Prozentanteil der Verträge zentraler Sponsoring-Engagements, welche Nachhaltigkeitskriterien beinhalten (Zielwert: 90%)	2030 (jährlich)	✓	100% der Verträge von zentralen Sponsoring-Engagements beinhalten Nachhaltigkeitskriterien

Zentral organisierte Bankanlässe und Messen berücksichtigen systematisch NH-Kriterien: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Die NH-Kriterien sind in den Prozessen systematisch verankert und werden bei der Planung und Umsetzung von Bankanlässen und Messen wo möglich berücksichtigt. Regelmässige Thematisierung und Sensibilisierung im Team Events & Sponsoring
Dezentral organisierte Anlässe der Geschäftsstellen berücksichtigen NH-Kriterien: ja/nein	2030 (jährlich)	✓	Für die Geschäftsstellen bestehen Hilfsmittel und vereinfachte Checklisten, welche auch NH-Kriterien berücksichtigen. Das Team Events & Sponsoring sensibilisiert regelmässig dezentral die Geschäftsstellen zum Thema

✓ Ziel erreicht ● Auf Zielkurs ● Teilweise auf Zielkurs ● Nicht auf Zielkurs ○ Noch nicht gestartet

Massnahmen und Aktivitäten 2025

- Mitarbeit und Sponsoring Studie «Nutzen eines Förderfrankens»
- Mitarbeit und Sponsoring Swiss Sustainable Lending Market Study
- Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsthemen in Gesellschaft und Region analog Vorjahr, mittels Kompaktseminar «Nachhaltig sanieren» sowie kostenlosen Informationsabenden zum Thema «Gebäude erneuern – Energiekosten halbieren» zusammen mit EFT Energiefachleute Thurgau
- Festlegung des Themas «Engagement für die Region» als Standardtraktandum für jährlich stattfindendes Treffen der Marketing-Koordinatorinnen und -Koordinatoren (MKKO-Meeting). Inhalte 2025: Gemeinnütziges Engagement, Nachhaltigkeitserklärung sowie Erfa-Gruppe
- Neuorganisation Erfa-Gruppe: Kerngruppe mit Mitgliedern aus Events & Sponsoring, Kreation und Fachstelle Nachhaltigkeit (tagt halbjährlich), erweiterte Gruppe mit Geschäftsstellen-Vertretern und aus dem Bereich Messen, die bei Bedarf beigezogen werden
- Sponsoringtool: Erfolgreicher Pilotbetrieb in ausgewählten Geschäftsstellen. Da Rahmenbedingungen auf GS unterschiedlich sind, erwies sich vollflächiges Rollout als nicht sinnvoll
- Initiierung und Teilnahme «Sponsoring-Roundtable» mehrerer Kantonalbanken; wertvoller Austausch auch zum Aspekt Nachhaltigkeit im Sponsoring
- Unterstützung Projekt «Schuldenmodul Thurgau» und damit finanzielle Allgemeinbildung junger Menschen, in Zusammenarbeit mit Verein «Finance Mission»
- Seit 2021 Unterstützung des WWF Ostschweiz bei Projekt «Natur-Schule» mit jährlichem Betrag von 6 000 Franken, das Schulkindern auf spielerische Weise mehr über bedrohte Tierarten und den Schutz ihres Lebensraums näherbringt
- 158 Mitarbeitende haben 2025 einen gemeinnützigen Einsatz geleistet, was ca. 1 050 Stunden gemeinnütziger Arbeit entspricht
- Die rechtlich eigenständige Jubiläums-Stiftung hat im Berichtszeitraum 298 lokale Projekte mit insgesamt rund 1 405 000 Franken unterstützt

Nächste Schritte

- Implementierung Sponsoringtool auf weiteren Geschäftsstellen
- Pilotierung Austausch-Call zwischen zentralem Sponsoring und interessierten Geschäftsstellen bezüglich regionaler Engagements mit überregionaler Ausstrahlung, die mit zentralem Budget unterstützt werden; Ziel: bessere Übersicht für Geschäftsstellen und Schaffung von Synergiepotenzial
- Weiterführung Sponsoring-Roundtable mit weiteren Kantonalbanken
- Umsetzung Sponsoringstrategie-Überprüfung: Verlängerungen von Engagements werden auf Strategie-Fit geprüft
- Weiterführung gemeinnütziges Engagement von Mitarbeitenden
- Stärkung von Wirkung und Sichtbarkeit der Sponsoring-Engagements mittels digitaler Kommunikationskampagne

Index zu nichtfinanziellen Belangen (Art. 964a ff. OR)

Seit 2024 gelten in der Schweiz neue gesetzliche Bestimmungen für die Offenlegung von Nachhaltigkeitsthemen. Gemäss dem Obligationenrecht sind Unternehmen ab einer gewissen Grösse verpflichtet, Transparenz in fünf «nichtfinanziellen Belangen» zu schaffen. Die TKB setzt die neuen Berichterstattungspflichten im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht um. Ergänzend bieten der GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit und der Klimabericht nach TCFD vertiefende Informationen zu den betreffenden Themen.

Die folgende Tabelle zeigt, welchen nichtfinanziellen Belangen die wesentlichen Themen der TKB-Nachhaltigkeitsstrategie zugeordnet sind.

Wesentliches Thema	Umweltbelange	Sozialbelange	Arbeitnehmerbelange	Achtung der Menschenrechte	Korruptionsbekämpfung
Klima und Umwelt	x				
Verantwortungsbewusste Beratung		x			
Nachhaltige Produkte	x			x	
Sustainable Finance	x	x		x	
Arbeitgeberverantwortung und Diversität		x	x		
Corporate Governance (Unternehmensethik)					x
Informationssicherheit und Datenschutz		x			
Beschaffung	x	x		x	x
Engagement für die Region		x			

Die folgende Tabelle zeigt, wo neben dem TKB-Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht ergänzende Informationen zu den nichtfinanziellen Belangen im GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit 2025 und im Klimabericht nach TCFD 2025 zu finden sind.

OR 964b	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
Umweltbelange (inkl. CO₂-Ziele)			
Abs. 1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	GRI NB: S. 16, 26, 30, 47 KB TCFD: 16–18	Jeweils in der Tabelle im Unterkapitel «Auswirkungen, Chancen und Risiken» Klimabezogene Risiken und deren Auswirkungen
Abs. 2, Ziff. 2	Konzepte	GRI NB: S. 17–18, 26–28, 30–32, 47–48 KB TCFD: 13–19	Jeweils in den Unterkapiteln «Relevante themenspezifische Weisungen» sowie «Managementansatz» Strategie «Der Einbezug klimabezogener Chancen und Risiken in die Geschäftspolitik»
Abs. 2, Ziff. 3	Massnahmen und Bewertung Wirksamkeit	GRI NB: S. 19–20, 28–29, 32–33, 48–49 KB TCFD: 31–51	Jeweils in den Unterkapiteln «Stand der Zielerreichung» und «Massnahmen und Aktivitäten 2025» Kennzahlen und Ziele «Die Messgrössen zum Umgang mit klimabezogenen Chancen und Risiken»
Abs. 2, Ziff. 4	Wesentliche Risiken und deren Handhabung	GRI NB: S. 9, 16, 26, 30, 47 KB TCFD: 27–30	Unterkapitel «Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement» sowie jeweils in der Tabelle im Unterkapitel «Auswirkungen, Chancen und Risiken» Risikomanagement, «Die Prozesse zum Umgang mit klimabezogenen Risiken»
Abs. 2, Ziff. 5	Wesentliche Leistungsindikatoren	GRI NB: S. 19, 28–29, 32–33, 48, 60–62, 63–64, 64, 72 KB TCFD: 31–51	Kennzahlen in den Unterkapiteln «Stand der Zielerreichung» Kennzahlen und Ziele, «Die Messgrössen zum Umgang mit klimabezogenen Chancen und Risiken»
Sozialbelange			
Abs. 1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	GRI NB: S. 21, 30, 34, 43, 47, 50	Jeweils in der Tabelle im Unterkapitel «Auswirkungen, Chancen und Risiken»

OR 964b	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
Abs. 2, Ziff. 2	Konzepte	GRI NB: S. 13–14, 21–24, 30–32, 35–37, 43–45, 47–48, 50–51	Kapitel «Dialog mit Stakeholdern» insb. Unterkapitel «Kommunikation kritischer Anliegen» sowie «Meldeverfahren bei Verstössen» Jeweils in den Unterkapiteln «Relevante themenspezifische Weisungen», «Managementansatz» sowie im Unterkapitel «Betriebliches Gesundheitsmanagement (Occupational health management), psychische und physische Gesundheit» innerhalb des wesentlichen Themas «Arbeitgeberverantwortung und Diversität»
Abs. 2, Ziff. 3	Massnahmen und Bewertung Wirksamkeit	GRI NB: S. 24–25, 32–33, 37–38, 45–46, 48–49, 51–52	Jeweils in den Unterkapiteln «Stand der Zielerreichung» und «Massnahmen und Aktivitäten 2025»
Abs. 2, Ziff. 4	Wesentliche Risiken und deren Handhabung	GRI NB: S. 9, 21, 30, 34, 43, 47, 50	Unterkapitel «Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement» sowie jeweils in der Tabelle im Unterkapitel «Auswirkungen, Chancen und Risiken»
Abs. 2, Ziff. 5	Wesentliche Leistungsindikatoren	GRI NB: S. 24–25, 32–33, 37–38, 45–46, 48, 51–52, 67	Kennzahlen in den Unterkapiteln «Stand der Zielerreichung» Angabe «Anzahl Absenztage» in der Tabelle «Arbeitgeberverantwortung und Diversität»
Arbeitnehmerbelange			
Abs. 1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	GRI NB: S. 34	In der Tabelle im Unterkapitel «Auswirkungen, Chancen und Risiken»
Abs. 2, Ziff. 2	Konzepte	GRI NB: S. 35–37	In den Unterkapiteln «Relevante themenspezifische Weisungen» und «Managementansatz»
Abs. 2, Ziff. 3	Massnahmen und Bewertung Wirksamkeit	GRI NB: S. 37–38	In den Unterkapiteln «Stand der Zielerreichung» und «Massnahmen und Aktivitäten 2025»
Abs. 2, Ziff. 4	Wesentliche Risiken und deren Handhabung	GRI NB: S. 9, 34	Unterkapitel «Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement» sowie in der Tabelle im Unterkapitel «Auswirkungen, Chancen und Risiken»
Abs. 2, Ziff. 5	Wesentliche Leistungsindikatoren	GRI NB: S. 37–38, 65–70	Kennzahlen im Unterkapitel «Stand der Zielerreichung» Kennzahlen in den Tabellen «Arbeitgeberverantwortung und Diversität»
Achtung der Menschenrechte			
Abs. 1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	GRI NB: S. 26, 30, 47	Jeweils in der Tabelle im Unterkapitel «Auswirkungen, Chancen und Risiken»
Abs. 2, Ziff. 2	Konzepte	GRI NB: S. 11, 26–28, 30–32, 47–48	Unterkapitel «Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte (Human Rights)» Jeweils in den Unterkapiteln «Relevante themenspezifische Weisungen» sowie «Managementansatz»
Abs. 2, Ziff. 3	Massnahmen und Bewertung Wirksamkeit	GRI NB: S. 28–29, 32–33, 48–49	Jeweils in den Unterkapiteln «Stand der Zielerreichung» und «Massnahmen und Aktivitäten 2025»
Abs. 2, Ziff. 4	Wesentliche Risiken und deren Handhabung	GRI NB: S. 9, 26, 30, 47	Unterkapitel «Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement» sowie jeweils in der Tabelle im Unterkapitel «Auswirkungen, Chancen und Risiken»
Abs. 2, Ziff. 5	Wesentliche Leistungsindikatoren	GRI NB: S. 28–29, 32–33, 48, 63–64	Kennzahlen in den Unterkapiteln «Stand der Zielerreichung» Kennzahlen in den Tabellen «Nachhaltige Produkte» ausser Kennzahl «CO ₂ -Ausstoss (Scope 1–2) pro investierter CHF Mio. des Finanzierungs- und Anlageportfolios»
Bekämpfung der Korruption			
Abs. 1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	GRI NB: S. 39, 47	Jeweils in der Tabelle im Unterkapitel «Auswirkungen, Chancen und Risiken»
Abs. 2, Ziff. 2	Konzepte	GRI NB: S. 39–41, 47–48	Jeweils in den Unterkapiteln «Relevante themenspezifische Weisungen» sowie «Managementansatz» Beim wesentlichen Thema Beschaffung Abschnitt «Nachhaltigkeitsklärung für Lieferanten»
Abs. 2, Ziff. 3	Massnahmen und Bewertung Wirksamkeit	GRI NB: S. 42, 48–49	Jeweils in den Unterkapiteln «Stand der Zielerreichung» und «Massnahmen und Aktivitäten 2025»
Abs. 2, Ziff. 4	Wesentliche Risiken und deren Handhabung	GRI NB: S. 9, 39, 47	Unterkapitel «Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement» sowie jeweils in der Tabelle im Unterkapitel «Auswirkungen, Chancen und Risiken»
Abs. 2, Ziff. 5	Wesentliche Leistungsindikatoren	GRI NB: S. 42, 48, 71	Kennzahlen im Unterkapitel «Stand der Zielerreichung» Kennzahlen in der Tabelle «Corporate Governance»

GRI-Index

Für den Content Index – Essentials Service überprüfte GRI Services, dass der GRI-Index in Übereinstimmung mit den Anforderungen für die Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards dargestellt ist und dass die Informationen klar dargestellt und für die Stakeholder zugänglich sind. Der Service wurde für die deutsche Version des Berichts durchgeführt.

Anwendungserklärung: Die Thurgauer Kantonalbank hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2025–31.12.2025 berichtet.

Verwendeter GRI 1: GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Standard/ Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
Allgemeine Angaben			
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
[2-1]	Organisationsprofil	GB S. 53–54, 138	
[2-2]	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	GRI NB: S. 74	
[2-3]	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	GRI NB: S. 74	
[2-4]	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		Es sind keine Richtigstellungen früher veröffentlichter Angaben erforderlich.
[2-5]	Externe Prüfung	GRI NB: S. 73–74	
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
[2-6]	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	GB: S. 78 GRI NB: S. 4, 10–11	
[2-7]	Angestellte	GRI NB: S. 65	
[2-8]	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	GRI NB: S. 65	
Unternehmensführung			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
[2-9]	Führungsstruktur und Zusammensetzung	GB: S. 54–61, 64–69 GRI NB: S. 8–10	
[2-10]	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	GB: S. 59	
[2-11]	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	GB: S. 55–56	
[2-12]	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	GRI NB: S. 8–9	
[2-13]	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	GRI NB: S. 8–10	
[2-14]	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	GRI NB: S. 8–9	
[2-15]	Interessenskonflikte	GB: S. 59	
[2-16]	Übermittlung kritischer Anliegen	GRI NB: S. 14	Auslassung – Informationen nicht verfügbar/unvollständig: Aktuell gibt es keine Erhebung der Anzahl der übermittelten kritischen Anliegen. Der Aufbau eines Erhebungsprozesses ist für 2026 vorgesehen.

GRI-Standard/ Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
[2-17]	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	GRI NB: S. 8–9	
[2-18]	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	GRI NB: S. 8–9	
[2-19]	Vergütungspolitik	GB: S. 69–71 GRI NB: S. 8, 13, 41	
[2-20]	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	GB: S. 69–71 GRI NB: S. 8, 41	
[2-21]	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	GB: S. 70	
Strategie, Richtlinien und Praktiken			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
[2-22]	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	GRI NB: S. 3	
[2-23]	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	GRI NB: S. 5, 7–9, 11	
[2-24]	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	GRI NB: S. 8–10	
[2-25]	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	GRI NB: S. 5, 14	
[2-26]	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	GRI NB: S. 14, 23–24, 41	
[2-27]	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	GRI NB: S. 40–41	
[2-28]	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	GRI NB: S. 10–11	
Einbindung von Stakeholdern			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
[2-29]	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	GRI NB: S. 13–14	
[2-30]	Tarifverträge	GRI NB: S. 65	Die TKB ist an keinen Tarifvertrag gebunden und hat keine Personen angestellt, die unter einen Tarifvertrag fallen. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die gleichen Arbeitsbedingungen, inkl. Höchstarbeitszeiten.
Wesentliche Themen			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-1]	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	GRI NB: S. 15	
[3-2]	Liste der wesentlichen Themen	GRI NB: S. 6–7	Gegenüber dem Vorjahr wurden die bisherigen Themen «Klima und THG-Emissionen», «Energieverbrauch» sowie «Abfall und Ressourcenmanagement» unter dem neuen Thema «Klima und Umwelt» zusammengeführt. Die bisherigen Themen «Verantwortung als Arbeitgeberin» sowie «Chancengleichheit und Diversität» wurden im Thema «Arbeitgeberverantwortung und Diversität» gebündelt. Das Thema «Wirtschaftliche Leistung» wurde gestrichen.
Wesentliches Thema «Klima und Umwelt»			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 16–19	
GRI 301: Materialien 2016			
[301-1]	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	GRI NB: S. 60	
[301-2]	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	GRI NB: S. 60	

GRI-Standard/ Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
GRI 302: Energie 2016			
[302-1]	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	GRI NB: S. 60	
[302-3]	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	GRI NB: S. 60	
[302-3]	Energieintensität	GRI NB: S. 60	
GRI 305: Emissionen 2016			
[305-1]	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	GRI NB: S. 61 KB TCFD: S. 32–34	
[305-2]	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	GRI NB: S. 61 KB TCFD: S. 32–34	
[305-3]	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	GRI NB: S. 61–62 KB TCFD: S. 33–38	
[305-4]	Intensität der THG-Emissionen	GRI NB: S. 62	
Eigene Angabe			
	Wasserverbrauch	GRI NB: S. 62	
Wesentliches Thema «Verantwortungsbewusste Beratung»			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 21–25	
Eigene Angabe			
	Nachhaltigkeitsbezogene Ausbildungen	GRI NB: S. 23, 32, 62–63	
	Zugänglichkeit (digitale Accessibility) der TKB-Website	GRI NB: S. 22, 63	
	Kundenzentrierung	GRI NB: S. 23, 25, 63	
	Anzahl durchgeführter Beratungen durch Energieberatungsstellen	GRI NB: S. 33, 63	
Wesentliches Thema «Nachhaltige Produkte»			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 26–29	
Eigene Angabe			
	Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die ESG-Kriterien umfassen	GRI NB: S. 63	
	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	GRI NB: S. 63–64	
Wesentliches Thema «Sustainable Finance»			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 30–33	
Eigene Angabe			
	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	GRI NB: S. 64	
	Prozentsatz der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind	GRI NB: S. 64	
	CO ₂ -Ausstoss (Scope 1–2) pro investierter Million Franken des Finanzierungs- und Anlageportfolios	GRI NB: S. 64	

GRI-Standard/ Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
Wesentliches Thema «Arbeitgeberverantwortung und Diversität»			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 34–38	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
[401-1]	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	GRI NB: S. 65–66	
[401-3]	Elternzeit	GRI NB: S. 68	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
[404-1]	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	GRI NB: S. 66	
[404-3]	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	GRI NB: S. 67	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
[405-1]	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	GRI NB: S. 37, 38, 68-69	
Eigene Angabe			
	Mitarbeiterumfrage zur Zufriedenheit und zur Verbundenheit	GRI NB: S. 67	
	Anzahl Absenttage	GRI NB: S. 37, 67	
	Anzahl Beratungsfälle aufgrund von Konflikten/Stresssituationen am Arbeitsplatz	GRI NB: S. 37, 67	
	Übernahmequote nach Berufseinstieg	GRI NB: S. 38, 67	
	Anteil Wiedereinstieg nach Elternzeit mit gleicher Funktion(sstufe)	GRI NB: S. 38, 69	
	Anteil Teilzeitarbeitende in Führungspositionen	GRI NB: S. 70	
	Anteil Führungspositionen, die durch interne Kandidatinnen/Kandidaten besetzt werden können	GRI NB: S. 38, 70	
Wesentliches Thema «Corporate Governance (Unternehmensethik)»			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 39–42	
Eigene Angabe			
	Anzahl Schulungstage im Bereich Compliance	GRI NB: S. 71	
Wesentliches Thema «Informationssicherheit und Datenschutz»			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 43–46	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
[418-1]	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	GRI NB: S. 45, 71	Im Jahr 2025 sind keine begründeten Beschwerden hinsichtlich Verletzungen des Schutzes von Kundendaten oder meldepflichtigen Vorfällen durch Aufsichts- bzw. Regulierungsbehörden eingegangen.

GRI-Standard/ Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
Eigene Angabe			
	Meldepflichtige Cyber-Attacken	GRI NB: S. 45, 71	
	Meldepflichtige Datenverluste	GRI NB: S. 45, 71	
	Aufgetretene Datenschutzvorfälle	GRI NB: S. 71	
	Eingereichte Anfragen zu Betroffenenrechten	GRI NB: S. 71	
	Eingereichte Beschwerden über Datenschutzverstöße	GRI NB: S. 71	
	Schulung zu Informationssicherheit und Datenschutz	GRI NB: S. 46, 71	
Wesentliches Thema «Beschaffung»			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 47–49	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
[204-1]	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	GRI NB: S. 72	
Wesentliches Thema «Engagement für die Region»			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 50–52	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
[201-1]	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GRI NB: S. 72	
Eigene Angabe			
	Anteil Verträge zentraler Sponsoring-Engagements, welche Nachhaltigkeitskriterien beinhalten	GRI NB: S. 51, 72	
	Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden	GRI NB: S. 51, 72	
	Monetärer Wert der ehrenamtlichen Tätigkeit der Mitarbeitenden	GRI NB: S. 72	

Anhang

Leistungskennzahlen

Klima und Umwelt

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

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Vollzeitäquivalente (VZÄ) per Stichtag [Eigene Angabe]						
Vollzeitäquivalente per Stichtag ²	3.9%	797	767	755	730	713
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen [GRI 301-1]						
Papierverbrauch gesamt (in Kilogramm)	14.2%	64'249	56'275	76'640	85'100	83'602
Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe [GRI 301-2]						
Anteil Recyclingpapier am Gesamtpapierverbrauch (in Prozent) ³	-	98	91	94	89	76
Papierverbrauch pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter (in Kilogramm/VZÄ)	9.9%	81	73	102	117	117
Energieverbrauch innerhalb der Organisation [GRI 302-1]						
Energieverbrauch innerhalb der TKB gesamt in Megawattstunden (MWh)	4.8%	5'497	5'245	5'055	5'384	5'285
davon Strom	-13.9%	3'410	3'961	3'747	3'870	3'325
- Stromanteil erneuerbar (in Prozent)	19.7%	90	75	n. a.	n. a.	n. a.
davon Heizöl	194.3%	551	187	210	268	777
davon Erdgas	37.3%	1'440	1'049	1'048	1'184	1'150
davon Notstrom (Diesel) ⁴	-	5	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
davon Diesel (TKB-Fahrzeuge)	59.8%	0.8	0.5	0.7	3.0	1.7
davon Benzin (TKB-Fahrzeuge)	-	-	-	-	4	10
davon Hybrid Benzin (TKB-Fahrzeuge)	-	-	-	-	-	-
davon Plug-in Benzin (TKB-Fahrzeuge)	-66.1%	1	3	3	2	1
davon Elektrofahrzeug (TKB-Fahrzeuge) ⁵	162.8%	30	11	11	8	6
Flugreisen ⁶	-	5	-	-	-	-
davon Fernwärme	85.6%	60	33	35	47	14
Energieverbrauch ausserhalb der Organisation [GRI 302-2]						
Energieverbrauch ausserhalb der TKB gesamt in Megawattstunden (MWh)	19.0%	2'627	2'208	2'172	2'478	2'461
davon Energieverbrauch der externen Rechenzentren	-24.6%	171	227	222	228	263
davon Energieverbrauch aus Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	24.0%	2'456	1'980	1'950	2'251	2'198
Energieintensität [GRI 302-3]						
Energieintensität pro Energiebezugsfläche (Heizenergie, Strom) (MWh/m ²)	10.4%	0.18	0.17	0.16	0.17	0.17
Energieintensität pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter (MWh/VZÄ)	4.9%	10.2	9.7	9.6	10.8	10.9

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent² Die VZÄ werden pro Stichtag der Umweltdatenerhebung angegeben und unterscheiden sich daher ab 2022 von den per 31.12. ausgewiesenen Personalkennzahlen³ Da es sich um ein Anteilziel handelt, wird auf das Ausweisen der prozentualen Veränderung zum Vorjahr verzichtet⁴ 2025 erstmals ausgewiesen⁵ ab 2025 höherer Energiebedarf gemäss Mobitool V3.0⁶ Wert zur Information, zählt nicht zum Energieverbrauch innerhalb der Organisation. 2025 erstmals ausgewiesen

Klima und Umwelt

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

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Direkte THG-Emissionen (Scope 1) [GRI 305-1]						
Direkte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e) ²	43.5%	301	210	283	259	383
davon Heizöl	119.5%	73	33	39	54	176
davon Erdgas	23.5%	216	175	177	201	201
davon Notstrom (Diesel) ³	-	11	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
davon Kältemittelverluste ⁴	-	-	-	65	n. a.	n. a.
davon Diesel	52.7%	0.3	0.2	0.3	1.4	0.8
davon Benzin	-	-	-	-	2	4
davon Plug-in Benzin	-82.8%	0.2	1.1	1.0	0.8	0.3
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) [GRI 305-2]						
Indirekte THG-Emissionen (durch Fernwärme und Strom) gesamt in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e)	-48.8%	404	788	745	763	684
davon Fernwärme	1.1%	0.1	0.1	0.1	0.1	-
davon Strom	-48.8%	402	784	741	760	682
davon Elektrofahrzeug	-40.0%	2	4	4	3	2
davon Plug-in Benzin	-89.4%	0.0	0.2	0.2	0.1	0.0
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) [GRI 305-3]						
Sonstige betriebliche indirekte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e)	2.6%	10'093	9'840	10'416	10'543	1'906
3.1 Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen ⁵	-2.5%	6'261	6'423	6'678	6'444	250
3.2 Kapitalgüter ⁶	37.6%	2'574	1'871	2'207	2'362	-
3.3 Brennstoff- und Energie-bezogene Emissionen	6.8%	135	126	124	135	161
3.4 Vorgelagerter Transport und Verteilung ⁷	39.1%	3	2	2	2	-
3.5 Betriebsabfälle	-4.7%	68	71	70	68	66
3.6 Geschäftsreisen	-82.6%	40	229	226	238	232
davon Flugreisen ⁸	-	2	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
3.7 Pendelverkehr	-13.9%	899	1'044	1'028	1'196	1'168
3.8 Gemietete oder geleaste Sachanlagen	2.7%	31	30	28	28	28
3.9 Nachgelagerter Transport und Verteilung ⁹	-100.0%	-	1	1	1	1
3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte ¹⁰	-	-	-	-	-	-
3.11 Nutzung verkaufter Produkte ¹⁰	-	-	-	-	-	-
3.12 Entsorgung verkaufter Produkte am Ende ihrer Lebensdauer ¹⁰	-	-	-	-	-	-
3.13 Vermietete Sachanlagen ¹¹	94.2%	84	43	52	69	-
3.14 Franchise-Betriebe ¹⁰	-	-	-	-	-	-

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

² Vermehrter fossiler Heizbedarf wegen strengem Winter und Störungen bei erneuerbaren Heizungen

³ 2025 erstmals ausgewiesen

⁴ erste Erhebung 2023

⁵ Die Scope 3-Daten werden erst seit 2022 umfassend ausgewiesen

⁶ Kapitalgüter werden seit 2022 erhoben

⁷ Vorgelagerter Transport und Verteilung werden seit 2022 erhoben

⁸ Flugreisen werden seit 2025 erhoben

⁹ Der Abfalltransport ist ausserhalb der Systemgrenze gem. GHG; für 2025 entfernt

¹⁰ Für TKB nicht relevant

¹¹ Vermietete Sachanlagen werden seit 2022 erhoben

Klima und Umwelt

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

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Sonstige finanzierte indirekte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO ₂ -Äquivalente (t CO ₂ -e)						
3.15 Investitionen ²						
Unternehmensanleihen (von der TKB gehalten) (Scope 1-3) ³	1.5%	165'929	147'900	-	-	-
Unternehmenskredite (Scope 1-3) ⁴	3.0%	198'476	192'677	-	-	-
Hypotheken (Gewerbeimmobilien) (Scope 1+2) ⁵	-4.9%	61'154	64'289	61'617	-	-
Hypotheken (Wohnimmobilien) (Scope 1+2) ⁵	3.9%	57'490	55'348	59'595	-	-
Intensität der THG-Emissionen [GRI 305-4]						
Betriebliche THG-Emissionen gesamt (Scope 1, 2 sowie Scope 3.1-3.14, in t CO ₂ -e)	-0.4%	10'798	10'838	11'443	11'565	2'973
Betriebliche THG-Emissionen in Tonnen CO ₂ -Äquivalente pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter (t CO ₂ -e/VZÄ) (Scope 1, 2 sowie Scope 3.1-3.14, in t CO ₂ -e)	-4.1%	13.5	14.1	15.2	15.8	4.2
Wasserverbrauch [Eigene Angabe]						
Wasserverbrauch in Kubikmetern (m ³)	5.5%	7'119	6'749	6'538	6'327	6'164
Wasserverbrauch in Kubikmetern pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter (m ³ /VZÄ)	1.5%	8.9	8.8	8.7	8.7	8.6
Abwasser (öffentliche Kanalisation) (m ³) ⁶	5.5%	6'407	6'074	5'884	5'694	5'547

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

² Detaillierte Informationen zu den finanzierten Emissionen finden sich im Klimabericht der TKB

³ erste Erhebung 2024; PCAF-Qualitätsscore 2

⁴ erste Erhebung 2024; PCAF-Qualitätsscore 5

⁵ erste Erhebung 2023; PCAF-Qualitätsscore 4

⁶ Erfahrungswert, dass 10% des verbrauchten Wassers nicht in die Kanalisation abgeführt werden, da z. B. für das Bewässern von Grünanlagen eingesetzt

Verantwortungsbewusste Beratung

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Nachhaltigkeitsbezogene Ausbildungen² [Eigene Angabe]						
Anzahl neu eingetretene Mitarbeitende total	-	90	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anzahl neu eingetretene Mitarbeitende, welche die Pflichtschulung «Grundlagen Nachhaltigkeit» entlang ihrer Funktionsstufe innerhalb der ersten 3 Monate absolviert haben	-	87	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anteil neu eintretende Mitarbeitende, welche die Grundlagenschulungen Nachhaltigkeit entlang ihrer Funktionsstufe innerhalb der ersten 3 Monate absolviert haben (in Prozent)	-	96.7	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anzahl Mitarbeitende, welche die verpflichtenden weiterführenden Nachhaltigkeitsschulungen innerhalb von 12 Monaten nach Eintritt oder Stellenwechsel absolvieren müssen	-	21	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anzahl Mitarbeitende, welche die verpflichtenden weiterführenden Nachhaltigkeitsschulungen innerhalb von 12 Monaten nach Eintritt oder Stellenwechsel absolviert haben	-	31	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

² Diese Angabe wird seit 2025 ausgewiesen

Verantwortungsbewusste Beratung

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Anteil Mitarbeitende, welche die weiterführenden Nachhaltigkeitsschulungen innerhalb von 12 Monaten nach Eintritt oder Stellenwechsel absolviert haben (in Prozent) ²	-	147.6	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Zugänglichkeit (digitale Accessibility) der TKB-Website [Eigene Angabe]						
Punktzahl Siteimprove Accessibility Checker ³	-0.4%	78.0	78.3	n. a.	n. a.	n. a.
Kundenzentrierung⁴ [Eigene Angabe]						
Net Promoter Score (NPS) für das Kalenderjahr 2025 (Gesamtbank)	-	58.9	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Kundenzufriedenheit (Client Satisfaction, CSAT): CSAT Onboarding für das Kalenderjahr 2025 (Gesamtbank)	-	93.8	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anzahl durchgeführter Beratungen durch Energieberatungsstellen [Eigene Angabe]						
Anzahl durchgeführte Beratungen durch Energieberatungsstellen	26.0%	184	146	75	29	30
davon Energetische Immobilienbeurteilung (für Private) ⁵	-11.4%	31	35	53	29	30
davon Energie vom Dach (für Private) ⁶	14.4%	127	111	22	n. a.	n. a.
davon GEAK (für Private) ⁴	-	15	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
davon Betriebsoptimierung (für KMUs) ⁴	-	11	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent² Insgesamt haben 31 Mitarbeitende die weiterführenden Nachhaltigkeitsschulungen innerhalb der Frist absolviert, wobei es für 21 Personen verpflichtend war³ Diese Angabe wird seit 2024 ausgewiesen⁴ Diese Angabe wird seit 2025 ausgewiesen⁵ Energieberatung erfolgt in Kooperation mit den Energieberatungsstellen des Kantons Thurgau seit 2018⁶ Beratung wird seit 2023 angeboten

Nachhaltige Produkte

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Anlegen: Anteil Produkte und Dienstleistungen (Assets under Management), die ESG-Kriterien umfassen [Eigene Angabe]						
Volumen der gesamten Produkte/Dienstleistungen (Assets under Management) (in Millionen Franken) ²	12.8%	13'378	11'858	10'264	9'095	10'420
Anzahl der ESG-Produkte/Dienstleistungen ³	10.4%	48'397	43'825	40'193	38'434	34'638
Volumen der ESG-Produkte/Dienstleistungen (in Millionen Franken) ⁴	17.9%	3'437	2'916	2'451	2'256	2'478
Anteil der ESG-Produkte/Dienstleistungen am Gesamtvolumen (in Prozent)	4.5%	25.7	24.6	23.9	24.8	23.8
Finanzieren: Geldwert von Produkten und Dienstleistungen (Assets under Management), die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden [Eigene Angabe]						
Gesamt Hypothekarvolumen (in Millionen Franken)	1.7%	21'624	21'269	20'000	19'154	21'740
Gesamtvolumen Energiehypothek (in Millionen Franken)	26.1%	103	81	60	41	44

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent² Total Anlagevolumen (Assets under Management) (VV, Depot, Vorsorge)³ Umstellung auf ESG Plus-Ansatz; Anzahl Depots (VV Basis, Privatmandate, Vorsorgefonds)⁴ Umstellung auf ESG Plus-Ansatz; VV Basis, Privatmandate, Vorsorgefonds

Nachhaltige Produkte

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Anteil Energiehypothek-Volumen (in Prozent)	24.0%	0.5	0.4	0.3	0.2	0.2
Anzahl neu abgeschlossene Energiehypotheken im Berichtsjahr ²	-	258	-	-	-	-

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent² Diese Angabe wird seit 2025 ausgewiesen

Sustainable Finance

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden [Eigene Angabe]						
Wert des gesamten verwalteten Vermögens am Ende des Berichtszeitraums (in Millionen Franken)	1.1%	2'126	2'102	1'987	1'977	1'705
Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem positiven Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen (in Millionen Franken) ²	1.1%	2'126	2'102	1'987	1'977	1'705
Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem negativen Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen (in Millionen Franken) ²	0.0%	0	0	0	0	0
Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem kombinierten positiven und negativen Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen (in Millionen Franken) ²	0.0%	0	0	0	0	0
Anteil der Vermögenswerte, die einer positiven ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Anteil der Vermögenswerte, die einer negativen ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Anteil der Vermögenswerte, die einer kombinierten negativen und positiven ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Prozentsatz der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind [Eigene Angabe]						
Anzahl der Finanzanlagen insgesamt	6.0%	178	168	166	162	132
Anzahl der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind ³	6.0%	178	168	166	162	132
Anteil der Finanzanlagen mit Kopplung an ESG-Kriterien (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
CO₂-Ausstoss (Scope 1–2) pro investierter CHF Mio. des Finanzierungs- und Anlageportfolios [Eigene Angabe]						
CO ₂ -Ausstoss in Tonnen CO ₂ -Äquivalent (CO ₂ -e) pro Million Franken investiert im Portfolio gesamt	-6.1%	4.8	5.1	95.6	105.7	168.0

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent² Basis für die vorliegende Beurteilung bildet die Analyse für die Eigene Angabe: «Prozentsatz der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind»; Aufstellung des Volumens in CHF Mio. anstelle der Anzahl Titel³ Basis für die vorliegende Beurteilung der «ESG-Kriterien-Koppelung» bildet der von der TKB seit Frühling 2023 angewendete Nachhaltigkeitsansatz bei den bankeigenen Finanzanlagen (siehe Kapitel «Sustainable Finance»)

Arbeitgeberverantwortung und Diversität

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Angestellte² [GRI 2-7]						
Mitarbeitende total (alle inkl. Lernende/ Praktikanten und Stundenlöhner)	1.4%	928	915	865	835	809
Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag (befristet/unbefristet) ³	1.9%	926	909	856	826	800
Arbeitsvertrag unbefristet	1.6%	849	836	793	764	736
Männer	2.2%	463	453	430	414	407
Frauen	0.8%	386	383	363	350	329
Arbeitsvertrag befristet (inkl. Lernende und Praktikanten) ^{4, 5}	5.5%	77	73	63	62	64
Männer	-11.4%	39	44	33	36	36
Frauen	31.0%	38	29	30	26	28
Stundenlöhner	-66.7%	2	6	9	9	9
Männer	0.0%	0	0	3	3	3
Frauen	-66.7%	2	6	6	6	6
Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäfti- gungsverhältnis (Vollzeit und Teilzeit) ⁶	0.8%	871	864	819	786	758
Vollzeit (exkl. Lernende/Praktikanten) ⁶	-2.2%	498	509	488	467	474
Männer	-0.3%	370	371	350	340	343
Frauen	-7.2%	128	138	138	127	131
Teilzeit (exkl. Lernende/Praktikanten, inkl. Stundenlöhner) ⁶	5.1%	373	355	331	319	284
Männer	5.2%	102	97	88	84	76
Frauen	5.0%	271	258	243	235	208
Mitarbeitende, die keine Angestellten sind [GRI 2-8]						
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die nicht angestellt sind, aber kontrolliert werden ⁷	0.0%	8	8	8	9	n. a.
Verhältnis der Mitarbeitenden, die nicht angestellt sind, aber kontrolliert werden, zu Mitarbeitende total (in Prozent)	-1.4%	0.9	0.9	0.9	1.1	n. a.
Tarifverträge [GRI 2-30]						
Anzahl Mitarbeitende, die unter Tarifverträge fallen	0.0%	0	0	0	0	0
Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation [GRI 401-1]						
Gesamtzahl der während des Berichtszeitraums eingestellten Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen ⁸	-15.4%	99	117	89	114	88
< 30 Jahre	6.3%	51	48	42	50	52
30 – 50 Jahre	-28.6%	40	56	35	55	30
> 50 Jahre	-38.5%	8	13	12	9	6

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

² Stand per 31.12.2025

³ Anzahl Köpfe inkl. Lernende/Praktikanten/Trainees, aber exkl. Stundenlöhner, da diese unten separat aufgeführt

⁴ Lernende/Praktikanten/Trainees zählen zu den befristeten Arbeitsverträgen, nicht zu den unbefristeten

⁵ Anzahl Köpfe inkl. Lernende/Praktikanten/Trainees

⁶ Anzahl Köpfe, ohne Lernende/Praktikanten

⁷ Hierbei handelt es sich um Personen, die bei einer Drittfirma angestellt sind, jedoch in höheren Pensen über längere Zeit ausschliesslich für die TKB arbeiten (z. B. am Empfang). Ihre Zahl wird pro Kopf und per 31.12.2025 (Stichtagbetrachtung) erfasst. Diese Angabe wird seit 2022 ausgewiesen

⁸ Anzahl Köpfe inkl. Lernende/Praktikanten, inkl. Stundenlöhner

Arbeitgeberverantwortung und Diversität

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Rate neuer Mitarbeiter, nach Altersgruppen (in Prozent)						
< 30 Jahre	25.6%	51.5	41.0	47.2	43.9	59.1
30 – 50 Jahre	- 15.6%	40.4	47.9	39.3	48.2	34.1
> 50 Jahre	- 27.3%	8.1	11.1	13.5	7.9	6.8
Gesamtzahl der während des Berichtszeitraums eingestellten Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach Geschlecht ²	- 15.4%	99	117	89	114	88
Männer	- 15.9%	53	63	43	60	46
Frauen	- 14.8%	46	54	46	54	42
Rate neuer Mitarbeiter, nach Geschlecht (in Prozent)						
Männer	- 0.6%	53.5	53.8	48.3	52.6	52.3
Frauen	0.7%	46.5	46.2	51.7	47.4	47.7
Gesamtzahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen während des Berichtszeitraums verlassen haben, nach Altersgruppen ²	25.8%	83	66	68	81	86
< 30 Jahre	17.9%	33	28	24	34	34
30 – 50 Jahre	20.0%	24	20	22	26	24
> 50 Jahre	44.4%	26	18	22	21	28
Angestelltenfluktuation nach Altersgruppen (unbereinigte Fluktuation, in Prozent) ³						
< 30 Jahre	-	16.6	-	-	-	-
30 – 50 Jahre	-	5.8	-	-	-	-
> 50 Jahre	-	8.9	-	-	-	-
Angestelltenfluktuation nach Geschlecht (unbereinigte Fluktuation, in Prozent) ³						
Männer	-	9.7	-	-	-	-
Frauen	-	8.4	-	-	-	-
Angestelltenfluktuation (unbereinigte Fluktuation, in Prozent) ³						
gesamt	-	9.1	-	-	-	-
Angestelltenfluktuation (bereinigte Fluktuation, in Prozent) ⁴						
gesamt	9.6%	6.3	5.7	5.6	7.4	5.6
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten [GRI 404-1]						
Ausbildungstage insgesamt ⁵	5.7%	1'961	1'856	2'713	2'144	959
Ausbildungstage pro Mitarbeiter	5.4%	2.2	2.0	3.2	2.6	1.2
Männer (pro Kopf)	0.9%	2.2	2.2	3.3	2.8	1.2
Frauen (pro Kopf)	9.2%	2.0	1.9	3.0	2.3	1.2
Geschäftsleitung (pro Kopf) ⁶	-	0.9	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
restliche Mitarbeitende (pro Kopf) ⁶	-	2.2	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

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

³ Formel: [Anzahl der Abgänge / (Summe der 12 Monatsbestände / 12) * 100]; aufgrund der auf 2025 geänderten Formel wird wegen fehlender Vergleichbarkeit auf die Angabe der Vorjahreszahlen verzichtet

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

⁵ Selbststudium Nachhaltigkeitschulung 1 und 2 im Jahr 2022 berücksichtigt. Sonst jedoch ohne WBts oder weiteres Selbststudium

⁶ Angabe wird seit 2025 berichtet

Arbeitgeberverantwortung und Diversität

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Ausbildungskosten in Mio. Franken (inkl. Lehrlinge)	24.0%	2.0	1.6	1.6	1.8	1.0
in % des Personalaufwandes	20.9%	1.6	1.3	1.3	1.6	0.9
pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter in Franken	21.7%	2'178	1'789	1'873	2'162	1'272
Lehrabschlüsse	7.1%	15	14	15	15	16
Eidg. anerkannter Abschluss	-90.7%	5	54	41	36	33
Mitarbeitende in Vorbereitung auf einen eidg. anerkannten Abschluss	-92.2%	5	64	75	60	49
Interne Ausbilderinnen und Ausbilder	-10.3%	26	29	36	33	27
Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten [GRI 404-3]						
Anteil der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung im Berichtszeitraum erhalten haben (in Prozent) ²	0.0%	100	100	100	100	100
Mitarbeiterumfrage zur «Zufriedenheit» und «Verbundenheit» [Eigene Angabe]						
Zufriedenheit und Verbundenheit der Mitarbeiter auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 5 «vollkommen zufrieden» bedeutet (in Punkten) ³	-	-	4.4	-	-	4.2
Anzahl Absentzstage (aufgrund Krankheit und Unfall) [Eigene Angabe]						
Anzahl der Absentzstage (aufgrund Krankheit und Unfall)	15.9%	5'637	4'863	4'462	4'441	3'443
Abwesenheitsquote (in Prozent) ⁴	14.3%	2.3	2.0	2.0	2.0	1.6
Durchschnittliche Anzahl der Absentzstage pro Mitarbeitenden (aufgrund Krankheit und Unfall)	14.5%	7.2	6.3	6.0	6.1	4.8
Anzahl Arbeitsunfälle ⁵	-	6	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anzahl tödliche Arbeitsunfälle ⁵	-	0	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anteil Beratungsfälle aufgrund von Konflikten/ Stresssituationen am Arbeitsplatz⁶ [Eigene Angabe]						
Anzahl Beratungsfälle total	-	25	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anzahl Beratungsfälle aufgrund von Konflikten / Stresssituationen am Arbeitsplatz	-	13	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anteil Beratungsfälle aufgrund von Konflikten / Stresssituationen am Arbeitsplatz (in Prozent) ⁷	-	1.4	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Übernahmequote nach Berufseinstieg⁸ [Eigene Angabe]						
Anzahl Abschlüsse total (Lernende, BEM-Praktikanten, Hochschulpraktikanten, Trainees)	-	20	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anzahl übernommene Personen nach Abschluss (Lernende, BM-Praktika, Hochschul-Trainees)	-	18	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Übernahmequote nach Berufseinstieg (in Prozent)	-	90.0	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

² Grundsätzlich erhalten alle Festangestellten eine regelmässige Beurteilung im Rahmen der LED

³ Letzte Erhebung im 2024

⁴ Berechnet nach Formel: [(Anzahl Absentzstage*100) / Anzahl mögliche Arbeitstage im Jahr (260 pro Person)]

⁵ Diese Angabe wird seit 2025 ausgewiesen

⁶ Beratungsfälle bei MOVIS, diese Angabe wird seit 2025 ausgewiesen

⁷ Berechnet auf dem durchschnittlichen Personalbestand 2025 von 917 Personen bei 13 Fällen

⁸ Diese Angabe wird seit 2025 ausgewiesen

Arbeitgeberverantwortung und Diversität

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Elternzeit [GRI 401-3]						
Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit genommen haben, nach Geschlecht	-	19	26	22	22	19
Männer	-	8	7	12	9	9
Frauen	-	11	19	10	13	10
Gesamtzahl der Angestellten, die während des Berichtszeitraums nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, nach Geschlecht	-	24	26	22	21	17
Männer	-	8	7	12	9	9
Frauen	-	16	19	10	12	8
Gesamtzahl der Angestellten, die nach dem Elternurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz noch beschäftigt waren, nach Geschlecht	-	k. A.	25	21	17	25
Männer	-	k. A.	7	11	9	9
Frauen	-	k. A.	18	10	11	8
Rückkehrate an den Arbeitsplatz (in Prozent)	26.3%	126.3	100.0	100.0	95.5	89.5
Männer	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Frauen	45.5%	145.5	100.0	100.0	92.3	80.0
Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit genommen haben (in Prozent)	0.7%	96.2	95.5	81.0	147.1	108.0
Männer	9.1%	100.0	91.7	100.0	100.0	100.0
Frauen	-5.3%	94.7	100.0	91.7	100.0	100.0
Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten [GRI 405-1]						
Gesamtzahl der Personen im Bankrat, nach Geschlecht	0.0%	9	9	9	9	9
Männer	0.0%	7	7	6	6	7
Frauen	0.0%	2	2	3	3	2
Prozentualer Anteil der Personen im Bankrat, nach Geschlecht						
Männer	0.0%	77.8	77.8	66.7	66.7	77.8
Frauen	0.0%	22.2	22.2	33.3	33.3	22.2
Gesamtzahl der GL, nach Geschlecht	0.0%	6	6	6	6	6
Männer	0.0%	6	6	6	6	6
Frauen	0.0%	0	0	0	0	0
Prozentualer Anteil der GL, nach Geschlecht						
Männer	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Frauen	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen, nach Geschlecht (inkl. GL)	2.8%	146	142	139	134	131
Männer	0.0%	115	115	114	110	112
Frauen	14.8%	31	27	25	24	19

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

Arbeitgeberverantwortung und Diversität

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Prozentualer Anteil der MA in Führungsfunktionen, nach Geschlecht (inkl. GL)						
Männer	-2.7%	78.8	81.0	82.0	82.1	85.5
Frauen	11.7%	21.2	19.0	18.0	17.9	14.5
Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen, nach Altersgruppe (inkl. GL)	2.8%	146	142	139	134	131
< 30 Jahre	0.0%	3	3	3	4	7
30 – 50 Jahre	8.4%	90	83	79	74	69
> 50 Jahre	-5.4%	53	56	57	56	55
Prozentualer Anteil der MA in Führungsfunktionen, nach Altersgruppe (inkl. GL)						
< 30 Jahre	-2.7%	2.1	2.1	2.2	3.0	5.3
30 – 50 Jahre	5.5%	61.6	58.5	56.8	55.2	52.7
> 50 Jahre	-8.0%	36.3	39.4	41.0	41.8	42.0
Gesamtzahl der übrigen MA, nach Geschlecht ²	1.2%	782	773	726	701	678
Männer	1.3%	387	382	352	343	334
Frauen	1.0%	395	391	374	358	344
Prozentualer Anteil der übrigen MA, nach Geschlecht						
Männer	0.1%	49.5	49.4	48.5	48.9	49.3
Frauen	-0.1%	50.5	50.6	51.5	51.1	50.7
Gesamtzahl der übrigen MA, nach Altersgruppe	1.2%	782	773	726	701	678
< 30 Jahre	3.0%	204	198	187	182	191
30 – 50 Jahre	2.3%	352	344	332	322	295
> 50 Jahre	-2.2%	226	231	207	197	192
Prozentualer Anteil der übrigen MA, nach Altersgruppe						
< 30 Jahre	1.8%	26.1	25.6	25.8	26.0	28.2
30 – 50 Jahre	1.1%	45.0	44.5	45.7	45.9	43.5
> 50 Jahre	-3.3%	28.9	29.9	28.5	28.1	28.3
Gesamtzahl der MA mit FST5, nach Geschlecht	3.4%	391	378	336	317	291
Männer	0.4%	265	264	233	226	221
Frauen	10.5%	126	114	103	91	70
Prozentualer Anteil der MA mit FST5, nach Geschlecht ³						
Männer	-3.0%	67.8	69.8	69.3	71.3	75.9
Frauen	6.9%	32.2	30.2	30.7	28.7	24.1
Anteil Wiedereinstieg nach Elternzeit mit gleicher Funktion(sstufe) [Eigene Angabe]						
Männer	-	8	7	12	9	9
Frauen	-	14	19	9	12	7
Anteil Männer (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Anteil Frauen (in Prozent)	-12.5%	87.5	100.0	90.0	100.0	87.5
Gesamt (in Prozent)	-8.3%	91.7	100.0	95.5	100.0	94.1

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

² Alle MA, inkl. Stundenlöhner und Lernende/Praktikanten

³ Zusatzinformation: Mitarbeitende in Funktionsstufe 5 sind Bestandteil der Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion (Rest)

Arbeitgeberverantwortung und Diversität

[GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 401-3, GRI 404-1, GRI 404-3, GRI 405-1, Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Anteil Teilzeitarbeitende in Führungspositionen [Eigene Angabe]						
Anzahl Teilzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/ Praktikanten) <100 Prozent Pensum	5.1%	373	355	331	319	284
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen <100 Prozent Pensum ²	5.0%	271	258	243	235	208
GL	0.0%	0	0	0	0	0
Führungsfunktion	0.0%	12	12	10	10	6
Rest	5.3%	259	246	233	225	202
Anzahl teilzeitbeschäftigte Männer <100 Prozent Pensum ²	5.2%	102	97	88	84	76
GL	0.0%	0	0	0	0	0
Führungsfunktion	17.6%	20	17	19	14	11
Rest	2.5%	82	80	69	70	65
Anteil teilzeitbeschäftigte Frauen <100 Prozent Pensum ²						
GL (in Prozent)	-	-	-	-	-	-
Führungsfunktion (in Prozent)	-4.8%	4.4	4.7	4.1	4.3	2.9
Anteil teilzeitbeschäftigte Männer ²						
GL (in Prozent)	-	-	-	-	-	-
Führungsfunktion (in Prozent)	11.9%	19.6	17.5	21.6	16.7	14.5
Anteil aller Mitarbeitenden in Führungsfunktionen, in Teilzeit <100 Prozent Pensum (in Prozent)	7.3%	21.9	20.4	20.9	17.9	13.0
Anteil der Frauen in Führungsfunktionen, in Teilzeit <100 Prozent Pensum (in Prozent)	-12.9%	38.7	44.4	40.0	41.7	31.6
Anteil der Männer in Führungsfunktionen, in Teilzeit <100 Prozent Pensum (in Prozent)	17.6%	17.4	14.8	16.7	12.7	9.8
Anteil Führungspositionen, die durch interne Kandidatinnen/Kandidaten besetzt werden können³ [Eigene Angabe]						
Anzahl Positionen im Leadership-Team total per Jahresende	-	52	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anzahl intern besetzte Positionen im Leadership-Team	-	23	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anteil durch interne Kandidatinnen/Kandidaten besetzte Positionen im Leadership-Team (in Prozent)	-	44.2	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anzahl Positionen in den Führungsstufen 3 und 4 total per Jahresende	-	94	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anzahl intern besetzte Positionen in den Führungsstufen 3 und 4	-	58	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anteil durch interne Kandidatinnen/Kandidaten besetzte Positionen in den Führungsstufen 3 und 4 (in Prozent)	-	61.7	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

² Die Funktionsstufe 5 umfasst Expertinnen und Experten. Sie ist damit die höchste Stufe der Fachkarriere

³ Diese Angabe wird seit 2025 ausgewiesen

Corporate Governance (Unternehmensethik)

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Anzahl Schulungstage im Bereich Compliance [Eigene Angabe]						
Anzahl Schulungstage total (Ausbildungstage)	5.7%	1'961	1'856	2'713	2'144	959
Anzahl Schulungstage im Bereich Compliance	-66.6%	193	578	160	288	114
Anteil Schulungstage im Bereich Compliance (in Prozent)	-68.9%	9.8	31.6	5.9	13.4	11.9

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

Informationssicherheit und Datenschutz

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Meldepflichtige Cyber-Attacken [Eigene Angabe]						
Meldepflichtige Cyber-Attacken ²	0.0%	0	0	0	n. a.	n. a.
Meldepflichtige Datenverluste [Eigene Angabe]						
Meldepflichtige Datenverluste ³	0.0%	0	0	0	n. a.	n. a.
Aufgetretene Datenschutzvorfälle ² [Eigene Angabe]						
Aufgetretene Datenschutzvorfälle	180.0%	14	5	2	n. a.	n. a.
davon intern festgestellte Datenschutzverletzungen	180.0%	14	5	0	n. a.	n. a.
davon Datenschutzverletzungen bei Vertragspartnern/Auftragsbearbeitern	0.0%	0	0	2	n. a.	n. a.
Eingereichte Anfragen zu Betroffenenrechten [Eigene Angabe]						
Eingereichte Anfragen zu Betroffenenrechten ²	16.7%	7	6	3	n. a.	n. a.
Eingereichte Beschwerden über Datenschutzverstöße ² [Eigene Angabe]						
Eingereichte Beschwerden über Datenschutzverstöße	0.0%	0	0	1	n. a.	n. a.
davon erwiesene Fälle von Datenschutzverstößen	0.0%	0	0	0	n. a.	n. a.
davon abgewiesene Fälle von Datenschutzverstößen	0.0%	0	0	1	n. a.	n. a.
Schulung zu Informationssicherheit und Datenschutz ³ [Eigene Angabe]						
Anzahl geschulter Mitarbeitender zu Informationssicherheit und Datenschutz	-	821	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
Anteil geschulter Mitarbeitender zu Informationssicherheit und Datenschutz (in Prozent)	-	88.5	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent² Diese Information wird seit 2023 ausgewiesen³ Diese Information wird seit 2025 ausgewiesen

Beschaffung

[GRI 204-1]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten [GRI 204-1]						
Anteil des Beschaffungsbudgets, der für Lieferanten in der Schweiz ausgegeben wird (in Prozent)	-0.7%	97.0	97.7	98.4	98.6	98.0
Anteil des Beschaffungsbudgets, der für Lieferanten im Thurgau ausgegeben wird (in Prozent)	-2.1%	31.0	31.7	21.9	20.4	20.0
Anteil des Beschaffungsbudgets, der für Lieferanten in der restlichen Schweiz ausgegeben wird (in Prozent)	0.0%	66.0	66.0	76.5	78.2	78.0

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent

Engagement für die Region

[GRI 201-1, Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung ¹	2025	2024	2023	2022	2021
Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert [GRI 201-1]						
Sponsoring-Engagement (in Tausend Franken)	-7.5%	1'604	1'734	1'566	1'416	1'109
TKB Jubiläums-Stiftung (in Tausend Franken) ²	90.6%	1'405	737	400	400	500
Anteil Verträge zentraler Sponsoring-Engagements, welche Nachhaltigkeitskriterien beinhalten [Eigene Angabe]						
Gesamtzahl an Verträgen von Sponsoring-Engagements	1.4%	70	69	70	68	67
Anzahl an Verträgen von Sponsoring-Engagements, welche Nachhaltigkeitskriterien beinhalten	1.4%	70	69	68	65	62
Anteil an Verträgen zentraler Sponsoring-Engagements, welche Nachhaltigkeitskriterien beinhalten (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	97.1	95.6	92.5
Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden [Eigene Angabe]						
Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden	2.6%	158	154	185	85	130
Monetärer Wert der ehrenamtlichen Tätigkeit der Mitarbeitenden [Eigene Angabe]						
Monetärer Wert der ehrenamtlichen Tätigkeit der Mitarbeitenden (in Tausend Franken) ³	-	65	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.

¹ Veränderung 2025 gegenüber dem Vorjahr 2024 in Prozent² Differenz zum Vorjahr u. a. aufgrund Beitrag an Grossprojekt über CHF 750'000³ Diese Information wird seit 2025 ausgewiesen. Berechnung: Durchschnittlicher Stundensatz aller Personen, die 2025 einen gemeinnützigen Einsatz leisteten (inkl. Arbeiteranteil Sozialkosten) * geleistete Einsatzstunden (ein Arbeitstag entspricht 8,4 Stunden)

Assurance Statement CO₂-Fussabdruck



Assurance Statement: CO₂-Fussabdruck
Thurgauer Kantonalbank 2024/2025
(Zusammenfassung)

UMFANG

Swiss Climate wurde von der Thurgauer Kantonalbank AG beauftragt, die Daten des CO₂-Fussabdrucks 2024/2025 (01.07.2024 – 30.06.2025) zu überprüfen. Swiss Climate hat die Prüfung in Übereinstimmung mit «AA1000AS v3 Type 2 moderate-level assurance» durchgeführt.

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

CO₂-FUSSABDRUCK

Swiss Climate hat die folgenden CO₂e-Emissionen für das Jahr 2024/2025 verifiziert:

	t CO ₂ e
Scope 1 - Direkte Emissionen	301
1.1 Stationäre Verbrennung - Brennstoffe	301
1.2 Mobile Verbrennung - Treibstoffe	1
1.3 Direkte Emissionen flüchtiger Gase	-
Scope 2 - Indirekte Emissionen	404
2.1 Strom	404
2.2 Indirekte Emissionen aus Wärmeverbrauch	0*
Scope 3 - Vor- und nachgelagerte Emissionen	10'092
3.1 Eingekaufte Produkte und Dienstleistungen	6'261
3.2 Kapitalgüter	2'574
3.3 Brennstoff- u. Energie-bezogene Emissionen	135
3.4 Transport u. Verteilung	3
3.5 Betriebsabfälle	68
3.6 Geschäftsreisen	40
3.7 Pendelverkehr	899
3.8 Gemietete o. geleaste Sachanlagen	31
3.13 Vermietete Sachanlagen	84
Total	10'798

* unter 0.5 t CO₂e

STELLUNGNAHME

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

UNTERZEICHNET IM NAMEN VON SWISS CLIMATE

Leitende Prüferin:

Franziska Kastner, Swiss Climate AG
Bern, 04. September 2025

Zweite Prüferin:

Annika Schmidt, Swiss Climate AG

Über diesen Bericht

Berichtsinhalt

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

Berichtszeitraum

Der vorliegende GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit deckt das Geschäftsjahr 2025 ab und wurde am 11. März 2026 veröffentlicht. Die TKB berichtet jährlich über ihre Aktivitäten in der Nachhaltigkeit. Der letzte Bericht erschien im März 2025 für das Geschäftsjahr 2024. Die auf Englisch übersetzte Version des Berichts erscheint im zweiten Quartal 2026. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version des Berichts ausschlaggebend.

Verabschiedung des Berichts

Der Bericht wird vom Bankrat verabschiedet.

Orientierung an den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 erstellt.

Externe Beratung

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

Prüfung der Daten

Die im Nachhaltigkeitsbericht publizierten Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und überprüft. Der CO₂-Fussabdruck wurde durch die Firma Swiss Climate formal auditiert (siehe S. 73). Die restlichen Informationen wurden nicht formal auditiert.

Ansprechpartner bei Fragen

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

