

NACHHALTIG MEHRWERT SCHAFFEN



Nachhaltigkeitsbericht 2015

Diese Datei enthält den vollständigen Nachhaltigkeitsbericht 2015 der TKB, wie er auf der Webseite der Bank veröffentlicht worden ist. Der Bericht ist nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt worden. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Aktivitäten aus dem Berichtsjahr findet sich auf den Seiten 4 und 5.



**Thurgauer
Kantonalbank**

VORWORT DER GESCHÄFTSLEITUNG

GEMEINSAM FÜR MEHR NACHHALTIGKEIT

[G4-1] Nachhaltigkeit ist ein vielschichtiger Begriff. Nach unserem Verständnis umfasst Nachhaltigkeit ökologische, soziale und ökonomische Themenbereiche. In vielen Bereichen darf sich die Leistung unserer Bank seit Langem sehen lassen: etwa in der verantwortungsbewussten Umsetzung unseres gesetzlichen Leistungsauftrags, unserer finanziellen Stabilität oder in der Verlässlichkeit, die uns als Finanzpartnerin auszeichnet. Auch unsere Präsenz im Kanton und die auf Langfristigkeit ausgelegten Beziehungen zu unseren Kundinnen und Kunden verstehen wir als Teil unseres nachhaltigen Geschäftsmodells.

Seit jeher ist die TKB eine faire und berechenbare Arbeitgeberin. Entsprechend hoch ist die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit unserer Bank – die letzte Umfrage hat dies erneut bestätigt. Nachhaltigkeit umfasst für uns auch eine ausgewogene Lebensgestaltung. Deshalb gewährt die TKB neu allen Mitarbeitenden die Option auf fünf zusätzliche Ferientage pro Jahr.

Auch Datenschutz und Compliance sind wichtige Nachhaltigkeitsthemen. Compliance umfasst die Sicherstellung von gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben, beispielsweise bei der Eröffnung und Schliessung von Kundenbeziehungen. Die TKB hat ihre Compliance-Funktion 2015 ausgebaut und 400 Mitarbeitende zu Geldwäscherei und den Sorgfaltspflichten für Banken geschult. Damit reagieren wir auf die Tatsache, dass der Umfang der Compliance-Aufgaben in den Bankbranche stark zugenommen hat.

Sehen lassen darf sich erneut unser vielfältiges Engagement für den Kanton, beispielsweise im Sponsoring. Viele Anlässe in der Region kämen ohne unsere Unterstützung nicht zustande. Bei der Beurteilung von Sponsoring-Engagements wendet die TKB konsequent die Nachhaltigkeitskriterien an, die sie 2014 definiert hat. Die Kriterien umfassen Themenbereiche wie Abfall, Einkauf und Mobilität und gelangen auch bei unseren eigenen Anlässen zur Anwendung: Als Bank der Thurgauerinnen und Thurgauer will die TKB eine Vorbildfunktion wahrnehmen.

Wir wissen aber auch: Es gibt Bereiche, in denen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung verbessern können. So haben wir uns beispielsweise zum Ziel gesetzt, Energieverbrauch und CO₂-Ausstoss zu reduzieren und Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf zu definieren. Auch den Papierverbrauch wollen wir bis 2020 um 15 Prozent reduzieren. Zu dieser Reduktion beitragen sollen verschiedene Massnahmen, etwa wird neu für Kontoauszüge doppelseitig bedrucktes Recycling-Papier verwendet. Auch wollen wir unseren Kundinnen und Kunden Optionen für nachhaltige Anlagen bieten. Seit 2015 sind daher in den TKB-Anlageempfehlungen nachhaltige Titel speziell gekennzeichnet.

Nachhaltiges und wirtschaftlich verantwortungsvolles Handeln: Wir verstehen es als Teil unseres Leistungsauftrags. Deshalb entwickeln wir unser nachhaltiges Geschäftsmodell in der Strategieperiode 2016 bis 2020 weiter. Und natürlich arbeiten wir an der Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung: Jährlich legen wir in einem Nachhaltigkeitsprogramm die Massnahmen fürs Folgejahr fest. Denn ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement ist nötig, um der Vielschichtigkeit des Themas Rechnung zu tragen. Über unsere Fortschritte werden wir auch künftig in unserem Nachhaltigkeitsbericht informieren.

Vielen Dank für Ihr Interesse.

Geschäftsleitung der TKB



Heinz Huber
Vorsitzender der
Geschäftsleitung



Thomas Koller
Leiter
Geschäftsbereich
Privatkunden



Rolf Brunner
Leiter
Geschäftsbereich
Services



Remo Lobsiger
Leiter
Geschäftsbereich
Geschäftskunden



David Strebel
Leiter
Geschäftsbereich
Marktleistungen

Nachhaltigkeitsbericht 2015 – Inhaltsverzeichnis

Überblick Nachhaltigkeitsaktivitäten 2015	4
Nachhaltigkeitsstrategie Vier definierte Stossrichtungen	6
Strategieprozess Analyse der Nachhaltigkeitsleistung	7
Wesentliche Themen Was für die Bank und ihre Anspruchsgruppen wichtig ist	8
Die TKB und ihre Anspruchsgruppen Kontakte pflegen	9
Themen und relevante Akteure Gemeinsam zu mehr Nachhaltigkeit	10
Stossrichtung «Nachhaltigkeit für Kunden» Langfristige Beziehungen pflegen	13
Stossrichtung «Mitarbeitende fördern und fordern» Miteinander mehr bewirken	21
Stossrichtung «Engagiert für Gesellschaft und Region» Mit dem Thurgau verbunden	32
Stossrichtung «Sorgsam gegenüber der Umwelt» Messen und Optimieren	38
Anhang	45

Was das Jahr 2015 aus Nachhaltigkeitssicht prägte

Die TKB ist sich ihrer unternehmerischen Verantwortung bewusst, und sie will nachhaltig Mehrwert schaffen. Deshalb hat sie 2013 eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt: Diese hilft der Bank, das vielschichtige Thema ganzheitlich anzugehen. Hier eine Auswahl von Aktivitäten, die das Jahr 2015 aus Nachhaltigkeitssicht geprägt haben. Der ausführliche Nachhaltigkeitsbericht ist auf der TKB-Webseite einsehbar.

4

Stossrichtungen umfasst die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB.

Zu jeder hat die Bank sich Ziele gesetzt und Massnahmen definiert.

Nachhaltigkeit für Kunden

In nachhaltige Titel investieren: Die TKB bietet Möglichkeiten für die nachhaltige Vermögensanlage. Seit 2015 sind in den TKB-Anlageempfehlungen nachhaltige Aktien und Obligationen speziell gekennzeichnet.



Beratung bei Nachfolgeregelung: Die TKB unterstützt Firmeninhaberinnen und -inhaber bei der Nachfolgeregelung, beispielsweise durch die Vermittlung von Fachpersonen, und leistet so einen wichtigen Beitrag für die Zukunft des Wirtschaftsstandorts. Rund 350 Beratungsgespräche zum Thema Unternehmensnachfolge hat die Bank 2015 geführt.

Mitarbeitende fördern und fordern



Gute Noten von Mitarbeitenden: Zufriedenheit und Verbundenheit der Mitarbeitenden mit der Bank sind überdurchschnittlich hoch, das zeigen die Resultate der Umfrage vom Frühling 2015. Das Commitment, der Wert für Verbundenheit, liegt bei 4,2 auf einer Skala von 1 bis 5.

Ausgewogene Lebensgestaltung: Als Arbeitgeberin leistet die TKB ihren Beitrag zur «Work-Life-Balance»: Neu gewährt sie allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihren Feriensaldo um fünf zusätzliche Ferientage pro Jahr zu erhöhen. Auch Rahmenbedingungen fürs Arbeiten von Zuhause hat die Bank geschaffen.

Engagiert für Gesellschaft und Region

Nachhaltigkeitskriterien: Die Nachhaltigkeitskriterien für Sponsoring-Engagements, welche die Bank 2014 erarbeitet hat, werden konsequent berücksichtigt. Sie fliessen 2015 in alle Sponsoring-Neuverträge für Veranstaltungen mit mehr als tausend Besuchern ein. Auch bei eigenen Anlässen berücksichtigt die TKB Nachhaltigkeitskriterien. So legt die Bank bei der Verpflegung grossen Wert auf saisonale Produkte oder hält ihre Mitarbeitenden dazu an, Fahrgemeinschaften zu bilden.



Sorgsam gegenüber der Umwelt

Papierverbrauch optimiert: Seit 2015 verwendet die TKB für Kontoauszüge Recycling-Papier, das doppelseitig bedruckt wird.



Energie-Verbrauch reduziert: 723 Tonnen Treibhausgase hat die TKB 2015 ausgestossen. Dies entspricht einer Reduktion von 19 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2013. Erzielt worden ist die Verbesserung mehrheitlich dank Massnahmen bei Gebäuden, etwa durch bauliche Anpassungen und Optimierungen.



UNSERE ZIELE

Diese Ziele hat sich die TKB beim Thema Nachhaltigkeit gesetzt:

Finanzielle Stabilität

- Kapitalquote von mindestens 16 Prozent (2015: 17,8 Prozent)

Mitarbeitende

- Verbundenheit der Mitarbeitenden (Commitment) von 4,0 auf einer Skala von 1 bis 5 (2015: 4,2)
- Erhöhung des Frauenanteils in Kader und Direktion (2015: 16,6 Prozent)

Sponsoring

- Integration von Nachhaltigkeitskriterien in alle Sponsoring-Verträge bis 2020 (2015: Kriterien in 60 Prozent der bestehenden Verträge und in alle Neuverträge integriert)

Betriebsökologie

- Reduktion Papierverbrauch um 15 Prozent (2015: -6,1 Prozent gegenüber Referenzjahr 2013)
- Reduktion Treibhausgas-Ausstoss um 33 Prozent (2015: -19 Prozent gegenüber Referenzjahr 2013)
- Reduktion Energieverbrauch um 30 Prozent (2015: -11,8 Prozent gegenüber Referenzjahr 2013)

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

VIER DEFINIERTE STOSSRICHTUNGEN

Die TKB bündelt ihre Nachhaltigkeitsstrategie in vier strategischen Stossrichtungen.

Als Grundlage für die Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die TKB ihre Aktivitäten hinsichtlich ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Konsequenzen analysiert. Gleichzeitig hat sie eine Beurteilung der Themen nach Relevanz für ihre Anspruchsgruppen und für die Bank als Unternehmen vorgenommen. Diese Auseinandersetzung mit der eigenen Nachhaltigkeitsleistung hilft der TKB, das Thema systematisch anzugehen und Lücken zu schliessen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB

Positionierung und Differenzierung durch ein nachhaltiges Geschäftsmodell			
Die vier Stossrichtungen der Nachhaltigkeitsstrategie:			
Nachhaltigkeit für Kunden	Mitarbeitende fördern und fordern	Engagiert für Gesellschaft und Region	Sorgsam gegenüber der Umwelt
Umfassendes Nachhaltigkeitsverständnis: Ökonomie, Ökologie, Soziales			
Unternehmenswerte als Basis: ehrlich, engagiert, exzellent			

In vier Stossrichtungen bündelt die TKB ihre Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit. Das Fundament bilden die Unternehmenswerte und das Nachhaltigkeitsverständnis der Bank.

PROZESS NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

ANALYSE DER NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Analyse der eigenen Leistung

[G4-18] In Einklang mit ihrem Leistungsauftrag setzt sich die TKB in sozialer Verantwortung für die wirtschaftliche Entwicklung im Kanton ein. Sie engagiert sich ausserdem seit Jahrzehnten für das gesellschaftliche und sportliche Leben im Thurgau. Zu Beginn des Strategieprozesses hat die TKB ihre Nachhaltigkeitsleistung analysiert. Diese Analyse hat gezeigt, dass die TKB auf ihr Engagement in vielen Bereichen stolz sein darf. Sie zeigt aber auch, wo die TKB noch nachhaltiger werden kann, so etwa beim Umweltmanagement und in der Anlageberatung.

Priorisierung der Nachhaltigkeitsthemen

[G4-26, G4-18] Bei der Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB auch mit der externen Sicht auf Nachhaltigkeitsthemen auseinandergesetzt: Sie hat eine umfangreiche Umfeldanalyse durchgeführt. In diese eingeflossen sind Nachhaltigkeitsstudien, internationale Rahmenwerke, Medienberichte und Beispiele aus der Finanzindustrie. Aus der Analyse der bestehenden Aktivitäten und der Umfeldanalyse ist eine umfangreiche Themenliste entstanden, die Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlicher Unternehmensbereiche diskutiert haben. Ihre Sicht eingebracht haben etwa die Abteilungen Logistik, Unternehmensentwicklung, Kommunikation, Personal und Produktmanagement. Sie haben festgehalten, welche Themen aus ihrer Sicht besonders wichtig sind für die Anspruchsgruppen der Bank. Die Erkenntnisse aus der Umfeldanalyse und die Erfahrungen, welche die verschiedenen Abteilungen mit externen Partnern machen, haben eine Einschätzung der Relevanz für externe Anspruchsgruppen ermöglicht. Diese ist in die Priorisierung eingeflossen.

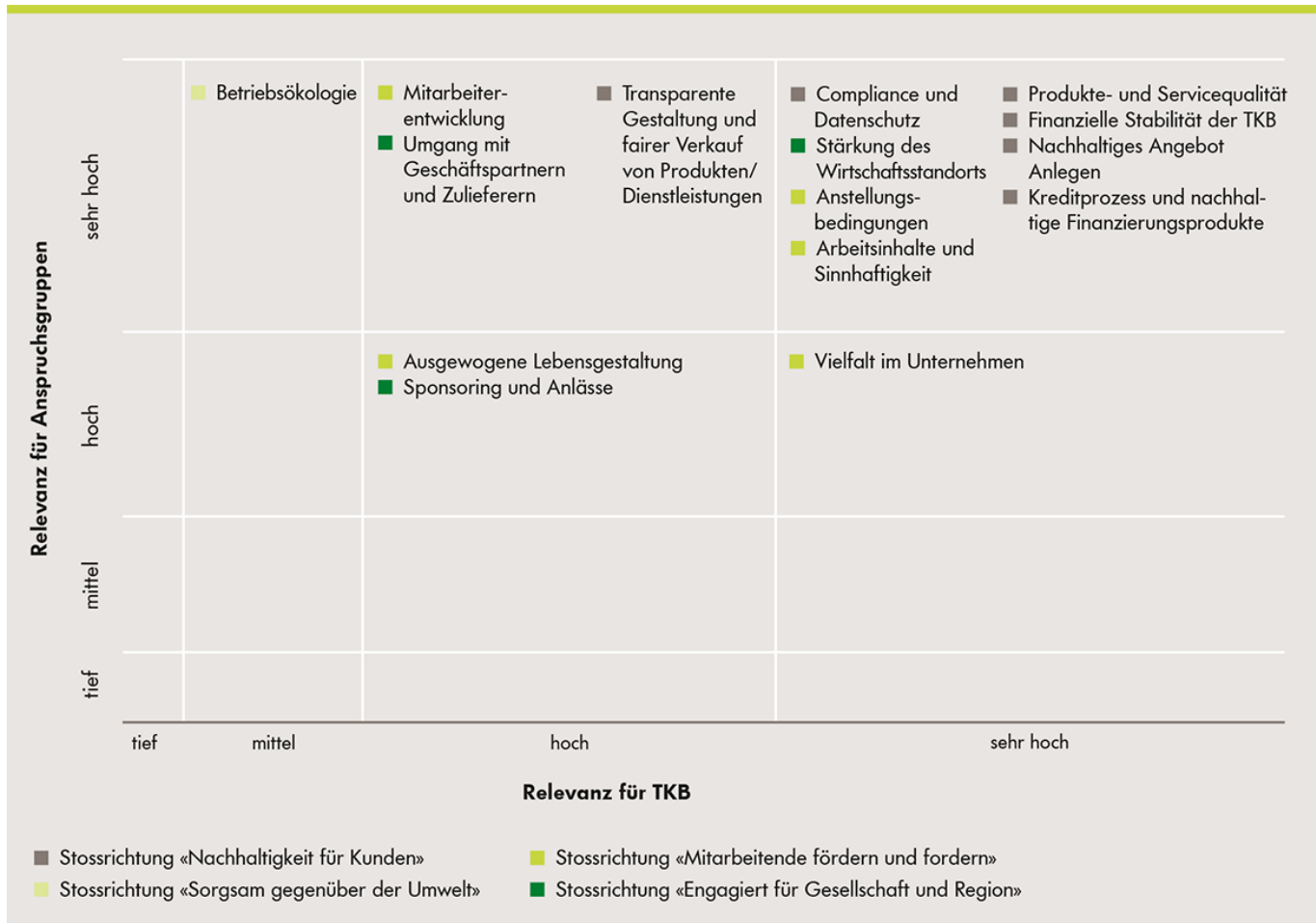
Das Ergebnis der Priorisierung ist die Wesentlichkeitsmatrix mit 15 Themen, die als besonders wichtig eingestuft werden. Diese Themen bilden die Grundpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie und ihrer vier Stossrichtungen. Im Zentrum stehen dabei jene Themen, bei denen das Handeln der TKB die grössten Auswirkungen hat und die auch den Anspruchsgruppen der Bank besonders wichtig sind. Strategie und Wesentlichkeitsmatrix sind von der Geschäftsleitung verabschiedet worden. Zudem hat die TKB zu jeder Stossrichtung Massnahmenpläne definiert, die zeigen, wie die Strategie umgesetzt werden soll. Weitere Informationen dazu finden sich in den jeweiligen Themenkapiteln.

Nachhaltigkeitsbericht

Der Aufbau einer Nachhaltigkeitsberichterstattung ist Bestandteil der TKB-Nachhaltigkeitsstrategie. Einerseits will die TKB darlegen, wie sie mit unternehmerischen, ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen umgeht. Andererseits hilft die Erstellung des Berichts der Bank bei der Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsleistung. Denn das Auswerten der Daten für den Bericht zeigt, welche Massnahmen greifen und wo es Lücken zu schliessen gilt. Deshalb steht der Nachhaltigkeitsbericht nicht am Ende des Strategieprozesses: Er ist vielmehr Teil eines Kreislaufes.

WESENTLICHE THEMEN FÜR DIE BANK UND IHRE ANSPRUCHSGRUPPEN

[G4-19] Die TKB hat sich bei der Entwicklung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie vom Prinzip der Wesentlichkeit leiten lassen. Ein Thema ist dann wesentlich, wenn es den Erfolg der TKB massgeblich beeinflussen kann und gleichzeitig besonders wichtig ist für ihre Anspruchsgruppen. Die Wesentlichkeitsmatrix bildet diese Einschätzung ab. Sie enthält 15 Themen.



DIE TKB UND IHRE ANSPRUCHSGRUPPEN

KONTAKTE PFLEGEN

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

Den Dialog pflegen

[G4-25] Besonders wichtig ist der TKB der Dialog mit denjenigen Anspruchsgruppen, die ihr besonders nahe stehen. [G4-24] Dies sind namentlich Kunden, Mitarbeitende, Eigentümer und Aufsichtsbehörden. Aber auch mit Partnerorganisationen oder den auf Nachhaltigkeit spezialisierten Organisationen Swiss Sustainable Finance und Öbu (Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften) steht die TKB in regem Austausch.

Kontakt zu Kundinnen und Kunden schafft Nähe

[G4-26] Die TKB steht über verschiedene Kanäle im Dialog mit ihren Kundinnen und Kunden. An erster Stelle steht der persönliche Kontakt. Die Anlässe der Bank – sie reichen von Anlegerveranstaltungen über Seniorennachmittage bis zu Sportanlässen für Kinder und Jugendliche – stellen eine beliebte Plattform für den Austausch dar. So organisiert die TKB beispielsweise kostenlose Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Vorsorge-, Anlage- und Finanzthemen. Rund 2400 Personen nahmen 2015 an den acht Anlässen zu diesen Themen teil. Auch über weitere Kanäle wie Service Center, E-Banking oder Online-Schalter können Kunden mit der TKB in Kontakt treten. Die TKB ist ausserdem in den Sozialen Medien aktiv, wo sie den Dialog mit interessierten Personen pflegt.

Mitarbeitende gestalten die TKB mit

[G4-26] Die TKB setzt auf einen unkomplizierten Austausch über Hierarchiestufen hinweg. Sie legt ausserdem Wert darauf, dass Verbesserungen von den Mitarbeitenden vorgeschlagen, entwickelt und umgesetzt werden. Dies kann im Rahmen des bankweiten Vorschlagswesens oder abteilungsintern mittels der Kaizen, einer Methode zur kontinuierlichen Verbesserung im Alltag, geschehen. Auch bei der Konkretisierung der Nachhaltigkeitsstrategie spielen die Mitarbeitenden eine aktive Rolle: Von November 2014 bis Januar 2015 haben interessierte Mitarbeitende an Nachhaltigkeits-Workshops Ideen für mehr Nachhaltigkeit im Alltag erarbeitet. Die Vorschläge werden in regelmässigen Abständen im Intranet veröffentlicht, so können die Mitarbeitenden sie weiterhin kommentieren und weitere Vorschläge einreichen. Alle drei Jahre führt die TKB eine Mitarbeiterumfrage durch. Damit erhebt sie Zufriedenheit und Commitment der Mitarbeitenden. Die aktuellsten Umfrageresultate datieren vom Frühling 2015. Sie zeigen: Die Mitarbeitenden sind sehr zufrieden mit ihrer Arbeitgeberin. Hoch ist auch ihre Verbundenheit mit der TKB: Mit einem Wert von 4,2 auf einer Skala von 1 bis 5 schneidet die TKB besser ab als andere Finanzdienstleister.

[G4-27] Im Herbst 2015 hat auf Anregung des internen Frauennetzwerks eine Podiumsdiskussion zum Thema Teilzeitarbeit stattgefunden. Die Teilnehmerzahl – über 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind der Einladung gefolgt – zeigt, dass diese Arbeitsform beschäftigt und für die TKB-Mitarbeitenden ein wichtiges Thema ist.

Eigentümer und Kanton

[G4-26] Der Kanton Thurgau ist Mehrheitseigentümer der TKB; die Kompetenzen der politischen Oberaufsicht sind zwischen Regierungsrat und dem Thurgauer Grossen Rat aufgeteilt. Der Grosse Rat wählt die Mitglieder und den Präsidenten des Bankrates und verabschiedet jährlich den TKB-Geschäftsbericht. Die Vorberatung des Berichts durch eine grossräthliche Kommission stellt eine wichtige Möglichkeit für die Pflege des Dialogs dar.

[G4-27] Die Diskussion zur Genehmigung des Geschäftsberichts 2014 im Grossen Rat hat gezeigt, dass Regierung und Parlament Stabilität, Verlässlichkeit und die starke lokale Verankerung der TKB schätzen. Zwischen Bankrat, Geschäftsleitung und der Kantonsregierung finden zudem jährliche Treffen statt, an denen der allgemeine Geschäftsgang und die Strategie besprochen werden.

Seit 2014 ist die TKB mit Partizipationsschein (PS) an der Schweizer Börse kotiert. Die Inhaberinnen und Inhaber der PS – viele stammen aus dem Kanton – sind eine weitere, wichtige Anspruchsgruppe für die TKB. Für sie führt die TKB jährlich auf freiwilliger Basis eine Partizipanten-Versammlung durch. Die Bankleitung informiert dort über die Geschäftstätigkeit der TKB. An der ersten Veranstaltung im Mai 2015 haben rund 2500 Personen teilgenommen. [G4-27] Alle Gäste haben die Möglichkeit, Fragen einzureichen, die sie an der Veranstaltung beantwortet haben möchten. 2015 hat von dieser Möglichkeit niemand Gebrauch gemacht.

THEMEN UND RELEVANTE AKTEURE

GEMEINSAM ZU MEHR NACHHALTIGKEIT

Viele Themen, welche die TKB im Nachhaltigkeitsbereich als wichtig erachtet, liegen in ihrem eigenen Einflussbereich. Das heisst: Wie nachhaltig gehandelt wird, bestimmt die Bank selbst. Es gibt jedoch auch Themen, die auch von externen Anspruchsgruppen beeinflusst werden. In diesen Bereichen hängt die Nachhaltigkeitsleistung der TKB davon ab, mit wem sie zusammenarbeitet und wie die Zusammenarbeit ausgestaltet ist. Nicht immer hat die TKB ihre Nachhaltigkeitsleistung selbst in der Hand. Die nachfolgende Aufstellung zeigt, bei welchen Themen die Zusammenarbeit mit externen Anspruchsgruppen besonders wichtig ist.

Themen und relevante Akteure

Stossrichtung	[G4-19] Thema	Beschreibung	Ansatzpunkte für Nachhaltigkeitsleistung (GRI-Aspektgrenzen)	
			[G4-20] Innerhalb der TKB: Die TKB beeinflusst oder kontrolliert das Thema direkt: Wie nachhaltig gehandelt wird, hängt unmittelbar von der TKB ab.	[G4-21] Ausserhalb der TKB: Externe Anspruchsgruppen beeinflussen das Thema. Die Nachhaltigkeitsleistung der TKB hängt daher von diesen Anspruchsgruppen und der Zusammenarbeit mit ihnen ab.
Nachhaltigkeit für Kunden	Produkte- und Servicequalität	Breites Produktportfolio, hohe Kundenorientierung, hochwertiger Kundenservice	x	—
	Finanzielle Stabilität der TKB	Gesunde Eigenmittelausstattung	x	Kanton und eidgen. Finanzmarktaufsicht geben Mindestanforderungen für Eigenmittelausstattung vor.
	Nachhaltiges Angebot Anlegen	Integration sozialer und/oder ökologischer Überlegungen in die Investitionsentscheidungen	x	Die TKB entwickelt keine eigenen Finanzinstrumente. Um das Angebot an nachhaltigen Anlagen zu erweitern, ist deshalb die Zusammenarbeit mit Drittanbietern notwendig. Anlageentscheide werden von Kundinnen und Kunden getroffen
	Kreditprozess und nachhaltige Finanzierungsprodukte	Berücksichtigung ökologischer Kriterien im Kreditprüfungsprozess; Angebot von nachhaltigen Finanzierungslösungen	x	—
	Transparente Gestaltung und fairer Verkauf von Produkten und Dienstleistungen	Faire Beratung und Verkauf passender Produkte, Transparenz, Anlegerschutz	x	—
	Compliance und Datenschutz	Einhaltung der Gesetze und Verhinderung der Beihilfe zu Steuerhinterziehung, Verhinderung von Geldwäscherei und Korruption, Datenschutz	x	Das Netz der Regulatorien im Finanzbereich wird immer dichter: Die fristgerechte Umsetzung der verschiedenen Regelwerke fordert die TKB.
Mitarbeitende fördern und fordern	Anstellungsbedingungen	Vergütungssystem, soziale Leistungen, Teilzeitarbeit, Arbeitssicherheit, Begleitung im Krankheitsfall, etc.	x	—
	Arbeitsinhalte und Sinnhaftigkeit	Nicht-finanzielle Aspekte bei der Arbeit, Unternehmenskultur. Mitarbeitende können sich einbringen und etwas bewegen.	x	—
	Mitarbeiterentwicklung	Angebot an Ausbildungsplätzen, Unterstützung der Weiterbildung, Kompetenzentwicklung, Ausbildung in sozialen und ökologischen Themen, Talentförderung	x	—
	Ausgewogene Lebensgestaltung	Förderung der Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen	x	—
	Vielfalt im Unternehmen	Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung, faire Entlohnung	x	—
Engagiert für Gesellschaft und Region	Stärkung des Wirtschaftsstandorts	Erfüllung des Leistungsauftrags; Wertschöpfung und Wertverteilung, Auftragsvergabe im Kanton, Förderung lokaler Wirtschaft	x	Die TKB ist teilweise auch abhängig von stark spezialisierten Leistungen, die nicht durch Zulieferer im Kanton angeboten werden.
	Umgang mit Geschäftspartnern und Zulieferern	Fairer Umgang mit Geschäftspartnern und Zulieferern; Berücksichtigung lokaler Geschäftspartner	x	Nach Möglichkeit berücksichtigt die TKB lokale Lieferanten. Bei der Förderung von Nachhaltigkeit ist sie auf die Mitarbeit ihrer Zulieferer angewiesen.
	Sponsoring und Anlässe	Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei Sponsorings und Anlässen	x	Die unterstützten Organisationen, Vereine und Organisatoren können einen Beitrag leisten, indem sie Nachhaltigkeitsaspekte bei der Durchführung von Anlässen berücksichtigen. Ab 2015 fliessen Nachhaltigkeitskriterien in die Beurteilung von Sponsoring-Aktivitäten ein.
Sorgsam gegenüber der Umwelt	Betriebsökologie	Schonender Umgang mit Ressourcen, Einführung und Etablierung Umweltmanagementsystem	x	Die TKB bezieht verschiedene Produkte und Dienstleistungen von externen Partnern. So hat sie beispielsweise den Betrieb der Rechenzentren an die Swisscom vergeben. Auch das Verhalten ihrer Kundinnen und Kunden kann die Nachhaltigkeitsleistung der TKB beeinflussen. Eine zentrale Rolle spielt zudem das Verhalten der Mitarbeitenden.

STOSSRICHTUNG «NACHHALTIGKEIT FÜR KUNDEN»

Das Kapitel enthält Angaben zu folgenden relevanten Themen:

- Nachhaltiges Angebot Anlagen
- Nachhaltiges Kreditgeschäft
- Produkt- und Servicequalität
- Fairer Verkauf von Produkten
- Finanzielle Stabilität
- Compliance und Datenschutz

NACHHALTIGKEIT FÜR KUNDEN

LANGFRISTIGE BEZIEHUNGEN PFLEGEN

Die TKB will ihre Kundinnen und Kunden in allen Lebensphasen begleiten: Dauerhafte, auf Vertrauen basierende Kundenbeziehungen gehören zum nachhaltigen Geschäftsmodell der Bank. Ihr Nachhaltigkeitsverständnis umfasst deshalb eine hohe Produkte- und Servicequalität sowie eine transparente und auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ausgerichtete Beratung. Ebenso trägt die auf Stabilität bedachte Geschäftspolitik der TKB dazu bei, langfristig Vertrauen zu schaffen.

Als Finanzdienstleisterin kann die TKB nachhaltiges Handeln auch bei ihren Kundinnen und Kunden fördern. Sie tut dies in einzelnen Bereichen bereits heute: So bietet die TKB beispielsweise einen Vorzugszins für Wohnbauten im energiesparenden Minergie-Standard an. Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie will die TKB Nachhaltigkeitskriterien noch stärker in ihr Produkte- und Beratungsangebot integrieren.



Ziele der Nachhaltigkeits-Stossrichtung «Nachhaltigkeit für Kunden»

- Wir beraten unsere Kunden kompetent und ganzheitlich und suchen die für sie bestmögliche Lösung – dank unabhängiger Beratung frei von Interessenkonflikten.
- Wir engagieren uns langfristig für unsere Kunden und begleiten sie in allen ihren Lebensphasen.
- Wir beraten unsere Kunden bei der Auswahl nachhaltiger Anlageprodukte.
- Wir entwickeln nachhaltige Produkte und Dienstleistungen und eignen uns entsprechende Kompetenzen an.

NACHHALTIGES ANGEBOT ANLEGEN VERANTWORTUNGSVOLL INVESTIEREN

Als Finanzdienstleisterin kann die TKB in der Anlageberatung Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen. Rund 15 Milliarden Franken Kundenvermögen haben ihre Kundinnen und Kunden ihr anvertraut. Bei Investitionsentscheiden kann die TKB mit einem nachhaltigen Angebot und passenden Empfehlungen unterstützen.

Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB das folgende Ziel gesetzt:

- Wir beraten unsere Kunden bei der Auswahl nachhaltiger Anlageprodukte.

Einsatz für nachhaltige Anlagen

[G4-DMA] In den Anlageempfehlungen der TKB sind nachhaltige Titel speziell gekennzeichnet. So unterstützt sie ihre Kundinnen und Kunden beim nachhaltigen Anlegen. Dabei stellt die TKB sicher, dass Kunden, die zu 100 Prozent in nachhaltige Anlagen investieren wollen, keine Abstriche hinsichtlich Diversifikation machen müssen: Die Nachhaltigkeitsempfehlungen umfassen in- und ausländische Aktien und Obligationen. Zudem bietet die Bank nachhaltige Anlagefonds von erstklassigen Anbietern an. Vermögensverwaltungskunden können seit einiger Zeit auf Wunsch die Anlageklasse Agrar-Rohstoffe ausschliessen.

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

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[Anteil nachhaltiger Titel an empfohlenen Anlagen; eigener Indikator] Seit Herbst 2015 sind nachhaltige Anlagemöglichkeiten in den Anlageempfehlungen der TKB speziell gekennzeichnet. Die TKB stützt sich dabei auf die Nachhaltigkeitseinstufung der Zürcher Kantonalbank (ZKB). Die ZKB unterzieht Unternehmen und Gesellschaften einer ausführlichen Prüfung, die auch strikte Ausschlusskriterien umfasst – etwa für Kernenergie oder Fischerei ohne MSC-Label. Der Anteil der als nachhaltig gekennzeichneten Titel am Total der durch die TKB empfohlenen Aktien und Obligationen beträgt 42 Prozent.¹

Wichtig ist der TKB, dass der Anteil der nachhaltigen Anlagen innerhalb der Empfehlungsliste stets so gross ist, dass ein ausreichend diversifiziertes Portfolio aus nachhaltigen Aktien und Obligationen erstellt werden kann. Kundinnen und Kunden, die zu 100 Prozent auf nachhaltige Investitionen setzen, müssen hinsichtlich Diversifikation keine Abstriche machen. Den Anteil der gesamten verwalteten Vermögen, die einer Auswahlprüfung hinsichtlich sozialer und ökologischer Kriterien unterzogen worden sind [G4-FS1 1], weist die TKB nicht aus, da ein eigener Indikator erhoben wird. Zudem ist die Anwendung angesichts des Geschäftsmodells der Bank nicht sinnvoll: Die TKB entwickelt keine eigenen Finanzprodukte wie Fonds.

¹ Empfehlungen für Aktien und Obligationen, basierend auf Anlageempfehlung per Ende 2015

Weiterführende Informationen

Einen Überblick über die Nachhaltigkeitseinstufung von Aktien und Obligationen auf den TKB-Anlageempfehlungen gibt ein Merkblatt für Kundinnen und Kunden der Bank.

NACHHALTIGES KREDITGESCHÄFT

ANGEBOT UND PROZESSE

Die Vergabe von Hypotheken und Krediten an Privat- und Geschäftskunden ist der wichtigste Pfeiler des TKB-Geschäftsmodells. Die TKB kann in diesem Bereich zu mehr Nachhaltigkeit beitragen, indem sie Umweltaspekte in die Kreditprüfung einbezieht, Produkte anbietet, die nachhaltiges Verhalten belohnen, und indem sie die Finanzierung nachhaltiger Projekte mit Vorzugskonditionen fördert.

Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB im Bereich nachhaltiges Finanzieren folgendes Ziel gesetzt:

- Wir entwickeln nachhaltige Produkte und Dienstleistungen und eignen uns entsprechende Kompetenzen an.

Wie die TKB Nachhaltigkeit im Kreditprozess bei ihren Finanzierungsprodukten fördert

[G4-DMA] Die TKB fördert Nachhaltigkeit in der Kreditvergabe auf zwei Ebenen: durch die Integration von ökologischen Kriterien in die Kreditprüfung und durch Finanzierungsprodukte, die nachhaltiges Verhalten fördern und mit Vorzugskonditionen belohnen.

Jedes Kreditgeschäft wird bei der TKB eingehend geprüft, auch hinsichtlich ökologischer Risiken wie beispielsweise Altlasten auf Grundstücken. Auf pauschale Ausschlusskriterien, die beispielsweise ganze Branchen von der Kreditvergabe ausschliessen, verzichtet die TKB. Vielmehr erfolgt eine individuelle Beurteilung der möglichen ökologischen Risiken.

Die TKB bietet Finanzierungsprodukte an, die dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung tragen. Seit längerem etabliert ist die Minergie-Hypothek. Diese bietet einen Vorzugszinssatz für ökologische Neu- und Umbauten, wenn ein Minergie-Zertifikat oder ein GEAK-Energieausweis mit einem Mindeststandard vorliegt, oder bei der Finanzierung von Solaranlagen. Seit Sommer 2013 ergänzen der Green-Power-Kredit für Investitionen in erneuerbare Energien und die KMU-Energiespar-Hypothek die Produktpalette. Letztere richtet sich an Firmen- und Gewerbekunden, die in die Optimierung des Energieverbrauchs ihrer Liegenschaften investieren. Auf allen diesen Produkten geniessen Kunden Vorzugskonditionen. Einen Zinsvorteil bietet auch der Förderkredit für Jungunternehmen, der sich an Firmengründer in der Start- und Wachstumsphase richtet. Der TKB-Jungunternehmerdesk unterstützt Unternehmer und Unternehmerinnen bei der Verwirklichung einer neuen Geschäftsidee und bei Nachfolgeregelungen. Die Erstberatungen sind kostenlos und auch für Nichtkunden zugänglich.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-FS8] Das Kreditgeschäft ist der wichtigste Pfeiler des TKB-Geschäftsmodells. Mit unter einem Prozent ist der Anteil von nachhaltigen Finanzierungen am gesamten Ausleihungsbestand noch relativ tief.

Anteil nachhaltiger Finanzierungsprodukte am gesamten Bestand der Ausleihungen:

Kundenausleihungen	2015		2014		2013	
	Total TCHF	Total in %	Total TCHF	Total in %	Total TCHF	Total in %
Nachhaltige Finanzierungsprodukte (Volumen)	70'253	0,39%	72'258	0,42 %	59'762	0,36 %
Total Kundenausleihungen	18'121'172	100 %	17'251'516	100 %	16'840'487	100 %

PRODUKTE- UND SERVICEQUALITÄT KUNDENZUFRIEDENHEIT LANGFRISTIG SICHERN

Es sind 180'000 Kundinnen und Kunden, die im Zentrum des täglichen Handelns der TKB stehen. Um langfristige, erfolgreiche Beziehungen zu ihren Kunden aufzubauen, setzt die TKB auf eine hohe Beratungs- und Servicequalität. Kunden profitieren von einem breiten Produkteangebot und von persönlicher Beratung. Mit spezifischen Angeboten trägt die TKB der Tatsache Rechnung, dass sich die Bedürfnisse ihrer Kunden im Laufe des Lebens verändern – damit die Kundinnen und Kunden in jeder Lebenssituation genau das erhalten, was sie brauchen. Besonders wichtig ist der TKB die Nähe zu ihren Kunden. Diese zeigt sich nicht zuletzt in ihrem dichten Bankstellennetz: Im Kanton ist die TKB mit 29 Geschäftsstellen sowie über 70 Bancomaten präsent.

Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB im Bereich Produkte- und Servicequalität folgendes Ziel gesetzt:

- Wir engagieren uns langfristig für unsere Kunden und begleiten sie in allen ihren Lebensphasen.

Ganzheitliche Beratung

[G4-DMA] Die Verkaufskultur der Bank stellt die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ins Zentrum: Sie ganzheitlich zu beraten, ist seit vielen Jahren die Devise der TKB. 2012 hat sie einen Beratungsprozess entwickelt, der die systematische und kompetente Beratung aller Kunden sicherstellen soll. In sogenannten «Sales Coachings» begleiten die Vorgesetzten ihre Mitarbeitenden in Vertriebsfragen und fördern damit wiedererkennbare Beratungserlebnisse. 2015 hat die TKB einen Zertifizierungslehrgang für ihre Private Banking-Beraterinnen und -Berater lanciert. In den nächsten Jahren sollen weitere Kundenberaterinnen und -berater die Zertifizierung erlangen. Damit hält die TKB die Beratungsqualität hoch. Zudem geht es um Wissenssicherung im Hinblick auf Regulierungsvorhaben wie das geplante Finanzdienstleistungsgesetz.

Für die Weiterentwicklung der Beratungsqualität und die Verbesserung der Kundenzufriedenheit liefern Umfragen wichtige Hinweise. Durch die Teilnahme an der Kundenzufriedenheits- und Imageumfrage des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) erfährt die TKB, wie Kundinnen und Kunden sie bewerten. Rückmeldungen von Kundinnen und Kunden erfassen die Mitarbeitenden im internen Kundenreaktionsmanagement, das wie die Ergebnisse der Kundenumfragen regelmässig ausgewertet wird. In einem internen Blog können Beraterinnen und Berater zudem über besonders erfreuliche Begegnungen und über innovative Ideen im Kontakt mit Kunden berichten: Sie teilen gute Ideen ebenso wie die Komplimente zufriedener Ansprechpartner.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-PR5] Die Ergebnisse der regelmässigen Marktforschungsaktivitäten unterstreichen die starke Stellung, welche die TKB in ihrem Marktgebiet seit vielen Jahren hat. Die Erhebungen werden vom Verband Schweizer Kantonalbanken (VSKB) koordiniert. Um die Ergebnisse vergleichbar zu machen, werden die Umfrageteilnehmenden auch zu anderen Bankinstituten befragt.

Im Berichtsjahr sind die Resultate der zweijährlich durchgeführten Umfrage bei Firmen- und Gewerbekunden publiziert worden. Diese zeigen, dass die TKB klar die Bank der Thurgauer Wirtschaft ist. Mehr als die Hälfte der Unternehmen im Kanton haben die TKB als Bankpartnerin gewählt. Gute Noten gibt es auch in der jährlichen Image-Umfrage, die der TKB unter anderem den höchsten Bekanntheitsgrad im Kanton sowie hohe Werte in Bezug auf Vertrauenswürdigkeit und Kompetenz attestiert.

FAIRER VERKAUF VON PRODUKTEN GANZHEITLICH UND TRANSPARENT BERATEN

Zu einer professionellen Beratung gehört, dass die Kundinnen und Kunden die für sie passenden Produkte erhalten und über deren Risiken umfassend informiert werden. Dem Anlegerschutz misst die TKB grosse Bedeutung bei. Neben herkömmlichen Anlageberatungen bietet die TKB auch umfassende Finanzplanungen sowie Beratungen rund um den Aufbau der Altersvorsorge an.

Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB mit Blick auf den transparenten und fairen Verkauf von Produkten und Dienstleistungen folgendes Ziel gesetzt:

- Wir beraten unsere Kunden kompetent und ganzheitlich und suchen die für sie bestmögliche Lösung – dank unabhängiger Beratung frei von Interessenkonflikten.

Wie die TKB die transparente Gestaltung und den fairen Verkauf von Produkten sicherstellt

[G4-DMA, vormals FS15] Das Produkteangebot der TKB ist überschaubar: Sie konzentriert sich auf jene Geschäftsfelder, die der direkten Erfüllung der Bedürfnisse ihrer Kunden dienen. Eine Reihe von gesetzlichen Vorgaben stellen Fairness und Transparenz bei der Gestaltung und beim Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen sicher. Die TKB misst diesen Vorgaben höchste Bedeutung bei. Ein umfassendes Weisungswesen gewährleistet, dass die Beraterinnen und Berater die bestehenden Gesetze und Regulatorien einhalten. Regelmässige Schulungen stellen sicher, dass die Mitarbeitenden mit den Vorgaben vertraut sind und gleichzeitig bestmöglich auf die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden eingehen. So erarbeiten Berater und Kunde beispielsweise gemeinsam ein Anlegerprofil, bevor ein Investitionsentscheid getroffen wird. Dabei wird abgeklärt, welches Risiko ein Kunde eingehen will und kann: Gemeinsam werden Risikobereitschaft und Risikofähigkeit beurteilt. Zudem misst die TKB dem Aufbau der Altersvorsorge und der Pensionsplanung in der Beratung hohe Bedeutung zu.

FINANZIELLE STABILITÄT GESUNDE SUBSTANZ ERHALTEN

Die Thurgauer Kantonalbank will durch eine langfristig positive Gewinnentwicklung und finanzielle Stabilität überzeugen – dies ist Teil ihrer Vision und ihres Selbstverständnisses. Eine komfortable Kapitalausstattung schafft langfristig Vertrauen bei allen Anspruchsgruppen.

Ziele

Gemäss der Eigentümerstrategie des Kantons Thurgau hält die TKB ihre Kapitalquote bei mindestens 16 Prozent. Dies übertrifft die Anforderungen der eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA deutlich und stellt sicher, dass die TKB nachhaltig über eine gesunde Substanz verfügt.

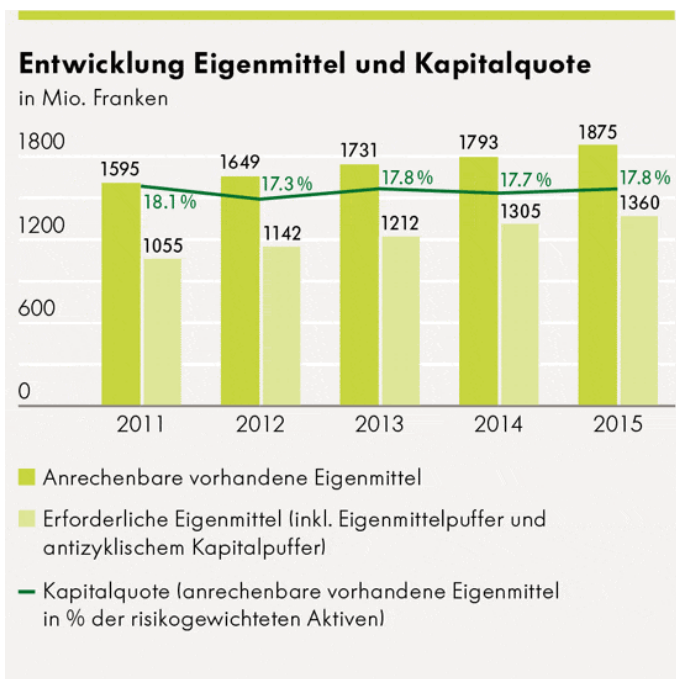
Was die TKB tut, um ihre finanzielle Stabilität zu erhalten

[G4-DMA] Der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken ist Teil der nachhaltigen Geschäftstätigkeit der TKB. Wichtig ist der Bank eine stabile Eigenmitteldecke. Die Messgrösse dafür ist die Kapitalquote: die anrechenbaren vorhandenen Eigenmittel in Prozent der risikogewichteten Aktiven. Der Kanton Thurgau gibt der TKB in seiner Eigentümerstrategie eine Kapitalquote von 16 Prozent vor. Dies gewährleistet, dass die TKB über eine gesunde Substanz verfügt.

Die Risikopolitik der TKB ist auf Kontinuität ausgelegt. Der Bankrat wird regelmässig über die Risikosituation der Bank informiert und verabschiedet und überprüft die Risikopolitik. In der Geschäftsleitung sind für alle Risikokategorien Verantwortliche definiert, welche für die Identifikation, Messung, Bewertung, Steuerung und Überwachung zuständig sind.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

Die TKB übertrifft die Vorgaben der Finanzmarktaufsicht und des Kantons zur Kapitalquote deutlich.



Eine Übersicht über die wirtschaftliche Leistung der TKB gibt der Indikator EC1.

COMPLIANCE UND DATENSCHUTZ VERTRAULICHKEIT GEWÄHRLEISTEN

Die TKB setzt auf langfristige Kundenbeziehungen. Die Einhaltung von Gesetzen, Regulatorien und Branchenstandards – fachsprachlich Compliance genannt – ist dafür Grundvoraussetzung. Kundinnen und Kunden können darauf vertrauen, dass die TKB mit ihren Daten sorgfältig umgeht und das Bankkundengeheimnis wahrt. Das Netz der Regulierungen im Finanzbereich ist in den letzten Jahren dichter geworden: Die TKB bewegt sich diesbezüglich in einem sehr herausfordernden Umfeld.

Wie die TKB Compliance und Datenschutz sicherstellt

[G4-DMA] Die TKB hält sich an gesetzliche Vorgaben. Dabei steht die Bank auch vor technischen Herausforderungen, denn es gilt die Vorschriften in allen Banksystemen abzubilden. Die Compliance-Einheit der TKB unterstützt die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden mit Beratung, Information und Ausbildung in Compliance-Fragen und stellt die Überwachung sicher. Sie nimmt jährlich eine Einschätzung des Compliance-Risikos vor und erstattet regelmässig Bericht an Geschäftsleitung und Bankrat.

Die TKB ist der Wahrung der Vertraulichkeit und dem Schutz der Kundendaten verpflichtet. Die betriebliche Datenschutzverantwortliche ist für die Sensibilisierung der Mitarbeitenden besorgt und für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich. Die Stelle ist fachlich der Rechtsabteilung unterstellt.

Massnahmen

Die Mitarbeitenden werden laufend zu Themen rund um Compliance und Datenschutz geschult. Im Jahr 2015 sind die Mitarbeitenden im Vertrieb umfassend zu dem neuen Geldwäschereigesetz und zu den Standesregeln zur Sorgfaltspflicht der Banken geschult worden. Zudem fanden Ausbildungen zu länderspezifischen Vorschriften für die Mitarbeitenden im Auslandkundengeschäft statt.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[eigener Indikator] 291 Ausbildungstage wurden im Berichtsjahr in den Bereichen Compliance und Datenschutz absolviert. Im Vorjahr sind es 263 Tage gewesen.

[G4-PR8]: 2015 hat die TKB – wie auch schon in den Vorjahren – keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten verzeichnet.

Weiterführende Informationen

Ein Überblick zu veränderten oder neuen Regulatorien in der Finanzbranche und zum aktuellen Stand der Umsetzungsarbeiten bei der TKB findet sich im Geschäftsbericht 2015 auf den Seiten 20 und 21.

STOSSRICHTUNG «MITARBEITENDE FÖRDERN UND FÖRDERN»

Das Kapitel enthält Angaben zu folgenden relevanten Themen:

- Arbeitsinhalte und Sinnhaftigkeit
- Anstellungsbedingungen
- Ausgewogene Lebensgestaltung
- Mitarbeiterentwicklung
- Vielfalt

MITARBEITENDE FÖRDERN UND FORDERN MITEINANDER MEHR BEWIRKEN

Die TKB ist eine verantwortungsbewusste Arbeitgeberin, die über 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Stellen und zeitgemässe Anstellungsbedingungen bietet. Ihre überschaubaren Strukturen machen die Zusammenarbeit unkompliziert und eröffnen Freiräume, um unternehmerisch zu denken und zu handeln.

Der Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden misst die TKB hohe Bedeutung zu, denn die zunehmende Komplexität des Bankgeschäfts verlangt nach Spezialistenwissen. Gut ausgebildete Mitarbeitende sind ein Erfolgsfaktor in einem anspruchsvollen Marktumfeld. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojekts sensibilisiert die TKB ihre Mitarbeitenden auch für Nachhaltigkeitsthemen.



Ziele der Nachhaltigkeits-Stossrichtung «Mitarbeitende fördern und fordern»

- Wir fördern ein attraktives und sinnstiftendes Arbeitsumfeld und streben eine hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der TKB an.
- Wir investieren in die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden und fördern Talente gezielt.
- Wir engagieren uns für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und fördern die Chancengleichheit.
- Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden für das Thema Nachhaltigkeit und setzen Anreize für ein entsprechendes Verhalten.

ARBEITSINHALTE UND SINNHAFTHIGKEIT FREIRÄUME SCHAFFEN UND NUTZEN

Miteinander mehr bewirken zu können, das verspricht die TKB ihren Mitarbeitenden. Die Bank unterstützt ein sinnstiftendes Arbeitsumfeld, indem sie ihren Mitarbeitenden Raum und Möglichkeiten bietet, sich einzubringen und die Unternehmenskultur mitzugestalten. Sie fördert unternehmerisches Denken, wovon die Bank ebenso profitiert wie ihre Kundinnen und Kunden. Verbesserungen sollen von den Mitarbeitenden angestossen und umgesetzt werden.

Ziele

Die Förderung eines attraktiven und sinnstiftenden Arbeitsumfelds hat die TKB im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie als Ziel definiert.

Mitdenken und Mitwirken

[G4-DMA] Die TKB will ihren Mitarbeitenden ein sinnstiftendes Umfeld bieten: Sie sollen sich einbringen, sich entwickeln und Verantwortung übernehmen. Deshalb legt die Bank Wert darauf, dass Verbesserungen von den Mitarbeitenden angestossen und umgesetzt werden. Den Rahmen geben Kaizen – eine Methode für kontinuierliche Verbesserung im unmittelbaren Arbeitsumfeld – und Vorschlagswesen vor. Dank der überschaubaren Strukturen der Bank ist die Zusammenarbeit unkompliziert und Verbesserungen lassen sich rasch umsetzen. Weiter haben alle TKB-Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, sich im internen Frauennetzwerk zu engagieren und Ideen einzubringen.

Dass Mitdenken und Mitwirken der Bank wichtig sind, spiegelt sich auch im Kompetenzmodell. Dieses unterstützt seit Januar 2014 Mitarbeitende und Vorgesetzte bei den jährlichen Entwicklungsgesprächen. In den Gesprächen wird beispielsweise die Bereitschaft, Veränderungen aktiv zu gestalten und sich für eine erfolgreiche Zukunft zu engagieren, thematisiert.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[eigener Indikator] Das im Rahmen der Mitarbeiterumfrage erhobene «Commitment» ist Gradmesser für dieses Nachhaltigkeitsthema. Der Wert beschreibt die Verbundenheit der Mitarbeitenden mit der TKB und ist unter anderem abhängig von der Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten. Der Wert wird alle drei Jahre mittels Mitarbeiterumfrage erhoben, die letzte Umfrage hat die TKB im Frühling 2015 durchgeführt: Das Commitment liegt bei einem erfreulichen Wert von 4,2 auf einer Skala von 1 bis 5: Die Mitarbeitenden identifizieren sich sehr stark mit ihrer Bank. Im Vergleich zu anderen Finanzdienstleistern schneidet die TKB mit diesem Wert sehr gut ab.

ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN ALS ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN ÜBERZEUGEN

Um langfristig erfolgreich zu bleiben, ist die TKB auf motivierte und gut ausgebildete Mitarbeitende angewiesen. Zeitliche und örtliche Flexibilität haben für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Bedeutung gewonnen, lebenslanges Lernen ist zum Normalfall geworden. Diesen veränderten Bedürfnissen begegnet die TKB mit zeitgemässen Anstellungsbedingungen: Die Mitarbeitenden profitieren von attraktiven Leistungen, passender Infrastruktur und einem grosszügigen Aus- und Weiterbildungsangebot. Zudem schätzen sie Entwicklungsperspektiven, Flexibilität und die überschaubaren Strukturen der Bank.

Für langfristige und nachhaltige Beziehungen

[G4-DMA] Die TKB bietet Anstellungsbedingungen, die den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ebenso Rechnung tragen wie betrieblichen Anforderungen und gesetzlichen Vorgaben. Denn auch im Personalbereich setzt die TKB auf langfristige und nachhaltige Beziehungen. Sie unterstützt und begleitet ihre Mitarbeitenden im Arbeitsalltag, bei Aus- und Weiterbildungen ebenso wie im Krankheitsfall oder in persönlichen Notsituationen. Die TKB gewährt 16 Wochen Mutterschaftsurlaub; unbezahlte Verlängerungen werden nach Möglichkeit gewährt. Vätern steht ein Vaterschaftsurlaub von einer Woche zu.

Die TKB führt regelmässig eine Mitarbeiterumfrage durch. So fühlt sie ihren Mitarbeitenden den Puls und stellt sicher, dass Stärken ebenso wie Handlungsfelder erkannt werden. Mit austretenden Mitarbeitenden führt die TKB ein Gespräch, um Verbesserungspotenzial zu identifizieren.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-LA1] Die TKB erhebt die Gesamtzahl neu eingestellter Mitarbeitenden sowie die Personalfuktuation. Seit 2014 wird die Fluktuation zusätzlich nach Altersgruppe und Geschlecht ausgewiesen und analysiert. Im Berichtsjahr liegt die Fluktuation – auch im Vergleich zu anderen Unternehmen und Banken – auf tiefem Niveau.

[eigener Indikator] Als weiteren Indikator erhebt die TKB die durchschnittlichen Krankheitstage pro Person. Der Wert von 4,9 Tagen im Berichtsjahr entspricht dem durchschnittlichen Niveau im Finanzsektor.

AUSGEWOGENE LEBENSGESTALTUNG

DIE BALANCE HALTEN

Eine ausgewogene Lebensgestaltung, Zeit für private Interessen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Anliegen, die an Bedeutung gewinnen. Mitarbeitende wünschen sich flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, gewisse Arbeiten zuhause oder unterwegs zu erledigen. Diesen Bedürfnissen will die TKB wenn möglich Rechnung tragen. Denn fehlender Ausgleich kann zu sinkender Motivation oder gesundheitlichen Problemen führen.

Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB folgende Ziele gesetzt:

- Wir fördern ein attraktives und sinnstiftendes Arbeitsumfeld und streben eine hohe Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der TKB an.
- Wir engagieren uns für die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben und fördern die Chancengleichheit.

Beruf und Privatleben vereinen

[G4-DMA] Fehlender Ausgleich kann zu sinkender Motivation, zu Stress oder gar zu Erkrankungen führen. Um dem entgegenzuwirken, setzt die TKB auf zeitgemässe Anstellungsbedingungen. Diese geben – basierend auf den gesetzlichen Vorgaben – den Rahmen für die individuellen Arbeitsverhältnisse vor. Im Berichtsjahr hat die TKB ihre Anstellungsbedingungen aktualisiert. Neu gewährt sie den Mitarbeitenden die Möglichkeit, fünf zusätzliche Ferientage pro Jahr zu kaufen. Auch Rahmenbedingungen fürs Arbeiten von Zuhause aus hat die Bank festgelegt. Die TKB ist offen dafür, Fachkräften die Beschäftigung in einem Teilzeitpensum zu ermöglichen. 31 Prozent aller Mitarbeitenden arbeiten Teilzeit, wobei die Frauen mit 83 Prozent den grössten Anteil ausmachen. Im Kader und in der Direktion beträgt der Anteil an Teilzeitpensum 11 Prozent. Dass Teilzeitarbeit interessiert, zeigt auch die Besucherzahl einer Podiumsdiskussion zu dieser Arbeitsform: Rund 50 Personen sind im Herbst der Einladung von Frauennetzwerk und Personalabteilung zu der bankinternen Veranstaltung gefolgt.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-LA3] Die TKB weist die Rückkehrate von Mitarbeiterinnen nach der Mutterschaft und die Verbleibsrate am Arbeitsplatz bei Elternschaft aus. Mit einer Rückkehrate von 93 Prozent im Berichtsjahr verzeichnet die TKB einen guten Wert: Die Mehrheit der Mitarbeiterinnen hat nach ihrem Mutterschaftsurlaub wieder eine Tätigkeit bei der TKB aufgenommen. Die Verbleibsrate sagt aus, wie hoch der Anteil der Frauen ist, die auch ein Jahr nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch bei der TKB beschäftigt sind. Die Tatsache, dass die Rate im langjährigen Vergleich stets über 90 Prozent liegt, zeigt, dass die Bank tragfähige Lösungen ermöglicht. Neu erhebt die TKB die Verbleibsrate auch bei Männern: Die erste Auswertung bestätigt, dass die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben möglich ist. Alle Männer, die 2014 Vater geworden sind, arbeiten auch 12 Monate später noch bei der TKB.

VIelfALT

CHANCENGLEICHHEIT IM UNTERNEHMEN

Chancengleichheit ist für die TKB selbstverständlich. Denn die Bank und ihre Kunden profitieren gleichermaßen von gut ausgebildeten, motivierten Fachkräften und von einer tiefen Fluktuation. Deshalb ist es der TKB wichtig, dass das Wissen ihrer Mitarbeitenden möglichst lange in der Organisation bleibt und Mitarbeiterinnen die Bank nicht aufgrund ihrer Mutterschaft verlassen.

Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB das folgende Ziel gesetzt:

- Wir engagieren uns für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und fördern die Chancengleichheit.

Faire Rahmenbedingungen

[G4-DMA] Die allgemeinen Anstellungsbedingungen, vielfältige und individuell angepasste Weiterentwicklungsmöglichkeiten und ein einheitliches Lohnmodell sind Grundlage für die Chancengleichheit, der sich die TKB als eine der grössten Arbeitgeberinnen im Kanton verpflichtet fühlt.

Sie kann Fachkräften attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, auch wenn diese aufgrund von familiären oder anderen sozialen Verpflichtungen ein Teilzeitpensum bevorzugen. Das Lohnmodell stellt die geschlechtsneutrale Entlohnung sicher. Es berücksichtigt neben der Komplexität der Aufgaben und dem Verantwortungsbereich auch die Erfahrung der Mitarbeitenden. Zudem ist das Frauennetzwerk der Bank eine Massnahme, um vermehrt Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-LA12] Die TKB weist den Prozentsatz der Mitarbeitenden nach Mitarbeiterkategorie (Mitarbeitende, Kader, Direktion, Geschäftsleitung), Geschlecht und Altersgruppen aus. Rund 45 Prozent aller Mitarbeitenden sind Frauen. Der Frauenanteil in Kader und Direktion beträgt 17 Prozent. Damit bewegt sich die TKB im Schnitt mit anderen Banken.

MITARBEITERENTWICKLUNG

DEN ERFOLG LANGFRISTIG SICHERN

Die TKB ist auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen: Die zunehmende Komplexität des Bankgeschäfts und die vielfältigen Regulatorien bedingen Spezialistenwissen. Entsprechend kommt der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden und dem Wissensmanagement ebenso hohe Bedeutung zu wie der Kompetenzentwicklung und der Talentförderung. So bleibt die TKB attraktiv für Nachwuchskräfte. Zudem will die Bank dadurch vermehrt Spezialisten- wie auch Führungsfunktionen aus den eigenen Reihen besetzen. Mitarbeitende können sich dank gezielter Aus- und Weiterbildung entwickeln und im Beruf neue Aufgaben und mehr Verantwortung übernehmen. Auch Nachhaltigkeitsthemen sind Teil der Ausbildungsaktivitäten.

Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB folgendes Ziel gesetzt:

- Wir investieren in die Fähigkeiten der Mitarbeitenden und fördern Talente gezielt.

Für Nachwuchs und Bildung

[G4-DMA] Die TKB unterstützt lebenslanges Lernen – und beginnt damit bei der Berufsausbildung. Die Bank bietet neben rund 50 kaufmännischen Ausbildungsplätzen auch eine Informatiklehre und eine Kochlehre im Personalrestaurant an. Die Bank ist bestrebt, den Lehrabgängern und Lehrabgängerinnen mindestens ein befristetes Arbeitsverhältnis anzubieten. Sie unterstützt zudem den Thurgauer Lehrlingstag und die Berufsmesse. Mittelschulabsolventen ermöglicht die TKB mit einem 18-monatigen Praktikum den Berufseinstieg.

Aus- und Weiterbildungswünsche fördert die TKB wenn möglich – im Berichtsjahr haben sich 58 Mitarbeitende auf einen eidgenössischen Fachausweis, einen Fachhochschulabschluss oder ein eidgenössisches Diplom vorbereitet. 2015 hat die TKB ein Zertifizierungsprogramm für Beraterinnen und Berater lanciert. Als erste haben die Mitarbeitenden im Private Banking die Zertifizierung erlangt, in den nächsten Jahren sollen dies auch Beraterinnen und Berater aus anderen Bereichen tun: Damit will die TKB die Qualität in der Beratung hoch halten und ihre Mitarbeitenden fördern und entwickeln. Auch in anderen Themenfeldern haben sich TKB-Mitarbeitende 2015 fit gemacht. Sie haben Ausbildungen zur Verbesserungsphilosophie Kaizen, zum Verhalten bei Überfällen, dem neuen Geldwäschereigesetz oder zum Umgang mit Defibrillatoren besucht. Seit 2013 gestaltet das interne Frauennetzwerk der TKB gemeinsam mit der Personalabteilung ein Mentoring-Programm für Mitarbeiterinnen.

Neue Mitarbeitende erfahren an einem Einführungstag viel Wissenswertes über ihre neue Arbeitgeberin. Seit 2014 gehört auch eine Sequenz zur Nachhaltigkeitsstrategie dazu. Auch im Rahmen weiterer interner Seminare wird Nachhaltigkeit thematisiert.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-LA9] Seit mehreren Jahren misst die TKB die durchschnittliche jährliche Anzahl Tage für Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeitenden. Im Berichtsjahr war die Zahl der Ausbildungstage weiterhin hoch, teilweise aufgrund der Schulungen für Compliance-Themen. So haben im Berichtsjahr rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die neuen Branchenvorschriften in den Bereichen Geldwäscherei und Sorgfaltspflicht verinnerlicht. Diese Ausbildungen sind wichtig, um den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden.

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

ZAHLEN IM ÜBERBLICK

Stand per 31.12.2015

Wo nicht anders vermerkt, beziehen die Angaben sich auf die Personenzahl (Anzahl Mitarbeitende).

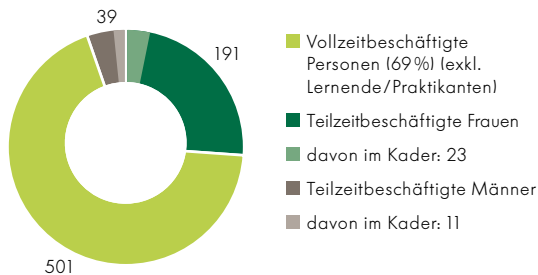
Gesamtzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [G4-10]

	2015	2014	2013	2012	2011
Angebote Vollzeit-Stellen (Personaleinheiten) ¹	658	657	644	630	622
Anzahl Mitarbeitende (Personaleinheiten)					
– exkl. Lernende/Praktikanten	650	640	646	638	596
– inkl. Lernende/Praktikanten (zu 50 Prozent gerechnet)	678	667	674	668	629
Anzahl Mitarbeitende					
– Mitarbeitende (inkl. Lernende/Praktikanten)	787	769	777	771	731
– davon Kadermitarbeitende (Kader, Direktion, Geschäftsleitung)	319	299	286	261	239
– davon Lernende	48	47	50	55	63
– davon Praktikanten	8	8	5	5	4

Beschäftigungsgrad [G4-10]

Vollzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/Praktikanten)	501	501	507	503	468
– Anzahl Frauen innerhalb Vollzeitbeschäftigten	166	175	186	190	184
– in Prozent	33.1	34.9	36.7	37.8	39.3
Teilzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/Praktikanten)	230	213	215	208	196
– Anzahl Frauen innerhalb Teilzeitbeschäftigten	191	179	180	169	163
– in Prozent	83.0	84.0	83.7	81.3	83.2
– Anzahl Mitglieder Kader/Direktion innerhalb Teilzeitbeschäftigten	34	29	25	19	17
– in Prozent	14.8	13.6	11.6	9.1	8.7

Voll- und Teilzeitbeschäftigte



Art der Anstellungsverhältnisse [G4-10]

	2015	2014	2013	2012	2011
Befristet angestellte Personen	15	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon Frauen	7	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon Männer	8	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
Unbefristet angestellte Personen	772	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon Frauen	321	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon Männer	451	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben

¹ Sollbestand, exklusive Lernende/Praktikanten

Fluktuation und Dauer Anstellungsverhältnisse [G4-LA1]

	2015	2014	2013	2012	2011
Durchschnitts-Alter der Mitarbeitenden	40	39	39	39	39
– Frauen	38	38	37	37	37
– Männer	41	40	41	41	41
Durchschnittliches Dienstalter	12	11	11	12	12
– Frauen	12	11	11	11	11
– Männer	12	12	12	12	13
Neu eingestellte Mitarbeitende	94	116	105	121	84
– Frauen	41	56	46	58	46
– in Prozent	43.6	48.3	43.8	47.9	54.8
– Männer	53	60	59	63	38
– in Prozent	56.4	51.7	56.2	52.1	45.2
– Mitarbeitende bis 30 Jahre	53	77	65	73	61
– in Prozent	56.4	66.4	61.9	60.3	72.6
– Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	36	32	35	41	20
– in Prozent	38.3	27.6	33.3	33.9	23.8
– Mitarbeitende über 50 Jahre	5	7	5	7	3
– in Prozent	5.3	6.0	4.8	5.8	3.6
Fluktuation (bereinigt) in Prozent	4.7	6.2	4.8	4.8	5.8
– Frauen	5.8	8.8	4.3	6.0	6.9
– Männer	3.8	3.9	5.2	3.8	4.8
– Mitarbeitende bis 30 Jahre	16.1	16.5	7.5	10.8	16.1
– Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren	1.9	4.3	5.7	3.8	3.4
– Mitarbeitende über 50 Jahre	0.5	0.6	0.5	1.7	2.3
Austritte pro Jahr	89	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon Frauen	42	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– in Prozent	47.2	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon Männer	47	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– in Prozent	52.8	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon bis 30 Jahre	53	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– in Prozent	59.6	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon zwischen 31 und 50 Jahren	16	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– in Prozent	18.0	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon über 50 Jahre	20	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– in Prozent	22.4	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
Weitere Kennzahlen [eigene Indikatoren]					
Krankheitstage pro Mitarbeiter	4.9	4.7	6.5	5.1	5.3
Mitarbeiter-Commitment ²	4.2	nicht erhoben	nicht erhoben	4.1	nicht erhoben

² Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Unternehmen (Skala 1–5; von sehr tief bis sehr hoch)

Mitarbeitende nach Rang und Geschlecht [G4-LA12]

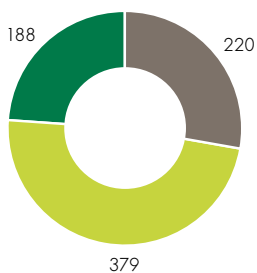
	2015	2014	2013	2012	2011
Frauenanteil am gesamten Mitarbeiterbestand	357	354	366	359	347
– in Prozent	45.4	46.0	47.1	46.6	47.5
Mitarbeitende (Nicht Mitglied von Kader/Direktion)	468	470	491	510	492
– davon Frauen	304	307	322	323	317
– in Prozent	65.0	65.3	65.0	63.3	64.4
Mitglieder Kader	222	209	220	199	182
– davon Frauen	50	43	43	35	28
– in Prozent	22.5	20.6	19.5	17.6	15.4
Mitglieder Direktion	92	85	61	57	52
– davon Frauen	3	4	1	1	2
– in Prozent	3.3	4.7	1.6	1.8	3.8
Mitglieder Geschäftsleitung	5	5	5	5	4
– davon Frauen	0	0	0	0	0
– in Prozent	0	0	0	0	0

Zusammensetzung Bankrat [G4-LA12]

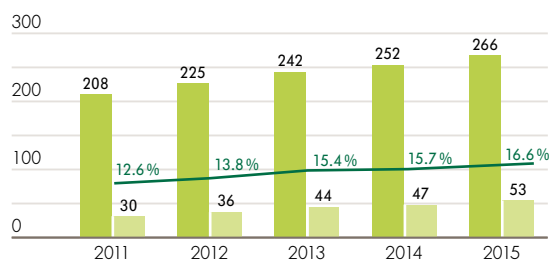
Mitglieder Bankrat	8	9	9	9	9
– davon Frauen	2	2	2	2	1
– in Prozent	25.0	22.2	22.2	22.2	11.1%

Mitarbeitende nach Rang und Alter [G4-LA12]

Mitarbeitende bis 30 Jahre (Nicht Mitglied von Kader/Direktion)	203	207	211	215	206
Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren (Nicht Mitglied von Kader/Direktion)	173	178	191	210	199
Mitarbeitende über 50 Jahre (Nicht Mitglied von Kader/Direktion)	92	90	94	90	92
Mitglieder Kader bis 30 Jahre	17	16	16	11	7
Mitglieder Kader zwischen 31 und 50 Jahren	153	143	152	140	129
Mitglieder Kader über 50 Jahre	52	50	52	48	46
Mitglieder Direktion/Geschäftsleitung bis 30 Jahre	0	0	0	0	0
Mitglieder Direktion/Geschäftsleitung zwischen 31 und 50 Jahren	53	51	28	25	23
Mitglieder Direktion/Geschäftsleitung über 50 Jahre	44	34	33	32	29

Mitarbeitende nach Altersstufen

- Mitarbeitende über 50 Jahre
- Mitarbeitende zwischen 31 und 50 Jahren
- Mitarbeitende bis 30 Jahre

Kadermitarbeitende* nach Geschlecht

- Männer
- Frauen
- Frauenanteil in %

* Mitglieder des Kaders, der Direktion und der Geschäftsleitung

Elternschaft [G4-LA3]	2015	2014	2013	2012	2011
Geburt eines Kindes					
– Elternschaft bei Frauen	14	10	15	8	8
– Elternschaft bei Männern	15	14	13	8	11
Rückkehrate nach Mutterschaftsurlaub (nur Frauen, in Prozent) ^{3,4}	93	90	73	63	88
Verbleibsrate nach Elternschaft (in Prozent) ⁵					
– Frauen	-	100	100	100	93
– Männer	-	100	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
Übersicht Ausbildung [G4-LA9]					
Durchgeführte Seminare	55	56	59	62	78
Ausbildungstage	2003	2249	2335	2350	1863
– Frauen	701	952	943	nicht erhoben	nicht erhoben
– Männer	1302	1297	1391	nicht erhoben	nicht erhoben
– Mitarbeitende	810	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– Kader	782	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– Direktion (inkl. Geschäftsleitung)	411	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
– davon Ausbildungstage in den Bereichen Compliance und Datenschutz	291.5	263	nicht erhoben	nicht erhoben	nicht erhoben
Ausbildungstage pro Mitarbeiter	2.52	3.14	3.5	3.3	2.8
– Frauen	1.9	2.9	3.1	nicht erhoben	nicht erhoben
– Männer	3.0	3.3	3.8	nicht erhoben	nicht erhoben
Ausbildungskosten in Mio Franken (inkl. Lehrlinge)	1.63	1.76	2.08	1.91	1.79
– in % des Personalaufwandes	1.54	1.8	2.08	1.99	1.95
– pro Mitarbeiter in Franken	2033	2470	3093	2687	2707
Lehrabschlüsse	15	20	18	22	21
Eidg. anerkannter Abschluss (FA, Diplom)	18	18	22	28	21
Mitarbeiter in Vorbereitung auf ein eidg. Diplom / einen FA / MAS	58	52	53	61	64
Interne Ausbilder	45	42	48	60	63

³ Prozentsatz der Mitarbeiterinnen, die nach Mutterschaftsurlaub an den Arbeitsplatz zurückkehrten.

⁴ Die Schweiz kennt keinen gesetzlich vorgeschriebenen Vaterschaftsurlaub, deshalb verzichtet die TKB auf den Ausweis der Rückkehrate bei Männern. Die Bank gewährt bei Vaterschaft fünf bezahlte Urlaubstage.

⁵ Anzahl zurückgekehrte Mitarbeitende, die ein Jahr nach Ende des Mutterschaftsurlaubs (Frauen) respektive nach Geburt eines Kindes (Männer) weiterhin bei der TKB beschäftigt sind. Der Wert bezieht sich auf Geburten im Berichtsjahr und kann somit für 2015 noch nicht ausgewiesen werden.

STOSSRICHTUNG «ENGAGIERT FÜR GESELL- SCHAFT UND REGION»

Das Kapitel enthält Angaben zu folgenden relevanten Themen:

- Sponsoring und Anlässe
- Stärkung des Wirtschaftsstandorts
- Umgang mit Geschäftspartnern und Zulieferern

ENGAGIERT FÜR GESELLSCHAFT UND REGION MIT DEM THURGAU VERBUNDEN

Die TKB nimmt ihren gesetzlichen Leistungsauftrag zur Förderung einer starken Thurgauer Wirtschaft auf vielfältige Art und Weise und in sozialer Verantwortung wahr. Für ihre Anspruchsgruppen – Eigentümer, Kunden, Geschäftspartner und Thurgauer Bevölkerung – will sie nachhaltig Mehrwert schaffen.

Als Bank der Thurgauer Wirtschaft ist die TKB nicht nur Finanzierungspartnerin für Firmen und Gewerbe im Kanton. Sie engagiert sich auch als Partnerin der Wirtschaftsverbände und vergibt jährlich zahlreiche Aufträge an Lieferanten aus der Region. Sie setzt sich ausserdem ein für ein lebendiges kulturelles und sportliches Leben im Kanton, nicht zuletzt durch ihre umfangreichen Sponsoring-Engagements. In diesem Bereich macht sich die TKB zudem für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien stark.



Ziele der Nachhaltigkeits-Strossrichtung «Engagiert für Gesellschaft und Region»

- Wir setzen uns für eine prosperierende und nachhaltige Wirtschaft ein.
- Mit unserem Engagement bereichern wir die gesellschaftliche, sportliche und kulturelle Vielfalt im Kanton Thurgau und im angrenzenden Wirtschaftsgebiet.

SPONSORING UND ANLÄSSE

NACHHALTIGES ENGAGEMENT

Die TKB versteht die Förderung des kulturellen und sportlichen Lebens im Kanton als Teil ihres nachhaltigen Geschäftsmodells und ihres Leistungsauftrags: Die Thurgauerinnen und Thurgauer sollen vom Angebot an Sportvereinen, kulturellen Veranstaltungen und gesellschaftlichen Anlässen profitieren. Deshalb engagiert sich die TKB an über 100 Veranstaltungen im Kanton. Als eine der grössten Sponsorinnen im Kanton will sie ihre Partnerorganisationen dazu bewegen, nachhaltig zu handeln. Auch bei ihren eigenen Anlässen achtet sie auf Nachhaltigkeit.

Ziele

Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die TKB in der Stossrichtung «Engagiert für Gesellschaft und Region» folgendes Ziel gesetzt:

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

Mehr Nachhaltigkeit im Sponsoring

[G4-DMA] Es ist der TKB ein Anliegen, dass ihre Sponsoring-Partner nachhaltig handeln. 2014 hat sie ihr Sponsoring-Konzept deshalb um Nachhaltigkeitskriterien ergänzt, die seit 2015 in die Gespräche mit Sponsoring-Partnern einfließen. Veranstalter grösserer Anlässe müssen offenlegen, welche Massnahmen sie im Bereich Nachhaltigkeit treffen. Eine solche Massnahme kann sein, dass lokale Lieferanten berücksichtigt oder die Veranstaltungsteilnehmer zur Benutzung des öffentlichen Verkehrs aufgefordert werden.

Die TKB hat sich zum Ziel gesetzt, bestehende Engagements auf Nachhaltigkeit zu durchleuchten und die Verträge zu ergänzen. Neue Engagements prüft die TKB standardmässig und integriert passende Kriterien in die Sponsoring-Verträge. Die Nachhaltigkeitsrichtlinien wendet die TKB auch bei ihren eigenen Anlässen an. So legt die Bank beispielsweise bei der Verpflegung Wert auf saisonale Produkte oder regt Beraterinnen und Berater an, Fahrgemeinschaften zu bilden.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-EC1] Die TKB gehört zu den grössten Sponsorinnen im Kanton. 2015 hat sie in ihre Sponsoring-Engagements über 1,4 Millionen Franken investiert. Weiter unterstützt die eigenständige TKB Jubiläums-Stiftung zahlreiche kulturelle Projekte mit regionalem Bezug. 2015 haben Vereine sowie Kunst- und Kulturinstitutionen im Kanton rund 440'000 Franken von der Stiftung erhalten.

[Nachhaltigkeit im Sponsoring] Bis 2020 will die TKB alle bestehenden Sponsoring-Verträge auf Nachhaltigkeit durchleuchten und um passende Kriterien ergänzen. Per Ende 2015 sind 60 Prozent der Verträge überprüft und angepasst worden. Zudem sind die Nachhaltigkeitskriterien bei allen Neuverträgen zur Anwendung gelangt.

STÄRKUNG DES WIRTSCHAFTSSTANDORTS FÜR EINEN STARKEN KANTON

Die Förderung der volkswirtschaftlichen Entwicklung im Kanton ist Teil des Leistungsauftrags der TKB. Als öffentlich-rechtliches Institut ist sie sich ihrer besonderen Verantwortung bewusst. Ihre Rolle als Bank der Thurgauer Wirtschaft liegt ihr dabei besonders am Herzen, sind doch ein bedeutender Anteil der lokalen Firmen und des ansässigen Gewerbes Kunden der Bank.

Ziele

Im Einklang mit ihrem Leistungsauftrag hat sich die TKB im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgendes Ziel gesetzt:

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

Mehrwert für den Thurgau

[G4-DMA] Die TKB setzt sich auf vielfältige Weise für den Wirtschaftsraum Thurgau ein. So liefert sie jährlich einen Teil ihres Gewinns an den Kanton ab: 2015 betrug die Gewinnablieferung an den Kanton 35,7 Millionen Franken, die Gewinnausschüttung an die anteilsberechtigten Gemeinden 3 Millionen Franken.

Die TKB versteht sich als Bank der Thurgauer Wirtschaft insbesondere der Klein- und Mittelbetriebe, die den Kanton prägen. 2012 hat die TKB eine Gewerbekundeneinheit geschaffen, die an 15 Standorten im Kanton präsent ist. Grössere Unternehmen werden von den vier regionalen Firmenkundeneinheiten der Bank betreut. Ein Jungunternehmer-Desk bietet ausserdem spezielle Beratungen für Unternehmensgründungen und Nachfolgeregelungen an. Im letzten Jahr hat die TKB über 50 Firmenübergaben begleitet und so zum Erhalt von regionalen Unternehmen beigetragen.

Weiter engagiert sich die TKB für Wirtschaftsprojekte, unterstützt die Industrie- und Handelskammer IHK und ist Partnerin des Thurgauer Gewerbeverbands sowie des Verbands der Thurgauer Landwirtschaft. Sie unterstützt die Prämierung unternehmerischer Leistung beispielsweise als Sponsorin des Tourismuspreises, des «Start Awards» für Jungunternehmer, des KMU-Frauenpreises oder des Motivationspreises «Thurgauer Apfel»? und organisiert Anlässe für Exponenten aus Wirtschaft und Politik. Um ihr Engagement für nachhaltiges Wachstum zu bekräftigen, wirkt die TKB beim Energiepreis des Kantons als Sponsorin und in der Jury mit.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-EC1] Eine Übersicht über die wirtschaftliche Leistung der TKB und ihre Abgaben an den Kanton gibt die folgende Aufstellung:

GESCHÄFTSPARTNER UND ZULIEFERER

LOKALE BEZIEHUNGEN PFLEGEN

Die TKB setzt auf ein nachhaltiges Geschäftsmodell und auf kurze Wege. Deshalb berücksichtigt sie wenn möglich lokale Geschäftspartner und Zulieferer. Dies geschieht im Sinne ihres gesetzlich verankerten Leistungsauftrags zur Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung im Kanton.

Ziele

Im Einklang mit ihrem Leistungsauftrag hat sich die TKB im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgendes Ziel gesetzt:

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

Zuverlässige Partnerin für das lokale Gewerbe

[G4-DMA] Die TKB berücksichtigt wenn möglich Lieferanten aus dem Thurgau oder den angrenzenden Kantonen. Die TKB versteht sich als zuverlässige und faire Geschäftspartnerin. Sie ist sich bewusst, dass zwischen ökonomischen, sozialen und ökologischen Zielen ein Spannungsfeld entstehen kann. Solche Zielkonflikte spricht sie offen an. Zudem hat sich die Bank zum Ziel gesetzt, Nachhaltigkeitskriterien für den Einkauf von Produkten und Dienstleistungen zu definieren.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

[G4-EC9] Die TKB berücksichtigt fast ausschliesslich Schweizer Lieferanten. Über 98 Prozent der Zahlungen an Zulieferer (Kreditoren) entfielen 2015 auf Schweizer Unternehmen (2014: 97 Prozent). Darunter befinden sich auch die Anbieter von hoch spezialisierten Dienstleistungen und Produkten wie die Swisscom, von der die TKB IT-Dienstleistungen bezieht, oder Crealogix, welche die E-Banking-Software der TKB betreibt. Wenn immer möglich berücksichtigt die TKB Thurgauer Unternehmen: Zwei von fünf Franken entfallen auf einen Partner im Kanton.

Mehrwert für den Kanton

Wirtschaftliche Leistung der TKB

GRI-Indikator EC1 (in 1000 Franken, gerundet)

Erzeugter wirtschaftlicher Wert	2015	2014	Veränderung in %
Geschäftsertrag	323 008	313 712	+3,0
Geschäftserfolg	149 047	141 041	+5,7
Jahresgewinn	122 383	112 135	+9,1
Verteilter wirtschaftlicher Wert	2015	2014	Veränderung in %
Sachaufwand	55 277	59 053	-6,4
– davon zentrales Sponsoring	1 433	1 637	-12,4
Personalaufwand	106 358	103 433	+2,8
Dividende an PS-Inhaber (2,75 Franken pro Titel)	11 000	6 875	+60,0
Ausschüttung und Abgaben an Kanton und Gemeinden	67 411	70 047	
– davon Gewinnablieferung an den Kanton	35 666	38 006	-6,2
– davon Gewinnausschüttung an anteilsberechtigende Gemeinden	3 000	3 000	0,0
– davon Verzinsung Grundkapital	8 334	10 119	-17,6
– davon Abgeltung Staatsgarantie	6 064	5 841	+3,8
– davon Steuern	14 347	13 081	+9,7
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	2015	2014	Veränderung in %
Zuweisung an gesetzliche Reserven	58 300	47 800	+22,0
Zuweisung an Reserven für allgemeine Bankrisiken	25 000	14 200	+76,1

Weitere Informationen zu Jahresergebnis und Gewinnverwendung finden Sie in der Jahresrechnung der TKB.

TKB Jubiläums-Stiftung

Die eigenständige TKB Jubiläums-Stiftung unterstützt zahlreiche kulturelle Projekte mit regionalem Bezug und fördert Vereine sowie Kunst- und Kulturinstitutionen im Kanton.

Vergabungen und Gesuche	2015	2014
Vergabungen durch unabhängige Stiftung	rund 440 000 Franken	rund 450 000 Franken
Anzahl bewilligte Gesuche	rund 170	rund 180

STOSSRICHTUNG «SORGSAM GEGENÜBER DER UMWELT»

Das Kapitel enthält Informationen rund ums Thema Betriebsökologie

BETRIEBSÖKOLOGIE

MESSEN UND OPTIMIEREN

Jedes Unternehmen belastet die Umwelt. Um ihren Ressourcenverbrauch zu optimieren, hat die TKB 2014 ein Umweltmanagementsystem eingeführt. Dieses misst den Energie-, Wasser- und Papierverbrauch, die CO₂-Emissionen (Ausstoss an Treibhausgasen) sowie die Umweltauswirkungen aus Transporten. Dank des Umweltmanagementsystems kann die TKB gezielt Verbesserungsmassnahmen definieren. Denn was man messen kann, kann man auch verbessern. Ebenfalls will die Bank ihre Mitarbeitenden für ökologische Themen sensibilisieren.

Ziele zur Betriebsökologie

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

Umweltauswirkungen reduzieren

[G4-DMA] 2014 hat die TKB ein Umweltmanagementsystem eingeführt. Damit misst sie den Verbrauch von Ressourcen, beispielsweise Papier, Wasser oder Energie. Gleichzeitig misst sie den Ausstoss von Schadstoffen, konkret des Treibhausgases CO₂, sowohl an den eigenen Standorten als auch den Verbrauch wichtiger Zulieferer.

Die TKB strebt an, ihren Papier- und Energieverbrauch sowie den Ausstoss von Treibhausgasen in den nächsten Jahren deutlich zu reduzieren. Regelmässige Messungen zeigen, ob die getroffenen Massnahmen greifen oder ob Anpassungen nötig sind. Eine Projektgruppe bestehend aus Mitarbeitenden von Logistik, Marketing und Kommunikation überprüft jährlich die aktuellen Kennzahlen und Massnahmen. Die Überprüfung für das Berichtsjahr hat gezeigt, dass die TKB auf Kurs ist: Sie führt die eingeleiteten Aktivitäten daher weiter.

Aufwändige Datensammlung

Eine Herausforderung für das Umweltmanagementsystem stellt die Datenlage dar. Die TKB will die Daten so umfassend wie möglich erheben, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Dies gelingt jedoch nicht immer: Beispielsweise sind für Liegenschaften, in denen die TKB eingemietet ist, nicht immer alle Daten verfügbar. Dennoch hat die TKB im Jahr 2015 die Datenlage weiter verbessert und für verschiedene Liegenschaften genauere Kennzahlen erhoben.

Alle können mithelfen

Ideen, wie die TKB Ressourcen einsparen kann, liefert nicht nur das Umweltmanagementsystem. Verbesserungen auch zur Umweltleistung sind in der gesamten Organisation ein Thema, beispielsweise im Rahmen von Kaizen. Kaizen ist eine Methode zur kontinuierlichen Verbesserung im eigenen Arbeitsumfeld und zielt insbesondere darauf ab, Verschwendung zu vermeiden.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

Umweltkennzahlen	Einheit	2013	2014	2015
Papier				
Papierverbrauch gesamt [G4-EN1]	kg	167905	176519	157607
Anteil Recyclingpapier am Gesamtpapierverbrauch [G4-EN2]	%	0.2%	3.9%	13.0%
Papierverbrauch pro Mitarbeiter (Personaleinheit)	kg/PE	249	265	232
Energie				
Energieverbrauch innerhalb der TKB [G4-EN3]	MWh	6930*	6021*	6117
Strom	MWh	3583	3429	3417

BETRIEBSÖKOLOGIE

MESSEN UND OPTIMIEREN

Heizöl	MWh	1524	1194	1218	
Erdgas	MWh	1737	1320	1420	
Diesel	MWh	47*	44*	41	
Benzin	MWh	18*	16*	16	
Fernwärme	MWh	21	18	5	
Energieverbrauch ausserhalb der TKB		MWh	3789*	3775*	3898
Energieverbrauch der externen Rechenzentren	MWh	702*	702*	772	
Energieverbrauch aus Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	MWh	3086*	3073*	3125	
Energieintensität					
Energieintensität pro Energiebezugsfläche (Heizenergie, Strom)	MWh/m ²	0.14	0.12	0.13	
Energieintensität pro Mitarbeiter	MWh/PE	15.8*	14.1	14.7	
Emissionen Treibhausgas (CO₂)					
Direkte Emissionen durch		t CO₂-e	893	696*	723
Heizöl	t CO ₂ -e	454	355	363	
Erdgas	t CO ₂ -e	396	301	323	
Diesel	t CO ₂ -e	31*	29*	27	
Benzin	t CO ₂ -e	12*	11*	11	
Indirekte Emissionen (durch Fernwärme und Strom)		t CO₂-e	44	42	40
Fernwärme	t CO ₂ -e	2	2	0.5	
Strom	t CO ₂ -e	42	40	40	
Andere indirekte Emissionen		t CO₂-e	1364*	1370*	1342
externe Rechenzentren	t CO ₂ -e	10*	10*	12	
Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	t CO ₂ -e	1170*	1164*	1184	
Papier	t CO ₂ -e	184	195	145	
Wasser	t CO ₂ -e	1	1	2	

*: Diese Vorjahreszahlen sind berichtigt. Die Gründe dafür sind korrigierte Umrechnungsfaktoren für Benzin und Diesel sowie eine Neuberechnung des Energieverbrauchs und der Emissionen in externen Rechenzentren durch den Anbieter

Begriffe

t	Tonne
MWh	Damit die verbrauchte Energiemenge gemessen und verglichen werden kann, wird der Verbrauch pro Energieträger – beispielsweise das verbrauchte Heizöl in Litern – in Wattstunden (Kilowattstunden kWh bzw. Megawattstunden MWh) umgerechnet.
PE	Personaleinheit (Vollzeitäquivalente)

BETRIEBSÖKOLOGIE

MESSEN UND OPTIMIEREN

CO ₂ e	CO ₂ -Äquivalente (Umrechnung sämtlicher Treibhausgase hinsichtlich ihrer Klimaschädlichkeit zu CO ₂ -Äquivalenten)
Energieverbrauch innerhalb der TKB	Energie, welche direkt durch die TKB verbraucht wird (für Stromversorgung, Heizen, eigene Fahrzeuge).
Energieverbrauch ausserhalb der TKB	Energie, die durch Zulieferer, Dienstleister oder Kunden der TKB verbraucht wird. Die TKB erhebt hierfür den Energieverbrauch für extern betriebene Rechenzentren sowie für Geschäftsfahrten und Arbeitswege der Mitarbeitenden.
Fernwärme	Nicht vor Ort erzeugte, daher zugeleitete Wärme (z.B. aus Abwärme von Kehrlichtverbrennungsanlagen)
Direkte Emissionen	Emissionen aus Energiequellen, die direkt durch die TKB kontrolliert werden (Emissionen aus dem Verbrauch von Heizöl, Erdgas sowie aus dem Treibstoffverbrauch der TKB-Fahrzeugflotte)
Indirekte Emissionen	Emissionen, die bei der Erzeugung von Strom oder Fernwärme entstehen
Andere indirekte Emissionen	Emissionen, die durch Zulieferer, Dienstleister und Kunden der TKB verursacht werden (z.B. aus der Papierherstellung, Energieversorgung der externen Rechenzentren sowie Treibstoffverbrauch für Geschäfts- und Pendelverkehr etc.)
Energieintensität	Energieverbrauch pro Mitarbeitende oder pro m ² Energiebezugsfläche
Energiebezugsfläche	Teil der Gebäudefläche, welcher beheizt wird

PAPIERVERBRAUCH AUF ELEKTRONISCHE KANÄLE SETZEN

Im Alltag der TKB spielt Papier eine wichtige Rolle, sei es im Austausch mit Kundinnen und Kunden oder bei der Wissenssicherung innerhalb der Bank. Dennoch es ist der Bank ein Anliegen, ihren Papierverbrauch zu reduzieren. Sie hat deshalb vielfältige Massnahmen eingeleitet. Seit Sommer 2015 verwendet TKB für Kontoauszüge und Bankabrechnungen beispielsweise Recycling-Papier, das zudem doppelseitig bedruckt wird. Weiter hat die TKB in der zweiten Jahreshälfte die Erweiterung ihrer Newsletter-Funktion aufgelegt: Seit Anfang 2016 können Kundinnen und Kunden wählen, ob sie TKB-Publikationen wie Geschäftsbericht oder Wirtschaftsumfrage gedruckt oder elektronisch erhalten wollen.

Reduktionsziel

Die TKB hat sich zum Ziel gesetzt, ihren gesamten Papierverbrauch mittelfristig um 15 Prozent zu reduzieren. Um dieses Ziel zu erreichen, will die TKB vermehrt elektronische Kanäle in der Kommunikation nutzen.

Kennzahlen zum Papierverbrauch

Je nach Kommunikationsmassnahmen, die in einem Jahr anfallen, kann der Papierverbrauch variieren. 2015 hat die TKB weniger Papier verbraucht als im Vorjahr – nämlich rund 158 Tonnen [G4-EN1]. Das sind knapp 20 Tonnen weniger als 2014. Damit ist die TKB auf dem Weg zu ihrem Reduktionsziel auf Kurs.

Seit Sommer 2015 werden Kontoauszüge und Bankabrechnungen auf Recycling-Papier gedruckt. Dadurch hat sich dessen Anteil am Gesamtpapierverbrauch von 3,9 auf 13 Prozent erhöht [G4-EN2].

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

WENIGER CO₂ AUSSTOSSEN

Beim Ausstoss von Treibhausgasen wird zwischen direkten und indirekten Emissionen unterschieden:

Direkte Emissionen

[G4-EN15] Direkte Emissionen entstehen unmittelbar in der TKB. Beispiele dafür sind Emissionen aus Heizöl, Gas oder Treibstoff von TKB-Fahrzeugen. Im Jahr 2015 betragen die direkten Treibhausgasemissionen der TKB 723 Tonnen. Dies entspricht einer Reduktion von 19 Prozent gegenüber dem Referenzjahr 2013. Somit ist die TKB auf gutem Weg, um ihr Reduktionsziel bis 2020 zu erreichen.

Indirekte Emissionen

[G4-EN16] Aus dem Verbrauch von Fernwärme und Strom - den indirekten Emissionen – entstanden deutlich weniger Emissionen als im Referenzjahr 2013, nämlich 40 Tonnen CO₂. Dieser Wert ist unter anderem auf den Einkauf von Energie aus erneuerbaren Quellen zurückzuführen. Seit 2012 bezieht die TKB ihre gesamte elektrische Energie in Form von «Thurgauer Naturstrom».

Andere indirekte Emissionen

[G4-EN17] In diesem Wert enthalten sind unter anderem Emissionen aus Wasserbereitstellung, Papierherstellung und Geschäftsfahrten. Als eine von wenigen Banken bezieht die TKB auch den Pendlerverkehr ihrer Mitarbeitenden sowie die Emissionen ihrer Dienstleister für externe Rechenzentren in die Berechnung der Treibhausgasemissionen mit ein. Diese Emissionen betragen im Jahr 2015 1342 Tonnen CO₂.

Reduktionsziel

Die TKB hat sich zum Ziel gesetzt, ihre direkten Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2020 um 33 Prozent zu reduzieren.

ENERGIEVERBRAUCH GEBÄUDE IM FOKUS

In Übereinstimmung mit den energiepolitischen Zielen des Kantons Thurgau will die TKB ihren Energieverbrauch reduzieren. Die TKB unterscheidet zwischen dem Energieverbrauch innerhalb der TKB (insbesondere Heizenergie und Strom) und jenem ausserhalb. Der Energieverbrauch ausserhalb der TKB umfasst den Verbrauch bei Zulieferern – insbesondere den Dienstleistern der Datenzentren – sowie Geschäftsfahrten und Pendelverkehr von Mitarbeitenden. Direkt beeinflussen kann die TKB den Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens. Hier sieht sie das Potenzial, mittelfristig rund 30 Prozent des Energieverbrauchs zu sparen.

Nachhaltigkeit bei TKB-Gebäuden

Mehr als 60 Prozent des Energieverbrauchs fallen im Gebäudebereich an. Die Weichen für die Reduktion des Energieverbrauchs werden bei Neubauten und beim Umbau von Bankliegenschaften gestellt. Deshalb hat die TKB 2014 Richtlinien für ökologisches Bauen entwickelt. Diese werden nun schrittweise umgesetzt. Umbauten erfolgen nach ökologischen Kriterien, und auch beim Erweiterungsbau in Weinfelden setzt die TKB auf nachhaltiges Bauen.

Weiter hat die TKB aufgrund eines 2014 durchgeführten Energieaudits verschiedene Massnahmen ergriffen. So ist beispielsweise die Heizungssteuerung optimiert worden, was an zahlreichen Standorten zur Reduktion des Energieverbrauchs beigetragen hat. Ausserdem hat die Bank die Gebäudehülle am Standort Sulgen saniert, was den Wärmebedarf und somit den Energieverbrauch verbessern soll.

Die TKB setzt sich zudem für den Dialog rund ums Thema Gebäude-Energie ein. 2015 hat die TKB wiederum Informationsveranstaltungen zum Thema «Gebäude erneuern – Energiekosten halbieren» unterstützt. Diese werden von Energieberatungsstellen, kantonalen Energiefachleuten und der IG Passivhaus Ostschweiz organisiert. Die TKB profitiert als Mitglied der Energie-Agentur der Wirtschaft zudem vom Wissens- und Erfahrungsaustausch zu Energie- und Ökologie-Themen.

Reduktionsziel

Bis 2020 soll der Energieverbrauch innerhalb der TKB – insbesondere Heizenergie und Strom – um 30 Prozent reduziert werden.

Kennzahlen Energieverbrauch

Pro Mitarbeiter hat die TKB 2015 14.7 Megawattstunden (MWh) Energie verbraucht [G4-EN5]. Darin inbegriffen sind Strom, Heiz- und Kühlenergie sowie jene Energie, die für den Betrieb der externen Rechenzentren und für die Geschäftsreisen und die Arbeitswege der Mitarbeitenden verbraucht wird. Letztere sind 2013 mittels Umfrage erhoben worden.

Der Wärmeverbrauch der Gebäude ist 2015 wetterbedingt leicht angestiegen. Wird das Wetter aus den Zahlen herausgerechnet – also eine sogenannte Heizgradtagbereinigung durchgeführt –, zeigt sich, dass die TKB ihren Wärmeverbrauch verringert hat. Dank der 2013 eingeleiteten Massnahmen ist die TKB mit Blick auf ihr Reduktionsziel für 2020 auf Kurs.

ANHANG

- Kapitel «Corporate Governance» aus dem Geschäftsbericht 2015
- Kapitel «Leistungsauftrag und Nachhaltigkeit» aus dem Geschäftsbericht 2015
- Eigentümerstrategie des Kantons Thurgau für die Thurgauer Kantonalbank (TKB)
- Nachhaltig Anlegen bei der TKB

CORPORATE GOVERNANCE

Professionelle Führungsstrukturen

Klar geregelte Kompetenzen und Verantwortlichkeiten und ein transparentes Zusammenspiel zwischen Führung und Kontrolle auf allen Unternehmensebenen sind die Kernanliegen guter Corporate Governance, wie sie bei der TKB gelebt wird.

Die Thurgauer Kantonalbank (TKB) zählt zu den bedeutendsten Unternehmen im Kanton. Ihre Verantwortung als öffentlich-rechtliches Bankinstitut mit Staatsgarantie nimmt die 1871 gegründete Universalbank umsichtig wahr. Bei ihrem Handeln berücksichtigt die TKB wo immer möglich die Interessen ihrer verschiedenen Anspruchsgruppen. Dem Kanton als Haupt-eigentümer kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Die politische Oberaufsicht obliegt dem Regierungsrat und dem Kantonsparlament. Die Aufteilung der Kompetenzen ist im TKB-Gesetz geregelt. Der Kanton übt das alleinige Stimmrecht über die TKB aus.

Die TKB veröffentlicht auf den folgenden Seiten umfassende Angaben zu ihrer Corporate Governance. Diese orientieren sich am Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance der Economiesuisse und an der Corporate Governance-Richtlinie der Schweizer Börse. Nicht erwähnte Punkte aus der Corporate Governance-Richtlinie sind für die TKB nicht zutreffend bzw. nicht relevant.

Die am 20. November 2013 in Kraft getretene «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) gelangt für die TKB als öffentlich-rechtliche Anstalt nicht zur Anwendung.

Struktur und Eigner (Punkt 1 der Corporate Governance-Richtlinie)

Struktur

Die Thurgauer Kantonalbank ist eine selbständige Anstalt öffentlichen Rechts und stellt keinen Konzern dar. Struktur und Organisation der Bank sind im Organigramm auf den Seiten 56–57 ersichtlich.

Die TKB hält keine Beteiligungen an kotierten Gesellschaften und verzichtet auf die Erstellung einer Konzernrechnung. Wesentliche Beteiligungen sind im Anhang zur Jahresrechnung auf Seite 101 dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

Eigner

Haupteigentümer der TKB ist der Kanton Thurgau mit einem Anteil von 80 Prozent des Gesellschaftskapitals. Das 2014 geschaffene Partizipationskapital beläuft sich auf 20 Prozent des Gesellschaftskapitals. Die stimmrechtslosen Partizipationsscheine sind an der Schweizer Börse SIX kotiert und befinden sich vollständig in Publikumsbesitz.

Kreuzbeteiligungen

Die TKB hält keine Kreuzbeteiligungen.

Kapitalstruktur (2)

Grund- und Partizipationskapital

Das Gesellschaftskapital der Thurgauer Kantonalbank beträgt per 31.12.2015 400 Mio. Franken. Es setzt sich zusammen aus dem Grundkapital, das der Bank vom Kanton Thurgau zur Verfügung gestellt wird, und dem Partizipationskapital. Per Ende 2015 beträgt das Grundkapital 320 Mio. Franken und das Partizipationskapital 80 Mio. Franken.

Gemäss Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank wird die Höhe des Grundkapitals durch den Thurgauer Grossen Rat festgesetzt. Die TKB entrichtet dem Kanton Thurgau für das Grundkapital eine marktkonforme Verzinsung.

Kapitalveränderungen

Das Grundkapital der TKB betrug per Ende 2012 und 2013 unverändert 400 Mio. Franken. Im Zuge des Börsengangs der Thurgauer Kantonalbank hat der Kanton im März 2014 Partizipationskapital im Umfang von 50 Mio. Franken nominal geschaffen. In der Folge reduzierte sich das Grundkapital auf 350 Mio. Franken. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen einer Sekundärplatzierung weitere 30 Mio. Franken des Grundkapitals in Partizipationskapital gewandelt und im Publikum platziert. Somit reduzierte sich das Grundkapital auf 320 Mio. Franken. Das gesamte PS-Kapital belief sich am Jahresende auf 80 Mio. Franken. Das Gesellschaftskapital blieb mit 400 Mio. Franken gleich hoch wie Ende 2014. Das Partizipationskapital darf gemäss Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank die Hälfte des Grundkapitals nicht übersteigen.

Partizipationsscheine der TKB

Das Partizipationsschein-Kapital besteht aus 4 000 000 Partizipationsscheinen (PS) mit einem Nominalwert von 20 Franken pro PS. Die Partizipationsscheine lauten auf den Inhaber und sind seit dem 7. April 2014 an der Schweizer Börse SIX kotiert (Valor 23 135 110, ISIN CH023 135 110 4). Gemäss TKB-Gesetz geben die Partizipationsscheine im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Anrecht auf eine Dividende, den Bezug neuer Partizipationsscheine gemäss jeweiligem Beschluss des Bankrates und einen verhältnismässigen Anteil am Ergebnis einer allfälligen Liquidation. Mit den Partizipationsscheinen sind keine Mitwirkungsrechte verbunden.

Die Dividende auf dem Partizipationskapital steht gemäss TKB-Gesetz im gleichen Verhältnis zum Nennwert der PS wie die Summe von Verzinsung des Grundkapitals und Gewinnablieferung an den Kanton zum Grundkapital.

Die Verzinsung des Grundkapitals sowie die Ausschüttung auf dem Partizipationskapital und an Kanton und Gemeinden erfolgen gemäss TKB-Gesetz unter der Voraussetzung, dass der Reservefonds nicht beansprucht werden musste.

Weitere Angaben zum Gesellschaftskapital und zu den eigenen Mitteln der TKB finden sich im Finanzteil in diesem Geschäftsbericht. Informationen zum TKB-PS enthält die Seite 19.

Beschränkung der Übertragbarkeit

Paragraph 83 der Kantonsverfassung («Der Kanton unterhält eine Kantonalbank») bestimmt den Kanton Thurgau als Haupteigentümer der TKB.

Wandelanleihen und Optionen

Es bestehen weder Wandelanleihen noch Optionsprogramme.

Organe der Thurgauer Kantonalbank

Gemäss Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank verfügt die Bank über folgende Organe: Bankrat, Geschäftsleitung, externe Revisionsstelle und Interne Revision (Inspektorat). Die Aufgaben von Bankrat (inkl. Ausschüsse) und Geschäftsleitung sind im Geschäfts- und Organisationsreglement (GOR) der Bank festgehalten, das im Berichtsjahr angepasst worden ist. Das GOR ist auf der Website der TKB einsehbar (www.tkb.ch/tkb/ueber_uns/organisation/corporate-governance). Ein Kompetenzreglement konkretisiert die Aufgabenbereiche der beiden Gremien.

Bankrat (Verwaltungsrat) (3)

Dem Bankrat obliegt die Oberleitung der Bank, das Festlegen der Grundsätze für die Organisation und die Geschäftsführung sowie die Aufsicht über die ihm unterstellten Organe. Der Bankrat ist zuständig für die strategische, organisatorische, finanzielle und personelle Führung der Bank sowie für die Risikopolitik und die Interne Kontrolle. Die Details zum Aufgabengebiet sind im Geschäfts- und Organisationsreglement der Bank festgehalten (vgl. Hinweis im Absatz «Organe der Thurgauer Kantonalbank» auf dieser Seite).

Mitglieder des Bankrates

Gemäss TKB-Gesetz kann der Bankrat aus 7 bis 9 Mitgliedern bestehen. Per Ende Berichtsjahr bildeten 8 nicht-exekutive Mitglieder das Gremium. Alle Mitglieder erfüllen die von der Eidg. Finanzmarktaufsicht vorgegebenen Kriterien in Bezug auf Unabhängigkeit. Kein Mitglied des Bankrates war in den vergangenen drei Jahren in operativen Organen der TKB tätig. Kein Mitglied des Bankrates steht mit der TKB in wesentlicher geschäftlicher Beziehung mit auftragsrechtlichem Charakter.

Informationen zu den Mitgliedern des Bankrates und Mandate

(vgl. dazu auch Übersicht auf den Seiten 52–53)

René Bock

René Bock absolvierte ein Jurastudium an der Universität St. Gallen HSG, das er mit dem Lizenziat abschloss. Nach verschiedenen Funktionen im Kreditbereich bei der damaligen Schweizerischen Bankgesellschaft (SBG) war er von 1992 bis 1995 Leiter der Abteilung Spezialfinanzierungen und Kommerz Gesamtbank bei der TKB. 1996 übernahm er die Thalmann Immobilien Treuhand AG in Weinfelden (jetzt RB Immobilien Treuhand AG) sowie die Thalmann Treuhand AG. Letztere veräusserte er 2009 an seine Geschäftspartner. Heute ist René Bock unabhängiger Verwaltungsrat und Inhaber der René Bock Consulting GmbH in Weinfelden.

Mandate: RB Immobilien Treuhand AG, Weinfelden (Präsident); Loma Holding AG, Weinfelden (Präsident); Technische Betriebe Weinfelden AG, Weinfelden (Präsident); Tobi Seeobst AG, Bischofszell (Präsident); Agrolog.ch AG, Langenthal (Verwaltungsrat); Schreinerei Bock AG, Mörschwil (Verwaltungsrat); Charles Füglistner AG, Dietikon (Verwaltungsrat); Funk Insurance Brokers AG, Luzern (Verwaltungsrat); Schwyn-Holding AG, Sirnach (Verwaltungsrat); Swiss Power Renewables AG, Zürich (Verwaltungsrat); Tennishalle Weinfelden AG (Verwaltungsrat)

Urs Saxer

Urs Saxer studierte an der Universität St. Gallen HSG Betriebswirtschaft und bildete sich danach in den Bereichen Unternehmensführung, Bankmanagement und Leadership weiter. Er war Dozent, Unternehmensberater und Direktor bei der Interessengemeinschaft der Kantonalbanken für Kaderausbildung (IGK). 1999 gründete er das Bankenberatungszentrum bbz St. Gallen AG. Bei diesem Beratungs- und Ausbildungszentrum für Finanzdienstleister ist er heute als Strategieberater tätig.

Mandate: Bankenberatungszentrum bbz St. Gallen AG (Präsident); Swissscanto Sammelstiftung, Basel (Stiftungsrat und Mitglied des Strategieausschusses)

Werner Dickenmann









Werner Dickenmann ist eidg. dipl. Baumeister und war über viele Jahre als Geschäftsführer für das Bauunternehmen Christen & Stutz AG in Frauenfeld tätig. Bis Ende Februar 2015 wirkte er als Qualitätsbeauftragter und Mitglied der Geschäftsleitung für das Bauunternehmen Stutz AG in Hatswil. Ebenso war er Mitglied der Leitung der Stutz-Gruppe. Heute führt er in einem reduzierten Pensum Projekte im Auftrag der Gruppenleitung.

Mandate: Stutz AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat)

Franziska Frohofer

Die ursprüngliche Reallehrerin arbeitete als Redaktorin beim Schweizer Radio DRS, war Beauftragte für Gleichstellungsfragen bei der Stadt Winterthur und als Beraterin und Trainerin für die Organisationsberatungsfirma QIM AG in Urdorf tätig. Mehrere Jahre arbeitete sie als selbständige Organisationsberaterin und war Mitglied der Geschäftsleitung des im Pflegekinder- und Sonderschulbereich tätigen Vereins «tipiti» in Wil (SG). Heute ist sie Geschäftsführerin der Schweiz. Fachstelle für Adoption in Zürich.

Mandate: Stiftung Personalvorsorge der Thurgauer Kantonalbank (Stiftungsrätin)

Mitglieder des Bankrats	René Bock Bankpräsident	Dr. Urs Saxer Vizepräsident	Werner Dickenmann Aktuar	Franziska Frohofer Mitglied	Christoph Kohler Mitglied	Daniela Lutz Müller Mitglied	Max Soller Mitglied	Dr. Axel Vietze Mitglied
								
Jahrgang, Nationalität, Wohnort	1958, Schweizer Weinfelden	1955, Schweizer Mörschwil	1952, Schweizer Frauenfeld	1961, Schweizerin St. Gallen	1971, Schweizer Chur	1964, Schweizerin Frauenfeld	1955, Schweizer Berg TG	1970, Schweizer Frauenfeld
Aktuelle berufliche Haupttätigkeit	Unternehmer; Geschäftsführer René Bock Consulting GmbH (seit 2009), Weinfelden, und Comino Immobilien- und Beteiligungs GmbH, Weinfelden (seit 2002)	Geschäftsführer Augarten Consult GmbH, Mörschwil (seit 2013); Strategieberater beim Banken- beratungszentrum bbz St. Gallen AG	Projektleiter bei der Stutz-Gruppe, Hatswil	Geschäftsführerin Schweiz. Fachstelle für Adoption, Zürich (seit 2015)	Partner und VR-Mit- glied bei der Avenir- Gruppe, Chur/Zürich (seit 2006)	Rechtsanwältin und Partnerin bei Lindtflaw Anwaltskanzlei, Kreuzlingen/Zürich (seit 2001)	Gemeindepräsident Berg TG (seit 2011)	Verwaltungsrats- präsident (seit 2010) und Geschäfts- führer (seit 2012) der Telsonic AG in Bronschhofen
Ausbildung	lic. iur. HSG	Dr. oec. HSG	dipl. Baumeister	Reallehrerin	Betriebsökonom FH	lic. iur., Rechtsanwältin, M.B.L.-HSG	lic. oec. HSG	Dr. oec. HSG
Erfahrung, Berufspraxis	Schweiz. Bank- gesellschaft, Zürich und Weinfelden (1985–1991); Leiter Spezialfinanzierun- gen und Kommerz Gesamtbank bei der TKB (1992–1995); Inhaber und Ge- schäftsführer der Thal- mann Treuhand AG und der Thalmann Immobilien Treu- hand AG in Wein- felden (1996–2009)	Assistententätigkeit an der Uni St. Gallen HSG (1979–1980); Dozent, Unterneh- mensberater und Direktor der Interes- sengemeinschaft der Kantonalbanken für Kaderausbildung, IGK (1979–1999); Geschäftsführender Partner bbz St. Gal- len AG (1999–2013)	Geschäftsführer der Christen & Stutz AG Frauenfeld (1993– 2003); nebenamtlicher Stadtrat/Vizestad- tammann Frauenfeld (2001–2011); Quali- tätsbeauftragter und Mitglied der Geschäftsleitung der Stutz AG in Hatswil und der Stutz-Gruppe	Redaktorin Schweizer Radio DRS (1987– 1991); Gleichstellungs- beauftragte Stadt Winterthur (1992– 1995); Trainerin und Organisationsberate- rin (1996–2001); selb- ständige Organisa- tionsberaterin (2001– 2014); Mitglied der Geschäftsleitung des Vereins tipiti (2007– 2014)	Div. Funktionen bei der Swisscom AG, u. a. Ausbildung und Interne Kommunika- tion (1990–2000); GL-Mitglied sowie Leiter Personal und Organisation bei der Conextrade AG, Zürich (bis 2003); GL-Mitglied sowie Leiter HR & Adminis- tration bei der Ford Motor Company SA, Wallisellen (bis 2005)	Primarlehrerin (1983–1986), Gericht- schreiberin (1995– 2001), seit 1997 bera- tend und forensisch tätige Rechtsanwältin mit Spezialisierung Baurecht (Fachanwäl- tin SAV), Wirtschafts- recht und Vergabe- recht	Konzernrevisor in der Basler Chemie (1982–1987); Finanz- chef in der Bau- branche (1988–1998 Vago AG, Wigol- tingen; 1998–2008 Kibag, Zürich); selb- ständiger Berater (2009), Steuerrevisor (2010)	Unternehmensberater bei Accenture Zürich (1998–2002); Finanz- chef bei Dätwyler AG Kabel+Systeme Altdorf (2006–2010); Divisionsleiter bei der Baumer Gruppe Frauenfeld (2006– 2010)
Weitere Informa- tionen / Interessen- bindungen	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 51	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 51	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 51	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 51	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 54	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 54	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 54	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 54
Erstmalige Wahl	27.4.2005	25.5.2011	28.5.2008	14.2.2001	27.5.2015	30.5.2012	13.8.2008	25.5.2011
Funktion im Bankrat	Mitglied seit 1.7.2005 Präsident seit 13.8.2008	Mitglied seit 1.6.2011 Vizepräsident seit 1.7.2015	Mitglied seit 1.6.2008 Aktuar seit 1.7.2015	Mitglied seit 14.2.2001	Mitglied seit 1.7.2015	Mitglied seit 1.6.2012	Mitglied seit 13.8.2008	Mitglied seit 1.6.2011
Mitglied/Funktion in Ausschüssen des Bankrats	Präsident Bank- ausschuss; Mitglied Personalausschuss	Vizepräsident Bankausschuss	Aktuar Bankausschuss	Präsidentin Personal- ausschuss; Suppleant Bankausschuss	Mitglied Personal- ausschuss	Mitglied Revisions- und Risikoausschuss	Mitglied Revisions- und Risikoausschuss; Suppleant Bank- ausschuss	Präsident Revisions- und Risikoausschuss

Christoph Kohler

Christoph Kohler ist Betriebsökonom FH und war in verschiedenen Funktionen bei der Swisscom AG tätig. Seit 2006 ist der Personalfachmann Partner und Mitglied des Verwaltungsrates der schweizweit tätigen Avenir-Gruppe, die Unternehmen im Personalmanagement sowie bei der Selektion und Entwicklung von Führungskräften unterstützt. Vor seinem Wechsel zur Avenir-Gruppe war er zuletzt Leiter Human Resources und Administration und Mitglied der Geschäftsleitung der Ford Motor Company (Switzerland) SA in Wallisellen. Christoph Kohler verfügt über Weiterbildungen im Personal- und Coachingbereich. Er doziert an verschiedenen Fachhochschulen zum Thema Strategisches Personalmanagement.

Mandate: Avenir Consulting AG, Zürich (Verwaltungsrat); Avenir Operations AG, Luzern (Verwaltungsrat); Avenir Services AG, Zürich (Verwaltungsrat); Avenir Group AG, Luzern (Verwaltungsrat, Geschäftsführer); Avenir Management GmbH, Luzern (Geschäftsführer)

Daniela Lutz Müller

Daniela Lutz war Primarlehrerin, studierte Rechtswissenschaften an der Universität Zürich und erlangte anschliessend das Anwaltspatent des Kantons Thurgau. Sie absolvierte unter anderem ein Nachdiplomstudium an der Universität St. Gallen HSG in europäischem und internationalem Wirtschaftsrecht und spezialisierte sich in ihrer anwaltlichen Tätigkeit in den Bereichen Wirtschaftsrecht sowie im Bau- und Immobilienrecht. Seit 2001 ist sie Partnerin in der Anwaltskanzlei Lindtlaw mit Büros in Kreuzlingen und Zürich.

Mandate: Verein Betula, Romanshorn (Vorstandsmitglied)

Max Soller

Nach seinem Betriebswirtschaftsstudium an der Universität St. Gallen HSG arbeitete Max Soller als Assistent in der Konzern-Revision der Ciba-Geigy in Basel. Während zehn Jahren war er Finanzchef der Strassen- und Tiefbauunternehmung Vago AG in Müllheim, bevor er 1998 als Leiter Finanzen und Controlling zur Kibag-Gruppe mit Verwaltungssitz in Zürich stiess. Seit Juni 2011 ist Max Soller Gemeindepräsident in Berg TG.

Mandate: Stiftung Pensionskasse der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Präsident); Stiftung Personalvorsorge der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Präsident); EKT Energie AG, Arbon (Verwaltungsrat); Kabag Kabelfernsehen Berg AG, Berg (Verwaltungsrat)

Axel Vietze

Axel Vietze absolvierte an der Universität St. Gallen HSG ein Betriebswirtschaftsstudium, das er mit dem Doktorat abschloss. Danach bildete er sich an der Universität Bern im Bereich Wirtschaftsrecht weiter (Diploma of Advanced Studies in Law). Von 1998 bis 2002 war er als Unternehmensberater bei der Accenture AG in Zürich tätig. Danach folgten Stationen als Finanzchef bei der Dätwyler AG Kabel + Systeme in Altdorf und als Divisionsleiter bei der Baumer Gruppe in Frauenfeld. Seit 2012 ist Axel Vietze Geschäftsführer der Telsonic AG in Bronschhofen.

Mandate: Viebe Holding AG, Frauenfeld (Präsident); Telsonic Holding AG, Bronschhofen (Präsident); Telsonic AG, Bronschhofen (Präsident); Telsonic d.o.o., Serbien (Präsident); Telsonic Ultrasonic Equipment & Co Ltd., China (Präsident); Baumer Holding AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat); Baumer Electric AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat); Baumer Innotec AG, Frauenfeld (Verwaltungsrat); Telsonic UK Ltd., Grossbritannien (Director); Baumer Beteiligungs GmbH, Deutschland (Geschäftsführer); Telsonic Ultrasonic Inc., USA (CEO); Telsonic Solutions Inc., USA (CEO); Roop Telsonic Ultrasonic Ltd., Mumbai, Indien (Representative)

Kreuzverflechtungen

Die Mitglieder des Bankrates üben keine gegenseitige Einsitznahme in Verwaltungsräten von kotierten Gesellschaften aus.

Wahl und Amtsdauer

Die Mitglieder und der Präsident des Bankrates werden vom Grossen Rat jeweils einzeln für eine Amtsdauer von vier Jahren gewählt (laufende Amtsdauer: 2012 bis 2016), wobei die Wiederwahl möglich ist. Bei Wechseln innerhalb der Amtszeit beendet das neu gewählte Mitglied die Amtszeit seines Vorgängers.

Die Evaluation geeigneter Kandidaten für den Bankrat obliegt dem Regierungsrat. Er unterbreitet dem Wahlgremium (Grosser Rat) die Vorschläge für die Mitglieder des Bankrates und für das Präsidium. Wählbar sind ausschliesslich die vom Regierungsrat vorgeschlagenen Personen. Zur Wahl vorgeschlagene Personen dürfen zum Zeitpunkt der Wahl bzw. Wiederwahl nicht älter sein als 65 Jahre. Für Mitglieder des Bankrates und der vier Ausschüsse bestehen Anforderungsprofile.

Arbeitsweise

Der Bankrat trifft sich auf Einladung des Präsidenten mindestens sechsmal jährlich (in der Regel alle 5–8 Wochen) oder so oft es die Geschäfte erfordern. Die Sitzungen dauern in der Regel einen halben Tag. Die Verhandlungen werden protokolliert. Mitglieder des Bankrates, die an einem zu behandelnden Geschäft unmittelbar oder in erheblichem Masse mittelbar interessiert sind, treten in den Ausstand. Die Mitglieder der Geschäftsleitung wohnen den Bankratssitzungen in der Regel mit beratender Stimme bei. Im Berichtsjahr hielt der Bankrat 11 Sitzungen ab. Die Sitzungen dauerten im Schnitt rund 4 Stunden. Die Präsenz der Mitglieder betrug an 8 Sitzungen 100 Prozent, an 2 Sitzungen 89 Prozent und an 1 Sitzung 78 Prozent. Zudem traf sich der Bankrat im Berichtsjahr zu einem halbtägigen Strategie-Workshop.

Organisation der Bankrats-Tätigkeit (Ausschüsse)

Der Bankrat organisiert seine Aufgaben in Ausschüssen. Die Zahl der Ausschüsse wurde im Berichtsjahr im Rahmen einer Überprüfung der Aufgabengebiete von vier auf drei reduziert.

Der per TKB-Gesetz vorgegebene Bankausschuss wurde per Mitte 2015 mit dem Strategieausschuss zum «Bank- und Strategieausschuss» zusammengeführt, um inhaltliche Synergien zu nutzen. Der «Revisions- und Prüfungsausschuss» wurde in «Revisions- und Risikoausschuss» umbenannt. Ferner hat die Bank einen Personalausschuss.

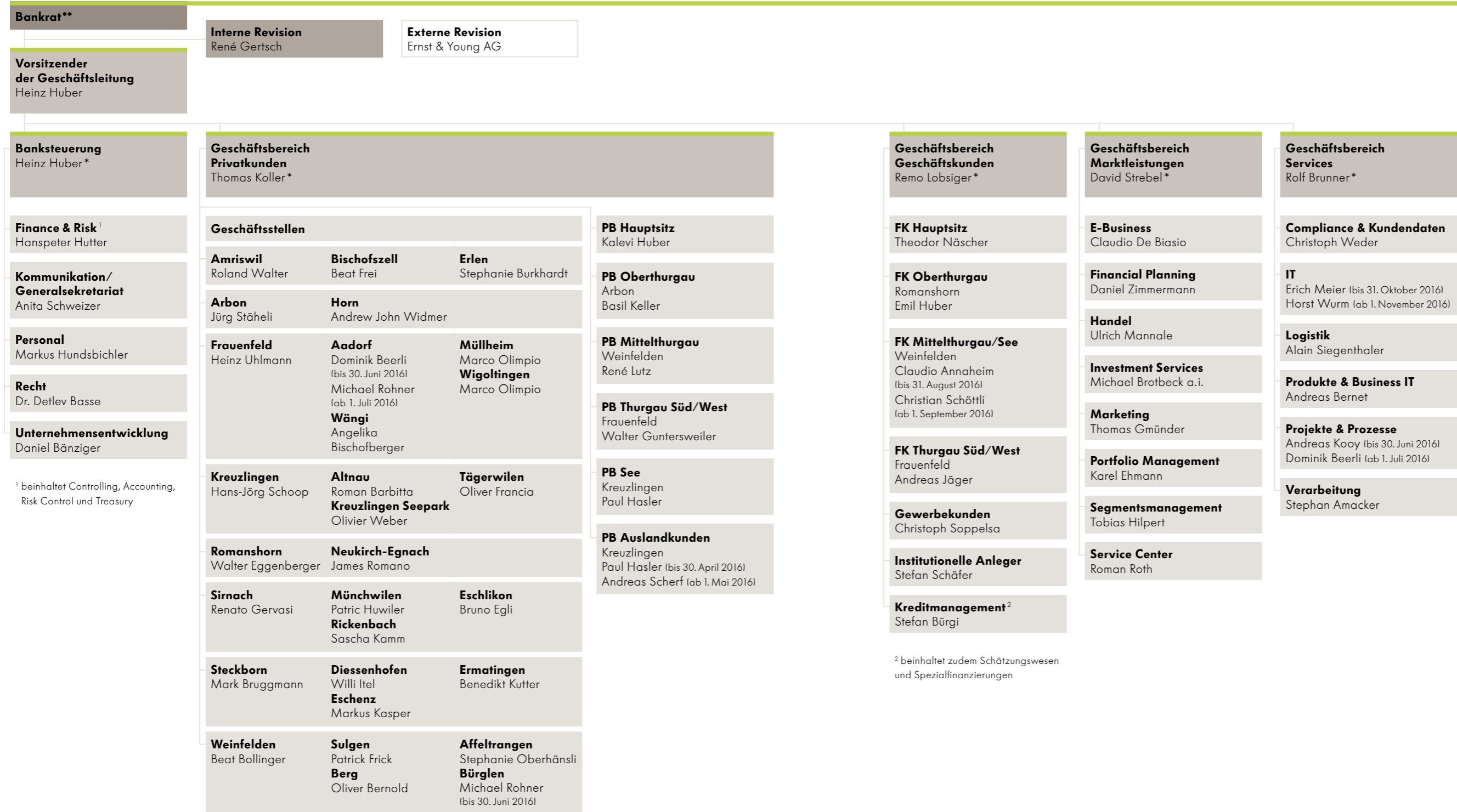
Wahl und Amtsdauer der Bankrats-Ausschüsse

Die Wahl der Mitglieder in die Ausschüsse erfolgt durch den Bankrat jeweils für die Amtsdauer des Bankrates (laufende Amtsdauer: 2012 bis 2016). Eine Wiederwahl ist möglich. Bei Wechseln innerhalb der Amtszeit beendet das neu gewählte Mitglied die Amtszeit seines Vorgängers.

Arbeitsweise der Bankrats-Ausschüsse

Die Ausschüsse tagen mindestens viermal jährlich (quartalsweise) oder so oft es die Geschäfte erfordern. Der Bank- und Strategieausschuss tagt mindestens zehnmal jährlich, in der Regel monatlich. Die Sitzungen der Ausschüsse dauern in der Regel 2 bis 3 Stunden. Das Präsidium des jeweiligen Ausschusses organisiert dessen Arbeit. Es legt die Traktanden für die Sitzungen fest und berücksichtigt die Vorschläge der Mitglieder. Das Präsidium lädt zu den Sitzungen ein, leitet diese und sorgt für die Berichterstattung an den Bankrat. An den Sitzungen nimmt in der Regel der Vorsitzende der Geschäftsleitung mit beratender Stimme teil. Bei Bedarf nehmen auch weitere Mitglieder der Geschäftsleitung an den Sitzungen teil und es können auch interne oder externe Spezialisten beigezogen werden. An den Sitzungen des Revisions- und Risikoausschusses ist in der Regel der Leiter Interne Revision mit beratender Stimme dabei. Beschlüsse der Ausschüsse werden nach dem Mehrheitsprinzip gefasst. Bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitzende. Es besteht Stimmpflicht. Bei Interessenkonflikten treten Ausschussmitglieder in den Ausstand. Über die Sitzungen wird ein Protokoll geführt. Bei nicht einstimmigen Anträgen an den Bankrat wird auch die Meinung der Minderheit dargelegt. Weitere Informationen zur Arbeitsweise der Ausschüsse enthält das Geschäfts- und Organisationsreglement der Bank (vgl. Hinweis im Absatz «Organe der Thurgauer Kantonalbank» auf Seite 50).

Organigramm der Thurgauer Kantonalbank per 1. März 2016



¹ beinhaltet Controlling, Accounting, Risk Control und Treasury

² beinhaltet zudem Schätzungswesen und Spezialfinanzierungen

* Mitglieder der Geschäftsleitung
PB Private Banking
FK Firmenkunden

Personalausschuss
Franziska Frohofer, Präsidentin
René Bock, Mitglied
Christoph Kohler, Mitglied

Bankausschuss

Der Bankausschuss bildet sich aus den Reihen des Bankrates und setzt sich aus dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten und dem Aktuar des Bankrates sowie zwei Ersatzleuten (Suppleanten) zusammen. Per 31. Dezember 2015 waren folgende Mitglieder des Bankrates im Bankausschuss: René Bock (Präsident), Dr. Urs Saxer (Vizepräsident), Werner Dickenmann (Aktuar), Franziska Frohofer (Suppleantin) und Max Soller (Suppleant). Im Berichtsjahr hielt der Bankausschuss 14 Sitzungen ab. Diese dauerten im Schnitt rund 2 Stunden. Die Präsenz betrug an allen Sitzungen 100 Prozent. Der Strategieausschuss tagte im ersten Semester (vor seiner Zusammenführung mit dem Bankausschuss per 1. Juli 2015) drei Mal. Die Präsenz betrug an 2 Sitzungen 100 Prozent, an 1 Sitzung 75 Prozent. Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug 2 Stunden.

Aufgaben und Kompetenzen

Der Bankausschuss übt im Rahmen der Zuständigkeiten des Bankrates die unmittelbare Aufsicht über die Bank sowie die Überwachung und Geschäftsführung aus und lässt sich hierfür unter anderem regelmässig über den Geschäftsgang orientieren. Er bereitet die Geschäfte des Bankrates vor und sorgt für den Vollzug der Beschlüsse desselben. Er nimmt Aufgaben in der strategischen und finanziellen Führung wahr, beurteilt die Risiken der Bank und unterbreitet dem Bankrat einen Vorschlag zur Festlegung der Risikopolitik. Mit Ausnahme von Organkrediten nimmt der Bankausschuss keine Kreditkompetenzen wahr. Weitere Informationen zum Aufgabengebiet des Bankausschusses enthält das Geschäfts- und Organisationsreglement der Bank (vgl. Hinweis im Absatz «Organe der Thurgauer Kantonalbank» auf Seite 50).

Revisions- und Risikoausschuss (Audit Committee)

Der Revisions- und Risikoausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Bankrates. Die Mitglieder des Bankausschusses gehören dem Ausschuss in der Regel nicht an. Per 31. Dezember 2015 bildeten folgende Mitglieder das Gremium: Dr. Axel Vietze (Präsident), Daniela Lutz Müller und Max Soller. Im Berichtsjahr hielt der Revisions- und Risikoausschuss 5 Sitzungen ab; diese dauerten im Schnitt rund 3 Stunden. Die Präsenz betrug an allen Sitzungen 100 Prozent.

Aufgaben und Kompetenzen

Der Revisions- und Risikoausschuss begutachtet zuhanden des Bankrates die zur Publikation vorgesehenen Jahres- und Zwischenabschlüsse sowie die Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze. Er überwacht die Umsetzung des Risikomanagements und des Compliance-Managements, überprüft die Einhaltung von Risikolimiten und die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems. Er beaufsichtigt und beurteilt die Arbeitsweise der Internen Revision und stellt dem Bankrat Antrag betreffend Nomination der externen Revisionsstelle. Weitere Informationen zum Aufgabengebiet des Revisions- und Risikoausschusses enthält das Geschäfts- und Organisationsreglement der Bank (vgl. Hinweis im Absatz «Organe der Thurgauer Kantonalbank» auf Seite 50).

Personalausschuss

Der Personalausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Bankrates. Per 31. Dezember 2015 bildeten folgende Mitglieder den Personalausschuss: Franziska Frohofer (Präsidentin), René Bock und Christoph Kohler. Der Personalausschuss hielt im Berichtsjahr 6 Sitzungen ab. Die Präsenz betrug an diesen Sitzungen 100 Prozent, die durchschnittliche Sitzungsdauer 3 Stunden.

Aufgaben und Kompetenzen

Der Personalausschuss erarbeitet zuhanden des Bankrates die Grundsätze der Personalpolitik. Er stellt die Nachfolgeplanung in der Geschäftsleitung (GL) sicher, erarbeitet die Anforderungsprofile für die GL-Funktionen und legt das Vorgehen für die Auswahl der GL-Mitglieder und den Leiter Interne Revision fest. Zudem erarbeitet er die Anforderungsprofile für Mitglieder des Bankrates. Der Personalausschuss erarbeitet und überprüft periodisch die Vergütungspolitik. Weitere Informationen zum Aufgabengebiet des Personalausschusses enthält das Geschäfts- und Organisationsreglement der Bank (vgl. Hinweis im Absatz «Organe der Thurgauer Kantonalbank» auf Seite 50).

Kompetenzregelung

Die Kompetenzen des Bankrates, seiner Ausschüsse und der Geschäftsleitung sind im Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank sowie im Geschäfts- und Organisationsreglement und im Kompetenzreglement der Bank festgelegt. Das TKB-Gesetz und das Geschäfts- und Organisationsreglement sind auf der Website der TKB einsehbar (www.tkb.ch/tkb/ueber_uns/organisation/corporate-governance).

Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Geschäftsleitung

Der Vorsitzende der Geschäftsleitung und bei Abwesenheit sein Stellvertreter stellen sicher, dass der Präsident des Bankrates, der Bankrat und die Ausschüsse über den Geschäftsgang, die Erreichung der gesteckten Unternehmensziele und die Risikolage der Bank zeitgerecht informiert werden. Die Informationspflicht umfasst neben der monatlichen Information über die finanzielle Entwicklung gegenüber dem Bankausschuss insbesondere die regelmässige Berichterstattung an den Bankrat zum Geschäftsgang der Bank. Dazu gehören Informationen über die Angemessenheit und Wirksamkeit der Internen Kontrolle, den Stand der Strategieumsetzung und Zielerreichung sowie Informationen, die der Bankrat, dessen Präsident oder Ausschüsse zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Jedes Mitglied des Bankrates kann über alle Angelegenheiten der Bank Auskunft und Einsichtnahme in die Geschäftsakten verlangen. Das entsprechende Begehren ist an den Präsidenten zu richten.

Geschäftsleitung (4)

Gemäss Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank obliegt der Geschäftsleitung die operative Geschäftsführung der Bank. Das Aufgabenspektrum wird im Geschäfts- und Organisationsreglement (GOR) und im Kompetenzreglement der Bank konkretisiert. Das TKB-Gesetz und das Geschäfts- und Organisationsreglement sind auf der Website der TKB einsehbar (www.tkb.ch/tkb/ueber_uns/organisation/corporate-governance).

Aufgaben und Kompetenzen

Die Geschäftsleitung führt die Geschäfte der Bank. Sie ist im Rahmen der gesetzlichen, regulatorischen und reglementarischen Bestimmungen für die kompetente, sichere, nachhaltige und erfolgsorientierte Führung der Bank verantwortlich. Sie stellt die personellen, sachlichen und finanziellen Mittel, die Organisation sowie die Führungs- und Kommunikationsinstrumente für die Umsetzung der Unternehmensstrategie, für die Erreichung der Unternehmensziele sowie für das Risikomanagement sicher. Zudem definiert die Geschäftsleitung die Aufbauorganisation der Bank unterhalb der Stufe Geschäftsleitung. Der Vorsitzende der Geschäftsleitung leitet und koordiniert die Tätigkeiten der Geschäftsleitung. Er überwacht die ordnungsgemässe Aufgabenerfüllung und die Erreichung der vereinbarten Ziele.

Den Mitgliedern der Geschäftsleitung obliegt die Personal-, Führungs-, Fach-, Ertrags- und Kostenverantwortung in ihrem Bereich. Insbesondere sind sie verantwortlich, dass die von der Geschäftsleitung budgetierten und mit dem Vorsitzenden individuell vereinbarten Ziele erreicht und die strategischen Vorgaben umgesetzt werden. Weitere Informationen zum Aufgabengebiet enthält das Geschäfts- und Organisationsreglement der Bank (vgl. Hinweis im Absatz «Geschäftsleitung» oben auf dieser Seite).

Sitzungen der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung tagt, so oft es die Geschäfte erfordern – in der Regel wöchentlich, mindestens alle drei Wochen. Die Sitzungen dauern im Schnitt 2–4 Stunden. Die Geschäftsleitung kann zu den Sitzungen weitere Mitarbeitende mit beratender Stimme beiziehen. Der Vorsitzende der Geschäftsleitung leitet die Sitzungen. Die Geschäftsleitung ist beschlussfähig, wenn mindestens drei Mitglieder anwesend sind. Die Beschlüsse werden nach

dem Mehrheitsprinzip gefasst; bei Stimmgleichheit entscheidet der Vorsitzende. Es besteht Stimmpflicht. Bei Interessenkonflikten treten die Mitglieder der Geschäftsleitung in den Ausstand. Über die Sitzungen wird ein Protokoll geführt.

Informationspflicht der Geschäftsleitung

Die Informationen dazu sind im Abschnitt «Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Geschäftsleitung» auf der Seite 59 festgehalten.

Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Geschäftsleitung besteht aus dem Vorsitzenden und mindestens drei weiteren Mitgliedern. Die Mitglieder, der Vorsitzende und der Stellvertreter des Vorsitzenden werden durch den Bankrat gewählt. Die weiteren Stellvertretungen innerhalb der Geschäftsleitung legt die Geschäftsleitung fest. Per Ende Berichtsjahr bildeten der Vorsitzende Heinz Huber, dessen Stellvertreter Thomas Koller, Rolf Brunner, Remo Lobsiger und David Strebel die fünfköpfige Geschäftsleitung.

Weitere Informationen zum Aufgabengebiet und zur Arbeitsweise der Geschäftsleitung sind im Geschäfts- und Organisationsreglement der Bank festgehalten (vgl. dazu Hinweis im Absatz «Geschäftsleitung» auf Seite 59).

Informationen zu den Mitgliedern der Geschäftsleitung und Mandate

(vgl. dazu auch Übersicht auf Seite 61)

Heinz Huber

Heinz Huber ist seit November 2014 Vorsitzender der Geschäftsleitung der TKB und Leiter der Banksteuerung. Vorher führte er als Mitglied der Geschäftsleitung seit März 2007 den Geschäftsbereich Firmenkunden. Vor seinem Eintritt in die TKB war Heinz Huber zwanzig Jahre lang bei den beiden Schweizer Grossbanken tätig. Die meiste Zeit arbeitete er im Kredit- und Firmenkundengeschäft, wo er verschiedene Führungspositionen bekleidete. 2001 wechselte Heinz Huber auf die Unternehmerseite. Er war Geschäftsleitungsmitglied der an der Londoner Börse kotierten Dicom Group, die im Bereich elektronischer Informationserfassung tätig ist. Ab August 2005 war Heinz Huber Mehrheitsaktionär und Geschäftsführer eines aus der Dicom Group heraus entstandenen Unternehmens, welches spezialisierte

Dienstleistungen im elektronischen Informationsmanagement anbietet.






Heinz Huber machte eine Banklehre bei der UBS und ist Inhaber des eidgenössischen Bankfachdiploms. Er absolvierte ein Nachdiplomstudium in Unternehmensführung und erlangte den Master of Business Administration (MBA) der University of Rochester / New York. Zudem ist er Absolvent des Advanced Management Programs (AMP) der Harvard Business School in Boston/USA.

Mandate: Newhome AG, Zürich (Präsident); Verband Schweizerischer Kantonalbanken, Basel (Verwaltungsrat); Stiftung Pensionskasse der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Stiftungsrat); Stiftung Personalvorsorge der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Vizepräsident); Verein Start-Netzwerk Thurgau, Weinfelden (Vizepräsident); TKB Jubiläums-Stiftung, Weinfelden (Vizepräsident); Industrie- und Handelskammer Thurgau, Weinfelden (Mitglied des Vorstands); Patronats-Komitee des Rennvereins Frauenfeld, Frauenfeld (Mitglied)

Thomas Koller

Thomas Koller ist seit dem 1. August 2011 Mitglied der Geschäftsleitung der Thurgauer Kantonalbank. Er leitet den Geschäftsbereich Privatkunden und ist Stellvertreter des GL-Vorsitzenden. Vor seiner TKB-Zeit führte Thomas Koller die Raiffeisenbank im Raum Flawil. Zuvor übte er verschiedene leitende Funktionen bei Raiffeisen Schweiz in St. Gallen aus. Unter anderem entwickelte er Beratungs- und Vertriebskonzepte in den Bereichen Finanz- und Vorsorgeplanung. Seine ersten Berufserfahrungen sammelte Thomas Koller beim damaligen Schweizerischen Bankverein in Wil SG, wo er auch seine Berufslehre absolvierte. Bei diesem Finanzinstitut war er anschliessend an verschiedenen Orten im Anlagegeschäft für Private und Firmen tätig. Thomas Koller besitzt das eidgenössische Diplom für Betriebswirtschafter HF und den eidgenössischen Fachausweis für Finanzplaner.

Mandate: Vorsorgestiftung Sparen 3 der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Präsident); TKB Jubiläums-Stiftung, Weinfelden (Präsident); Dr. Heinrich Mezger-Stiftung, Weinfelden (Präsident); Stiftung Pensionskasse der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Stiftungsrat); Mitglied im Advisory Board «Swiss Finance» der Fachhochschule St. Gallen

Mitglieder der Geschäftsleitung	Heinz Huber Vorsitzender	Thomas Koller Mitglied	Rolf Brunner Mitglied	Remo Lobsiger Mitglied	David Strebel Mitglied
					
Jahrgang, Nationalität, Wohnort	1964, Schweizer Bottighofen	1969, Schweizer Flawil	1963, Schweizer Wigoltingen	1968, Schweizer Sulgen	1964, Schweizer Hinteregg
Funktion/ Funktionsantritt	Mitglied der Geschäftsleitung seit 1.3.2007 Vorsitzender der Geschäftsleitung und Leiter Banksteuerung seit 10.11.2014	Mitglied der Geschäftsleitung seit 1.8.2011 Leiter Geschäftsbereich Privatkunden und Stellvertreter des GL-Vorsitzenden	Mitglied der Geschäftsleitung seit 1.4.2011 Leiter Geschäftsbereich Services	Mitglied der Geschäftsleitung seit 1.8.2015 Leiter Geschäftsbereich Geschäftskunden	Mitglied der Geschäftsleitung seit 1.7.2015 Leiter Geschäftsbereich Marktleistungen
Ausbildung	eidg. dipl. Bankfachmann; MBA der University of Rochester/ New York; Nachdiplom-Studium Unternehmensführung; Harvard Business School, Boston/USA	eidg. dipl. Betriebswirtschaftler HF; Finanzplaner mit eidg. Fachausweis; Advanced Management Program SKU	eidg. dipl. Bankfachmann; Swiss Banking School	eidg. dipl. Bankfachmann; Swiss Banking School; Executive-Programme Malik Management-Zentrum St. Gallen und Stanford University, USA	Betriebsökonom KSZ; Federal Diploma of Financial Analyst and Portfolio Manager; Certified International Wealth Manager CIWM
Erfahrung, Berufspraxis	Von 1981 bis 1996 Ausbildung, Praxis und Führungsverantwortung bei der UBS (diverse Standorte). Von 1996 bis 2001 verschiedene Funktionen mit Führungsverantwortung bei der Credit Suisse, Zürich. Von 2001 bis 2005 Mitglied der Geschäftsleitung eines global tätigen und börsenkotierten IT-Unternehmens. Danach Inhaber und CEO eines Spin-off-Unternehmens	Langjährige Praxis und Führungsverantwortung in verschiedenen Funktionen beim Schweiz. Bankverein (Portfolio Management und Anlageberatung) und ab 1997 bei Raiffeisen Schweiz (u. a. Leiter der Abteilung Finanzberatung und stv. Leiter des Bereichs Anlegen/Vorsorgen/Absichern). 2003 bis Juli 2011 Leitung Raiffeisenbank Flawil-Bichwil-Degersheim-Oberuzwil	Nach der Bankausbildung als Revisor tätig. Praxis und Führungsverantwortung bei der Zürcher Kantonalbank und der Neuen Aargauer Bank (u. a. Niederlassungsleiter). Seit 1992 in verschiedenen Führungsfunktionen bei der TKB (u. a. langjähriger Leiter der Geschäftsstelle Bischofszell, stv. Leiter Credit Workout und Leiter des Fachzentrums Finanzieren)	Von 1987 bis 1996 verschiedene Funktionen im Kreditbereich der Schweiz. Kreditanstalt und der Schweiz. Volksbank. Von 1997 bis 2012 diverse Führungspositionen bei der Credit Suisse (u. a. Leiter Credit Recovery Schweiz und Leiter Credit Control & Immobilienbewertungswesen). Ab 2013 Leiter Kreditrisikomanagement Firmenkunden der Credit Suisse Schweiz	Von 1983 bis 2001 diverse Positionen im Portfolio-Management und in der Anlageberatung von Bankverein und UBS. Ab 2001 diverse Führungsfunktionen bei der Credit Suisse, Zürich (u. a. Leitung Investnet Wealth Management, Investment Advisory & Strategies, Leitung Advisory Portfolio Solutions)
Weitere Informationen / Interessenbindungen	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 60	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 60	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 62	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 62	Kurzlebenslauf und Mandate: vgl. Seite 62

Rolf Brunner

Rolf Brunner ist seit dem 1. April 2011 Mitglied der Geschäftsleitung der Thurgauer Kantonalbank und Leiter des Geschäftsbereichs Services. Nach seinem Eintritt in die TKB 1994 führte er bis 1998 die Niederlassung Bischofszell. Anschliessend war er stellvertretender Leiter der Abteilung Credit Workout. Vor seiner Wahl in die Geschäftsleitung war er für den Aufbau und die Leitung des Fachzentrums Finanzieren verantwortlich. Seine Banklehre absolvierte Rolf Brunner bei der Schweizerischen Depositen- und Kreditbank. Danach sammelte er bei verschiedenen Bankinstituten Berufserfahrung. Zudem bildete sich Rolf Brunner zum eidgenössisch diplomierten Bankfachmann weiter und schloss am Swiss Finance Institute eine höhere Weiterbildung ab.

Mandate: Vorsorgestiftung Sparen 3 der Thurgauer Kantonalbank, Weinfelden (Vizepräsident); TKB Jubiläums-Stiftung, Weinfelden (Stiftungsrat); Stiftung Schmetterling (Stiftungsrat); PlusSport Behindertensport, Sportgruppe Weinfelden (Revisor); Back Office Academy des Institutes für Wirtschaftsinformatik der Uni St. Gallen (Beirat)

Remo Lobsiger

Remo Lobsiger ist seit 1. August 2015 Mitglied der Geschäftsleitung der TKB. Er leitet den Geschäftsbereich Geschäftskunden. Vor seinem Eintritt in die TKB war Remo Lobsiger innerhalb des Kreditrisikomanagements der Credit Suisse Schweiz für das Firmenkundengeschäft verantwortlich. Vorher führte er in dieser Division verschiedene andere Bereiche: Unter anderem war er zuständig für das Credit Recovery Schweiz, die Sparte Credit Control und das Immobilienbewertungswesen. Zudem konnte er bei der CS Berufserfahrung im Ausland sammeln. In seiner Laufbahn war er sieben Jahre bei der Schweizerischen Volksbank in Frauenfeld tätig, zuletzt als Leiter des Kommerzbereichs und stellvertretender Geschäftsstellenleiter. Nach seiner Banklehre absolvierte der eidg. dipl. Bankfachmann unter anderem die Swiss Banking School sowie Management-Programme des Malik Management-Zentrums St. Gallen und der amerikanischen Universität Stanford.

Mandate: Keine

David Strebel

David Strebel ist seit 1. Juli 2015 Mitglied der Geschäftsleitung der TKB. Er leitet den Geschäftsbereich Marktleistungen. Vor seinem Eintritt in die TKB war David Strebel rund 30 Jahre lang bei den beiden Schweizer Grossbanken tätig. Die letzten 13 Jahre arbeitete der gelernte Bankkaufmann in verschiedenen Funktionen bei der Credit Suisse in Zürich. Er war verantwortlich für den Beratungsprozess, Anlagestrategien, IT-Applikationen und Innovationen im globalen Private Banking und führte unter anderem eine Einheit mit rund 100 Spezialistinnen und Spezialisten. Zuvor baute er erfolgreich ein Kompetenzzentrum im Bereich Portfolio-Analyse auf. In seinen knapp 20 UBS-Jahren nahm er schwergewichtig Aufgaben im Portfolio Management und in der Anlageberatung wahr. David Strebel absolvierte eine Banklehre beim Schweizerischen Bankverein und bildete sich anschliessend zum Betriebsökonom weiter. Das fachliche und führungsmässige Rüstzeug holte er sich in diversen Weiterbildungen, unter anderem absolvierte er die Ausbildung zum Certified International Wealth Manager CIWM.

Mandate: Keine

Managementverträge

Bei der TKB bestehen keine Managementverträge mit Dritten.

Vergütungen (5)

Inhalt und Festsetzungsverfahren der Vergütungen

Bankrat

Die Mitglieder des Bankrates werden für ihre Leistungen mit einer Pauschale entschädigt. Diese wird vom Bankrat nach Ermessen und in eigener Kompetenz festgelegt. Sie berücksichtigt den Aufwand für die Vorbereitung und Präsenz an den Bankratssitzungen, den Aufwand für die Tätigkeit in Ausschüssen und weitere im Zusammenhang mit der Funktion anfallende Arbeiten. Für die Teilnahme an ausserordentlichen Ausschuss-Sitzungen im Zusammenhang mit Projekten erhalten die betroffenen Mitglieder pro Sitzung eine separate Zusatzpauschale ausgerichtet. Die Mitglieder des Bankrates erhalten keine Sitzungsgelder und auch keine variable Vergütung.

Abgesehen von vereinzelten Ermässigungen wie Courtage-Rabatt, Erlass der Depotgebühr oder kostenloses Schrankfach geniessen die Mitglieder des Bankrates keine Vorzugskonditionen auf Bankprodukten oder -dienstleistungen.

Die Mitglieder des Bankrates haben die Möglichkeit, der Pensionskasse der Thurgauer Kantonalbank beizutreten. Derzeit machen zwei Mitglieder von dieser Möglichkeit Gebrauch. Die TKB übernimmt für die der Pensionskasse beigetretenen Mitglieder des Bankrates die üblichen Arbeitgeberbeiträge.

Geschäftsleitung

Der Bankrat hat das Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung im Jahr 2012 angepasst und per Anfang 2013 in Kraft gesetzt. Das nachfolgend beschriebene Vergütungsmodell gilt für die Strategieperiode 2011 bis 2015. Das Vergütungsmodell wurde von einer vom Bankrat eingesetzten Arbeitsgruppe entwickelt. Die Arbeitsgruppe hat externes Fachwissen beigezogen, wobei der externe Spezialist zu keinem Zeitpunkt ein Mandat für die TKB ausgeübt hat.

Das Vergütungsmodell berücksichtigt die regulatorischen Vorgaben (Finma-Mindeststandards für Vergütungssysteme bei Finanzinstituten) und orientiert sich an etablierten Standards wie der Schweizer Richtlinie für Corporate Governance. Der Bankrat macht zudem zum Thema Vergütung regelmässig Vergleiche mit anderen Kantonalbanken sowie weiteren in Bezug auf Grösse, Mitarbeiterzahl oder Ertrag vergleichbaren Retailbanken.

Zusammensetzung der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder besteht aus einem fixen Jahreslöh und einer variablen Vergütung, wobei ein Teil der variablen Vergütung zeitverzögert ausbezahlt wird. Die variable Vergütung teilt sich in eine variable Jahresvergütung, deren Höhe vom Geschäftsverlauf und von der Zielerreichung abhängig ist, und in eine variable Strategievergütung, welche die Zielerreichung der Geschäftsleitung über die Strategieperiode hinweg berücksichtigt und damit eine längerfristige Ausrichtung hat. Das Total der variablen Vergütungen (variable Jahresvergütung plus variable Strategievergütung) beträgt maximal 80 Prozent der fixen Jahresvergütung.

Im Berichtsjahr betrug die variable Vergütung (Summe der variablen Jahresvergütung und der als Anwartschaft ausgerichteten variablen Strategievergütung) je nach GL-Mitglied maximal 42 Prozent der gesamten rechnerischen Jahresvergütung.

Fixe Jahresvergütung

Die Höhe der fixen Jahresvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder hängt vom jeweiligen Kompetenz- und Verantwortungsbereich des Geschäftsleitungsmitglieds, der Erfahrung sowie von den Entwicklungen im Arbeitsmarkt, insbesondere in der Finanzbranche, ab. Die Höhe der fixen Vergütung wird vom Bankrat auf Antrag des Personalausschusses festgelegt und periodisch überprüft. Die Auszahlung der fixen Vergütung erfolgt bar in 13 Monatsraten.

Variable Jahresvergütung

Die variable Jahresvergütung für die Geschäftsleitung richtet sich nach dem Geschäftsverlauf der Bank. Basis bildet das bereinigte Zwischenergebnis (betriebliches Ergebnis) der Bank. Das für die variable Jahresvergütung massgebende bereinigte Zwischenergebnis unterscheidet sich vom Zwischenergebnis (Betriebsergebnis) gemäss Publikation in der Jahresrechnung. Zur Berechnung des

bereinigten Zwischenergebnisses werden folgende Anpassungen vorgenommen:

- Bei den Abschreibungen auf dem Anlagevermögen gilt der Durchschnitt der letzten 5 Jahre
- Beim Aufwand für Wertberichtigungen, Rückstellungen und Verluste gilt der Durchschnitt der letzten 5 Jahre
- Ein allfälliger Erfolg aus Veräusserungen von Finanzanlagen wird nicht angerechnet
- Der übrige ordentliche Erfolg (Aufwand und Ertrag) wird nicht angerechnet

Diese Anpassungen werden vorgenommen, um die Messung auf diejenigen Elemente zu richten, welche durch die Geschäftsleitung beeinflusst werden können, und um negative Anreize auszuräumen. Ein Prozent des bereinigten Zwischenergebnisses bildet die maximale Summe, welche für die variable Jahresvergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung verwendet werden kann. Fällt das bereinigte Zwischenergebnis in der laufenden Strategieperiode unter 70 Mio. Franken, wird für das betreffende Jahr keine variable Jahresvergütung ausbezahlt.

Die Höhe der variablen Jahresvergütung wird für jedes Geschäftsleitungsmitglied einzeln festgelegt. Massgebend sind die individuelle Leistung des jeweiligen Geschäftsleitungsmitgliedes und dessen Beitrag zur Erreichung der Gesamtbankziele. Die Leistungsbeurteilung wird anhand des für alle Mitarbeitenden anwendbaren Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozesses der Thurgauer Kantonalbank vorgenommen. Dieses System berücksichtigt neben den Schlüsselkennzahlen für den jeweiligen Führungsbereich auch qualitative Kriterien. Die detaillierte Leistungsbeurteilung der Geschäftsleitungsmitglieder wird durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung (VGL) vorgenommen, jene des VGL durch den Bankratspräsidenten. Die Leistungsbeurteilungen sämtlicher Geschäftsleitungsmitglieder werden dem Personalausschuss des Bankrats zur Kenntnis gebracht. Die Höhe der individuellen variablen Jahresvergütungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung beschliesst der Bankrat auf Antrag des Personalausschusses jährlich nach Ermessen unter Berücksichtigung der Leistungsbeurteilung. Bei der Festlegung der variablen Jahresvergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung hat der VGL ein Mitspracherecht. Die Auszahlung der variablen Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr

erfolgt in bar im Februar des Folgejahres. Die Auszahlung erfolgt in der Regel nur an Geschäftsleitungsmitglieder in ungekündigter Stellung. Sind die vereinbarten Leistungsziele nur teilweise oder gar nicht erfüllt, sinkt die variable Jahresvergütung oder sie entfällt ganz.

Variable Strategievergütung

Im Ausmass der Erreichung der strategischen Ziele erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung am Ende der Strategieperiode eine variable Strategievergütung ausgeschüttet. Mit dieser variablen Strategievergütung will der Bankrat die nachhaltige Unternehmensführung und eine längerfristige Optik auf operativer Ebene fördern sowie die Teamleistung der Geschäftsleitung honorieren. Die variable Strategievergütung berücksichtigt somit die Zielerreichung der Geschäftsleitung über die Strategieperiode hinweg.

Pro Geschäftsjahr erhält jedes GL-Mitglied einen rechnerischen Anteil der variablen Strategievergütung in Form einer Anwartschaft¹ zugesprochen. Die Höhe der Anwartschaft pro Geschäftsleitungsmitglied richtet sich nach dessen Anteil an der gesamten fixen Jahresvergütung und ist auf eine Zielerreichung ausgerichtet, bei der sämtliche strategischen Ziele erfüllt werden. Die Festlegung des definitiven Auszahlungsbetrags und die Auszahlung in bar erfolgen am Ende der Strategieperiode nach Ermessen des Bankrats.

Die fünf Zielkategorien für die variable Strategievergütung richten sich an den strategischen Zielen der Bank aus. Sie decken die Themenkreise Finanzen, Risiko, Märkte, Prozesse, Potenziale (Mitarbeiter/Arbeitgeber) und Projekte ab, wobei neben quantitativen auch qualitative Kriterien sowie die nachhaltige Entwicklung in den einzelnen Zielkategorien beurteilt werden. Die Beurteilungskriterien pro Themenkreis verabschiedete der Bankrat auf Antrag des Strategieausschusses im Jahr 2013.

Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt am Schluss der Strategieperiode durch den Strategieausschuss des Bankrats. Auf Basis dieser Beurteilung stellen Strategie- und Personalausschuss gemeinsam Antrag an den Bankrat. Dieser legt nach Ermessen fest, zu welchem Anteil die kumulierten Anwartschaften zur Auszahlung kommen. Eine vollständige Ausschüttung erfolgt nur, wenn die Ziele am Ende der Strategieperiode

¹ Anwartschaft: rechtlich gesicherte Aussicht auf eine Vergütung, deren Voraussetzungen noch nicht voll erfüllt sind

erfüllt werden. Sollten die Ziele in einem ausserordentlichen Mass übertroffen werden, kann die Ausschüttung die kumulierten Anwartschaften um maximal 20 % überschreiten. Kommt ein Teil der Anwartschaften aufgrund nicht erreichter strategischer Ziele nicht zur Auszahlung, fällt dieser an die Bank zurück. Im Gegensatz zur individuellen variablen Jahresvergütung wird der Ausschüttungsfaktor der variablen Strategievergütung für alle Geschäftsleitungsmitglieder gleich hoch festgelegt. Damit werden die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsbereichen der Bank auf höchster operativer Leitungsebene gefördert und die gemeinsame Teamleistung honoriert. Die Auszahlung erfolgt für die Periode 2013 bis 2015 in bar im Februar 2016. Im Fall einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Strategieperiode besteht in der Regel nur im Fall von Tod, Erwerbsunfähigkeit oder Pensionierung ein Pro-rata-Anspruch auf die variable Strategievergütung.

Einhaltung der Eigentümerstrategie

Der Bankrat hat das vorstehend beschriebene Vergütungsmodell in seiner Zuständigkeit erlassen und dem Regierungsrat zur Kenntnis gebracht. Sämtliche regulatorischen Vorgaben sowie die in der vom Thurgauer Grossen Rat verabschiedeten Eigentümerstrategie festgehaltenen Transparenzvorgaben wurden eingehalten.

Anpassungen im Vergütungsmodell

Für die Strategieperiode 2016 bis 2020 hat der Bankrat das Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung überprüft und aktualisiert. Dessen Eckwerte werden im Geschäftsbericht 2016 publiziert.

Vergütungen an Organmitglieder

Die Angaben dazu sind auf den Seiten 108–109 im Finanzteil dieses TKB-Geschäftsberichts aufgeführt (Offenlegung von Vergütungen, Krediten und Beteiligungen von börsenkotierten Gesellschaften gemäss Art. 663b^{bis} und Art. 663c des Schweizerischen Obligationenrechts sowie gemäss Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften [VegüV]).

Interne und externe Revision (8)

Interne Revision

Die Interne Revision ist das von der Geschäftsleitung unabhängige interne Revisionsorgan der TKB. Sie koordiniert ihre Tätigkeit eng mit der externen Revisionsstelle.

Wahl und Organisation der Internen Revision

Das sechsköpfige Team der Internen Revision untersteht dem Bankrat und nimmt die ihm von diesem Gremium übertragenen Prüf- und Überwachungsaufgaben wahr. Der Leiter der Internen Revision wird vom Bankrat gewählt und ist direkt dem Bankpräsidenten unterstellt. Leiter der Internen Revision ist seit Mitte 2014 René Gertsch. Der diplomierte Wirtschaftsprüfer wurde 2013 vom Bankrat gewählt. Die Organisation, Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Internen Revision sind in einem Reglement festgehalten. Die Grundsätze dieses Reglements korrespondieren mit den vom IIA (Institute of Internal Auditors) festgelegten Standards für die berufliche Praxis der Internen Revision. Als Mitglied des Schweizerischen Verbandes für Interne Revision (SVIR) ist die Interne Revision der TKB zur Einhaltung der IIA-Standards verpflichtet. Die vollumfängliche Einhaltung dieser IIA-Standards wurde letztmals am 18. Juni 2012 durch unabhängige, akkreditierte Assessoren IIA bestätigt. Die Policies und relevanten Strukturen sowie die Prozesse entsprechen in allen wesentlichen Aspekten den Standards und dem Code of Ethics.

Arbeitsweise der Internen Revision

Basierend auf einer Risikoanalyse erstellt der Leiter Interne Revision eine Mehrjahresplanung, welche die Häufigkeit der Kontrollen nach Prioritäten festhält und jährlich überprüft und angepasst wird. Bei der Planung werden das gesetzliche und das wirtschaftliche Umfeld sowie die Geschäftsentwicklung und Risikolage der Bank mitberücksichtigt. Aufgrund des Mehrjahresplans und unter Berücksichtigung der Wesentlichkeit und der unternehmerischen Anliegen der Bank wird die jährliche Prüfungsplanung erstellt. Der Jahresplan wird vom Bankrat verabschiedet. Das Ergebnis jeder Prüfung wird in einem Revisionsbericht festgehalten, der die wesentlichen Feststellungen und Empfehlungen sowie Stellungnahmen und Massnahmen der geprüften Stelle umfasst. Die Revisionsberichte gehen an den Präsidenten des

Bankrates, an die Mitglieder des Revisions- und Risikoausschusses, an Finance & Risk sowie an die Geschäftsleitung und die Verantwortlichen der geprüften Stelle. Die externe Revisionsstelle erhält die Revisionsberichte der Internen Revision ebenfalls laufend zugestellt. Die Interne Revision führt auf einer sogenannten «Tracking List» Revisionsberichte mit besonderen angeordneten Massnahmen auf und stellt es periodisch dem Revisions- und Risikoausschuss und der Geschäftsleitung zu.

Externe Revisionsstelle

Der Thurgauer Grosse Rat beauftragt eine Revisionsgesellschaft als Revisionsstelle im Sinne von Art. 17a des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank und damit auch als banken- und börsengesetzliche Revisionsstelle. Diese prüft in enger Zusammenarbeit mit der Internen Revision, ob die Jahresrechnung sowie der Antrag über die Verwendung des Bilanzgewinns den gesetzlichen und reglementarischen Vorschriften entsprechen.

Dauer des Mandates und Amtsdauer des leitenden Prüfers

Die externe Revisionsstelle wird vom Grossen Rat jeweils für eine Amtsdauer von einem Jahr gewählt. Seit 1996 ist es die Ernst & Young AG, Zürich. Mandatsleiter und Leitender Prüfer ist seit dem Geschäftsjahr 2011 Stefan Fuchs, dipl. Wirtschaftsprüfer. Der Leitende Prüfer darf das Mandat während maximal 7 Jahren ausüben.

Revisionshonorar

Im Berichtsjahr stellte die Ernst & Young AG für Rechnungs- und Aufsichtsprüfung der TKB insgesamt 526 274 Franken (inkl. MWST) in Rechnung.

Zusätzliche Honorare

Im Berichtsjahr stellte die Ernst & Young AG für zusätzliche Revisionsdienstleistungen 10 030 Franken (inkl. MWST) in Rechnung. Dieses Honorar deckt im Wesentlichen die Revision der Vorsorgestiftung Sparen 3 der TKB ab.

Informationsinstrumente der externen Revision

Die Revisionsgesellschaft Ernst & Young AG erfüllt die Voraussetzungen des Banken- und Börsengesetzes sowie des Revisionsaufsetzungsgesetzes und ist von der Eidg. Finanzmarktaufsicht Finma zur Prüfung von Banken und Effektenhändlern

zugelassen und von der Eidg. Revisionsaufsichtsbehörde anerkannt.

Der Bankrat überwacht und beurteilt via den Revisions- und Risikoausschuss die Arbeit der externen Revision sowie deren Zusammenarbeit mit der Internen Revision.

Die externe Revisionsstelle dokumentiert die TKB mit den Berichten zu den vorgenommenen Prüfungen. Die Berichte nehmen unter anderem Stellung zur Rechnungsprüfung oder zur Aufsichtsprüfung. Die Berichte der externen Revision werden jeweils im Revisions- und Risikoausschuss behandelt und zuhanden des Bankrates verabschiedet, wobei der Prüfungsleiter der Behandlung der Berichte im Ausschuss beiwohnt. Im Berichtsjahr war der leitende Prüfer an allen 5 Sitzungen des Ausschusses bei den die externe Revision betreffenden Themen präsent. Im Rahmen der Genehmigung des Jahresabschlusses bringt die externe Revisionsstelle dem Bankrat den vom Obligationenrecht vorgeschriebenen «umfassenden Bericht» zur Kenntnis. Dieser wird vom leitenden Prüfer an der jeweiligen Bankratsitzung erläutert. Die interne Revision fasst jährlich einen Tätigkeitsbericht, der im Revisions- und Risikoausschuss behandelt und vom Bankrat verabschiedet wird. Die in Absprache mit der externen Revision festgelegte Prüfungsplanung der internen Revision wird ebenfalls im Revisions- und Risikoausschuss behandelt und im Bankrat verabschiedet.

Informationspolitik (9)

Die Thurgauer Kantonalbank pflegt eine aktive, auf Kontinuität und Offenheit ausgerichtete Informationspolitik. Neben der direkten Kommunikation mit ihren Anspruchsgruppen informiert die TKB die Öffentlichkeit regelmässig via Medien über relevante Ereignisse. Die Medienmitteilungen sind auf der Website der TKB abrufbar (www.tkb.ch/medien).

Information gegenüber dem Haupteigentümer

Die bankengesetzliche Aufsicht über die TKB übt die Eidg. Finanzmarktaufsicht (Finma) aus. Die Kompetenzen der politischen Oberaufsicht sind zwischen dem Regierungsrat und dem Thurgauer Grossen Rat (Kantonparlament) aufgeteilt. Ansprechpartner der Bankorgane ist der Regierungsrat. Die Kompetenzen der

politischen Obergabe sind im TKB-Gesetz geregelt (Paragraf 12). Ansprechpartner für sämtliche Belange zwischen Regierungsrat und Bankrat ist das Departement für Finanzen und Soziales (DFS). Es organisiert die Kontakte und koordiniert unter anderem die jährliche Sitzung der Subkommissionen DIV/DFS der Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission und der TKB, in welcher der TKB-Geschäftsbericht vorbereitet wird. An dieser halbtägigen Sitzung nehmen der Departementschef, der Leiter der Finanzverwaltung sowie von Seiten der Bank der Bankpräsident und der Vorsitzende der Geschäftsleitung teil. Im Vorfeld der Veröffentlichung des Geschäftsberichts trifft sich die Regierung mit dem Bankrat und der Geschäftsleitung der TKB zu einem Informationsaustausch. Der Regierungsrat fasst zum Geschäftsbericht der TKB die Botschaft an den Grossen Rat mit den entsprechenden Anträgen. Die Information über das Jahresergebnis und das Halbjahres-Ergebnis der Bank erfolgt im Rahmen einer Zusammenkunft, an der TKB-seitig der Bankpräsident und der Vorsitzende der Geschäftsleitung den zuständigen Departementschef orientieren. Im Frühjahr und im Herbst informiert die TKB den zuständigen Departementschef in schriftlicher Form über die Quartalszahlen der Bank. Bei bevorstehenden Wechseln im Bankrat orientiert der Bankrat den Regierungsrat sechs Monate im Voraus. Über ausserordentliche Vorkommnisse bei der TKB setzt der Bankrat den zuständigen Departementschef bei Bedarf direkt ins Bild.

Information der Öffentlichkeit und der Partizipanten

Die Öffentlichkeit wird zu relevanten Themen und Entwicklungen in der Bank via Medien orientiert. Der Jahres- und der Halbjahres-Abschluss der Bank wird im Rahmen einer Medienkonferenz präsentiert. Die Daten der Medienkonferenzen sind auf der TKB-Website einsehbar.

Inhaber von Partizipationsscheinen der Bank haben die Möglichkeit, an der jährlichen Partizipanten-Versammlung teilzunehmen. An dieser Veranstaltung orientiert die TKB über den Geschäftsgang und aktuelle Projekte. Das Datum der Partizipanten-Versammlung ist auf der Website der Bank publiziert (www.tkb.ch/investoren).

Geschäftsbericht

Die wichtigste Informationsquelle ist der jährlich im Frühjahr erscheinende Geschäftsbericht mit einem ausführlichen redaktionellen Jahresbericht und der detaillierten Jahresrechnung. Zudem publiziert die TKB auch einen Nachhaltigkeitsbericht, der ebenfalls auf der Website einsehbar ist. Der Geschäftsbericht kann kostenlos abonniert werden, liegt in allen Geschäftsstellen auf und steht im PDF-Format auch auf der Website der Bank (www.tkb.ch/geschaeftsbericht) zur Verfügung.

Website www.tkb.ch

Die TKB unterliegt als börsenkotiertes Institut der Ad-hoc-Publizität der Schweizer Börse. Ad-hoc-Meldungen der Bank sind rund um die Uhr auf der Internetseite der Bank einsehbar (www.tkb.ch/investoren/medienmitteilungen). Sie können von jedermann kostenlos auf der Internetseite der Bank abonniert werden (www.tkb.ch/tkb/investoren/newsletterps). Im umfassenden Internet-Auftritt der Bank sind im Weiteren insbesondere folgende Informationen rund um die Uhr einsehbar:

- Medienmitteilungen und Daten der Medienkonferenzen
- Informationen über Organisation, Organe, Corporate Governance
- Vision und Strategie sowie Geschäftspolitik
- Porträt und Geschichte der TKB
- Jahresabschlüsse und Halbjahres-Abschlüsse mit Kommentar
- Geschäftsbericht der TKB und weitere Bankpublikationen
- Informationen über Produkte und Dienstleistungen

Kontakt

Postadresse Hauptsitz: Thurgauer Kantonalbank, Bankplatz 1, Postfach, CH-8570 Weinfelden

Erreichbar:

Montag bis Freitag von 8.00 bis 18.00 Uhr

Tel. 0848 111 444 (vom Ausland: + 41 848 111 444),

E-Mail info@tkb.ch

MIT HERZBLUT
ENGAGIERT FÜR
EINEN
LEBENDIGEN
THURGAU.

Nachhaltig handeln – für Kunden, Mitarbeitende und Kanton

Die TKB ist sich ihrer unternehmerischen Verantwortung bewusst. Bei der Umsetzung des Leistungsauftrags trägt die Bank dem Nachhaltigkeitsgedanken seit Jahren Rechnung. Durch die 2013 entwickelte Nachhaltigkeitsstrategie erfolgen nachhaltige Aktivitäten noch systematischer als bisher. Die Strategie umfasst vier Stossrichtungen, zu denen kontinuierlich Massnahmen entwickelt und umgesetzt werden. Zudem publiziert die Bank seit 2015 einen Nachhaltigkeitsbericht.

Die TKB versteht sich als Mitglied der Gesellschaft. Durch verantwortungsbewusstes Handeln will sie für ihre Anspruchsgruppen – Eigentümer, Kunden, Geschäftspartner und die Thurgauer Bevölkerung – Mehrwert schaffen. Die Nachhaltigkeitsstrategie unterstützt dabei. Sie basiert auf einem umfassenden Nachhaltigkeitsverständnis, das ökonomische, ökologische und soziale Kriterien gleichermaßen berücksichtigt. Über die Entwicklungen und Massnahmen im Nachhaltigkeitsbereich gibt ein separater Bericht Aus-

kunft, der 2015 erstmals erschienen ist. Dieser ist online auf der Website abrufbar (www.tkb.ch/nachhaltigkeit). Die neueste Fassung erscheint im Frühsommer 2016.

Nachhaltig für Kunden

Kundinnen und Kunden, die sich für nachhaltige Produkte interessieren, finden bei der TKB passende Angebote; beispielsweise die Minergie-Hypothek oder den Green-Power-Kredit. In den Anlageempfehlungen der TKB sind nachhaltige

Die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB

Positionierung und Differenzierung durch ein nachhaltiges Geschäftsmodell			
Die vier Stossrichtungen der Nachhaltigkeitsstrategie:			
Nachhaltigkeit für Kunden	Mitarbeitende fördern und fordern	Engagiert für Gesellschaft und Region	Sorgsam gegenüber der Umwelt
Umfassendes Nachhaltigkeitsverständnis: Ökonomie, Ökologie, Soziales			
Unternehmenswerte als Basis: ehrlich, engagiert, exzellent			

Die Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den Werten der Bank und umfasst vier Stossrichtungen.

Titel speziell gekennzeichnet; zudem bietet die Bank nachhaltige Anlagefonds an. Bei den Vermögensverwaltungsmandaten können Kunden auf Wunsch die Anlageklasse Agrar-Rohstoffe ausschliessen. Firmengründerinnen und -gründer profitieren in der Start- und Wachstumsphase ihres Unternehmens von einem Förderkredit zu Sonderkonditionen. Der TKB-Jungunternehmerdesk bietet spezialisierte Beratung bei der Verwirklichung von Geschäftsideen und Nachfolgeregelungen. Die TKB ist Gründungsmitglied des Vereins Swiss Sustainable Finance. Dieser fördert die Entwicklung von nachhaltigen Bank- und Finanzprodukten und bietet eine Plattform für Diskussionen von Nachhaltigkeitsthemen im Finanzbereich. Seit jeher versteht die TKB auch eine dichte Präsenz als Teil ihres nachhaltigen Geschäftsmodells. So bietet sie in 29 Geschäftsstellen ihre Dienstleistungen an und betreibt ein dichtes Netz von 78 Bancomaten. Sechs Geräte sind mit einer Sprachfunktion ausgerüstet, die sehbehinderten Menschen Bargeldtransaktionen erleichtert.

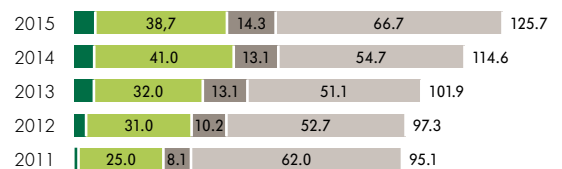
Engagiert für Gesellschaft und Region

Bank der Thurgauer Wirtschaft: Die TKB nimmt den Leistungsauftrag zur Förderung einer starken Wirtschaft auf vielfältige Weise wahr. Sie pflegt Partnerschaften mit Wirtschafts- und Gewerbeverbänden und setzt sich ein für die Prämierung unternehmerischer Leistung – beispielsweise als Sponsorin des Thurgauer Apfels (Vergabe 2015 an Chocolat Bernrain in Kreuzlingen) oder des Thurgauer Tourismuspreises (Vergabe 2015 an Jucker's Linde in Tägerwil). Als Partnerin von Startnetzwerk Thurgau unterstützt die TKB den Unternehmerpreis «Start Award». Auch durch ihre regelmässige Präsenz als Ausstellerin an regionalen Messen – 11 waren es im Berichtsjahr – leistet die TKB einen Beitrag für eine vielfältige Wirtschaft. Zudem ist die Bank Hauptsponsorin der Wein- und Gourmet-Messe Schlaraffia und der traditionellen Publikumsmesse WEGA. 500 Unternehmen nehmen jährlich an der Wirtschaftsumfrage der TKB teil, deren Ergebnisse die Bank der Öffentlichkeit zur Verfügung stellt. Die lokale Wirtschaft profitiert von den Aufträgen der TKB: 2015 kaufte die TKB für mehrere Millionen Franken Güter und Dienstleistungen bei Lieferanten aus der Region ein.

Facettenreiches Sponsoring: Seit Jahrzehnten engagiert sich die TKB für das gesellschaftliche, sportliche und kulturelle Leben im Kanton. Rund 1,5 Mio. Franken investierte die Bank im Berichtsjahr in Sponsoring-Projekte, wobei die Nachwuchsförderung einen wichtigen Stellenwert einnimmt. Eine Übersicht über die wichtigsten Sponsoring-Engagements der TKB gibt es unter www.tkb.ch/sponsoring. Unter anderem war die TKB 2015 erneut Sponsorin des Thurgauer Lehrlingstages, den über 600 Lernende und Ausbilder besuchten. Schon zum fünften Mal unterstützte die TKB 2015 die Berufsmesse Thurgau als Hauptsponsorin. Beim Thurgauer Jugendsymphonie-Orchester, dessen Gründung die TKB in ihrem Jubiläumsjahr 1996 angestossen hat, sponsert die Bank dessen Konzerte und CD-Produktionen. Die sportliche Nachwuchsförderung konzentriert sich auf Turnen, Kunstturnen, Nationalturnen, Fussball, Eishockey, Floorball, Volley-, Hand- und Wasserball. Die TKB ist Hauptsponsorin von Hockey Thurgau und der Thurgauer Juniorenmannschaften. Die eigenständige TKB Jubiläums-Stiftung unterstützt zahlreiche vorwiegend kulturelle Projekte mit lokalem Charakter. 2015 sind 170 Gesuche gutgeheissen und rund 440 000 Franken gesprochen worden.

Mehrwert für den Kanton Thurgau

in Mio. Franken



- Abgeltung Staatsgarantie (2015: 6.1 Mio.)
- Gewinnablieferung an Kanton / Gemeinden (2015 tieferer Anteil im Zuge Umwandlung Grundkapital in PS-Kapital)
- Steuern
- Erarbeitete Eigenmittel

Auch im finanziellen Bereich strebt die TKB Nachhaltigkeit an. Eine starke Kapitalausstattung und Kontinuität in der Ausschüttung sind der Bank wichtig.

Anlässe nachhaltig planen: Die Bank möchte Sponsoring-Partner, die nachhaltig handeln. Bis 2020 sollen daher alle Sponsoringverträge mit Nachhaltigkeitskriterien ergänzt werden. Beispielsweise werden Organisatoren von grösseren Veranstaltungen verpflichtet, ein Abfallkonzept zu erstellen. Auch bei bankeigenen Anlässen will die TKB nachhaltig agieren. So berücksichtigt sie lokale Lieferanten oder stellt die Erreichbarkeit der Durchführungsorte mit öffentlichen Verkehrsmitteln sicher. An die Partizipanten-Versammlung 2015 reiste rund die Hälfte der Gäste mit Zug und Bus an.

Sorgsam gegenüber der Umwelt

2014 hat die TKB ein Umweltmanagementsystem eingeführt. Damit misst sie Energie-, Wasser- und Papierverbrauch und erhebt die Umweltauswirkungen durch Transporte und Geschäftsfahrten. Die Bank hat sich zum Ziel gesetzt, den Papier- und Energieverbrauch in den nächsten Jahren deutlich zu reduzieren. Seit dem Berichtsjahr verwendet die TKB für Kontoauszüge oder Bankabrechnungen Recycling-Papier, das doppelseitig bedruckt wird. Umbauten von Bankliegenschaften erfolgen nach ökologischen Kriterien. Seit 2012 bezieht die TKB ihre gesamte elektrische Energie in Form von «Thurgauer Naturstrom». Die TKB unterstützte 2015 wiederum Informationsveranstaltungen zum Thema «Gebäude erneuern – Energiekosten halbieren», die von Energieberatungsstellen, kantonalen Energiefachleuten und der IG Passivhaus Ostschweiz organisiert wurden. Sie profitiert als Mitglied der Energie-Agentur der Wirtschaft zudem vom Wissens- und Erfahrungsaustausch zu Energie- und Ökologie-Themen.

Mitarbeitende fördern und fordern

Die TKB nimmt ihre Rolle als Arbeitgeberin verantwortungsbewusst wahr. Sie bietet über 700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Stelle mit einem attraktiven Leistungsangebot und bildet seit vielen Jahren Lernende aus. Fairness und Kontinuität und überdurchschnittliche Sozialleistungen zeichnen die Personalpolitik aus. Ein intaktes Arbeitsumfeld, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Chancengleichheit und Talentförderung auf allen Ebenen sind der TKB wichtig. Die Bank führt regelmässig Mitarbeiter-Umfragen durch und fördert bankinterne Netzwerke und Austauschplattformen. Die Aktivitäten für Mitarbeitende im Berichtsjahr sind im Kapitel «Mitarbeitende» beschrieben.

Plattformen für Dialog und Austausch

Die Pflege des direkten Dialogs mit Kunden und weiteren Anspruchsgruppen ist der TKB wichtig. Die vielfältigen Anlässe sind eine ideale Plattform dafür. Hier die Beispiele aus dem Jahr 2015:

Zum fünften Thurgauer Neujahrs-Apéro lud die TKB Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft in den Seeparksaal nach Arbon. Über 300 Personen folgten dem Referat der Fernsehjournalistin Barbara Lüthi, die Einblick in die Entwicklung Chinas gab.

Erstmals lud die TKB 2015 zur Partizipanten-Versammlung. Rund 2500 Inhaberinnen und Inhaber von Partizipationsscheinen nahmen am Grossanlass in der Kreuzlinger Bodenseearena teil.

Die 15. Auflage des frühmorgendlichen «Early Morning Talk» verzeichnete Besucherrekord. 700 Führungskräfte waren bei der Firma Sky-Frame AG zu Gast.

Rund 3900 Personen durfte die TKB 2015 an ihren Seniorennachmittagen begrüßen. An acht Orten im Kanton berichtete der ehemalige Fernsehmoderator und Journalist Hansjörg Enz aus seinem bewegten Leben.

Im September folgten rund 600 Gäste der Einladung zum Anlegerforum in Kreuzlingen. Der bekannte Ökonom Aymo Brunetti referierte zu den Wirtschaftsperspektiven der Schweiz. Zudem vermittelte die TKB einen Überblick über aktuelle Anlegerthemen.

150 Vertreter aus Gemeinde- und Schulbehörden treffen sich seit über zehn Jahren zum Kommunalforum der TKB. Die Durchführung vom November 2015 drehte sich um das hochaktuelle Thema Sozialhilfe.

Die TKB organisiert für ihre Kunden regelmässig kostenlose Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Vorsorge-, Anlage- und Finanzthemen. Rund 2400 Personen nahmen an den 8 Anlässen 2015 teil.

Für ihre jüngsten Kunden führt die Bank im Rahmen des Carlo-Programms Anlässe durch. 2015 standen Klettern, Unihockey und Theater auf dem Programm. 300 junge Sportbegeisterte freuten sich zudem über einen Gratis Eintritt in die Turnfabrik Frauenfeld.

Eigentümerstrategie 2016 - 2020 des Kantons Thurgau für die Thurgauer Kantonalbank

(vom Grossen Rat mit Beschluss vom 4. Mai 2016 genehmigt)

Präambel

Der Kanton als Eigentümer hat im Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank (TKB) die normativen Leitplanken zur Gesamtbankstrategie festgelegt und definiert nachfolgend seine Erwartungen aus Eigentümersicht, welche dazu beitragen sollen, dass die TKB weiterhin nachhaltig, kompetent und unabhängig qualitativ einwandfreie Bankdienstleistungen erbringt.

Der Grosse Rat des Kantons Thurgau und der Regierungsrat des Kantons Thurgau treten ein für eine starke und eigenständige Thurgauer Kantonalbank. Im Rahmen ihrer Zuständigkeiten gewährleisten sie den Handlungsspielraum für den Fortbestand und die erfolgreiche Weiterentwicklung der TKB.

Die Eigentümerstrategie bestimmt mit übergeordneten Leitplanken den Spielraum für die Unternehmensstrategie des Bankrates. Sie ist in der Regel alle vier Jahre zu überprüfen und gegebenenfalls an neue Situationen anzupassen.

1 Zweck und Interesse des kantonalen Engagements

Das Engagement des Kantons kann aus dem Zweckartikel § 2 des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank (TKB-G; RB 951.1) begründet werden: „Die Bank fördert in sozialer Verantwortung die volkswirtschaftliche Entwicklung im Kanton“. Die TKB leistet einen wesentlichen Beitrag für die Thurgauer Volkswirtschaft.

2 Leistungsziele

Die Aufgaben der Bank werden in § 2 des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank umschrieben.

Zur Stärkung und Entwicklung der kantonalen Volkswirtschaft erbringt die Thurgauer Kantonalbank insbesondere folgende Leistungen:

- Bankdienstleistungen, welche sich an den Bedürfnissen der Bevölkerung, der Wirtschaft und des Gemeinwesens des Kantons orientieren, wobei auf Spekulationsgeschäfte auf eigene Rechnung zu verzichten ist,
- hohe Beratungs- und Servicequalität, ein angemessenes Netz von Geschäftsstellen sowie ein zeitgemässes elektronisches Vertriebsnetz,
- Erwirtschaftung einer den Erwartungen des Kapitalmarktes entsprechenden Rendite.

Die Bank geht in allem Bestreben, die definierten Renditeziele zu erreichen, nur verantwortbare und überschaubare Risiken ein.

3 Geschäftskreis

Der Geschäftskreis der TKB ist in § 7 des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank festgelegt. Er umfasst primär das Marktgebiet des Kantons Thurgau samt angrenzenden Wirtschaftsräumen sowie das grenznahe Ausland. Darüber hinaus können Geschäfte in der übrigen Schweiz und im Ausland getätigt werden, soweit die Befriedigung der Anlage- und Kreditbedürfnisse im Kanton nicht beeinträchtigt wird und der Bank daraus keine besonderen Risiken erwachsen.

4 Unternehmensführung

Die effiziente Leistungserbringung der TKB im anspruchsvollen Wettbewerbsumfeld wird durch eine erfolgsorientierte, marktwirtschaftliche Ausrichtung erreicht. Im Vordergrund stehen dabei die bankwirtschaftlichen Gesichtspunkte und die ganzheitliche, nachhaltige Entwicklung der Bank. Hierzu bedarf es einer eigenständigen Unternehmensführung, die über den notwendigen Handlungsspielraum verfügt, um sich rasch den stetigen Veränderungen des Marktes anzupassen und Entwicklungschancen wahrzunehmen. Der Eigentümer anerkennt diese unternehmerische Eigenständigkeit und sorgt für deren Erhalt.

Die angestrebte, nachhaltige Entwicklung (Wachstum) darf nicht zu einer Schwächung der Eigenmitteldeckung führen. Bei allfälligen Beteiligungen von strategischer Bedeutung an andern Institutionen ist der Regierungsrat vorgängig anzuhören.

5 Gesellschaftliche Verantwortung

Die TKB engagiert sich für die Förderung kultureller, sportlicher und gesellschaftlicher Aktivitäten im Kanton Thurgau. Die TKB ist ein wettbewerbsfähiger und attraktiver Arbeitgeber, der die soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrnimmt. Sie bietet vorbildliche Arbeitsbedingungen und stellt ein zeitgemäßes Aus- und Weiterbildungsangebot zur Verfügung.

Die TKB orientiert sich im Rahmen ihrer gesamten Tätigkeit an hohen ethischen, moralischen und nachhaltigen Grundsätzen.

Für die Erarbeitung und Umsetzung der Vergütungspolitik der TKB ist der Bankrat zuständig. Er erlässt ein Vergütungsreglement und bringt es dem Regierungsrat zur Kenntnis. Entsprechende regulatorische Vorgaben sind zu berücksichtigen. Der variable Vergütungsanteil darf 50% der gesamten individuellen Vergütung nicht übersteigen. Die TKB weist die Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Bankrates in ihrem Geschäftsbericht nach den Vorgaben für börsenkotierte Unternehmen aus. Die variable Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung basiert neben der jährlichen auch auf einer mittelfristigen Erfolgs- und Gewinnentwicklung. Die Mitglieder des Bankrates erhalten keine variable Vergütung.

6 Rechtsform und Beteiligungsverhältnisse

Die TKB ist eine selbständige Anstalt des öffentlichen Rechtes. Der Kanton stellt der Bank Grundkapital zur Verfügung, welches zu marktüblichen Ansätzen verzinst wird, sofern die Voraussetzungen gemäss § 24 Abs. 2 des Gesetzes über die Thurgauer Kantonalbank erfüllt sind.

Gemäss Beschluss des Grossen Rates vom 17. April 2013 hat die TKB am 7. April 2014 und 22. Juni 2015 total 80 Mio. Franken Grundkapital in Partizipationskapital gewandelt und damit 4 Mio. Partizipationsscheine mit einem Nominalwert von Fr. 20 geschaffen. Das Eigenkapital der TKB besteht damit aus einem Grundkapital von 320 Mio. Franken und einem Partizipationskapital von 80 Mio. Franken, was einem Verhältnis von 80 % Grundkapital und 20 % Partizipationskapital entspricht.

Die Bank kann zusätzliche Partizipationsscheine ausgeben, wobei das Partizipationskapital die Hälfte des Grundkapitals nicht übersteigen darf. Über eine allfällige Ausgabe von Partizipationsscheinen entscheidet der Bankrat. Der Kanton kann sich ebenfalls am Partizipationskapital beteiligen.

Die Partizipationsscheine lauten auf den Inhaber. Sie geben im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Anrecht auf eine Dividende, den Bezug neuer Partizipationsscheine gemäss jeweiligem Beschluss des Bankrates und einem verhältnismässigen Anteil am Ergebnis einer Liquidation. Mit den Partizipationsscheinen sind keine Mitwirkungsrechte (insbesondere kein Stimmrecht) verbunden.

7 Staatsgarantie und Abgeltung

Der Kanton haftet für die Verbindlichkeiten der Bank, soweit deren eigene Mittel nicht ausreichen. Für diese Staatsgarantie erhält der Kanton eine Abgeltung, deren Berechnungsgrundlage im TKB-Gesetz verankert ist.

8 Eigenmittelausstattung

Zur Erhaltung der Sicherheit und der unternehmerischen Flexibilität bzw. der Umsetzung von strategischen Massnahmen sowie zur Sicherstellung einer nachhaltigen Dividendenpolitik ist die TKB auf genügend Eigenmittel angewiesen.

Die Grundlage zur Bestimmung der Ziel-Eigenmittelausstattung bilden die Eigenmittelvorschriften, welche vom Basler Ausschuss für Bankenaufsicht vorgeschlagen und von der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht, resp. vom Gesetzgeber für die Schweizer Banken konkretisiert werden. Die gesetzlich erforderlichen Eigenmittel setzen sich für die Thurgauer Kantonalbank derzeit aus 8% der risikogewichteten Aktiven, einem Kapitalpuffer von 4% der risikogewichteten Aktiven sowie einem antizyklischen Puffer zusammen.

Die Ziel-Eigenmittelausstattung soll sicherstellen, dass die TKB jederzeit über genügend Eigenmittel verfügt, ohne in ihrer Geschäftstätigkeit eingeschränkt zu werden. Die

Ziel-Eigenmittelausstattung der TKB beträgt mindestens 16% der risikogewichteten Aktiven.

Der Bankrat legt die übrigen Eigenmittelziele wie Zusammensetzung und Qualität des Eigenkapitals, Ausschüttungs- und Thesaurierungspolitik, Instrumente der Kapitalplanung, etc. im Rahmen des ordentlichen Strategieprozesses fest und bringt die Ergebnisse dem Regierungsrat zur Kenntnis.

9 Ausschüttungspolitik

Nach Vornahme der Abschreibungen, Wertberichtigungen, Rückstellungen, Zuweisung an die Reserven für allgemeine Bankrisiken und Abgeltung der Staatsgarantie ist aus dem Jahresgewinn unter Berücksichtigung des jeweiligen Geschäftsganges ein Gewinnanteil an den Eigentümer zu leisten sowie eine kapitalmarktgerechte Dividende an Inhaberinnen und Inhaber von Partizipationsscheinen auszurichten. Die Dividende auf dem Partizipationskapital muss im gleichen Verhältnis zum Nennwert stehen wie die Summe von Verzinsung des Grundkapitals und Gewinnablieferung an den Kanton zum Grundkapital. Dabei ist eine gewisse Stetigkeit anzustreben. Die Ausschüttung an die Gemeinden beträgt maximal die im Gesetz vorgesehenen Fr. 3 Mio. jährlich.

10 Wahrung der Eigentümerinteressen

Die Wahrung der Eigentümerinteressen gegenüber der TKB obliegt dem Regierungsrat. Er erlässt ein internes Aufsichtskonzept, das die Aufgaben und Kompetenzen des Grossen Rates und des Regierungsrates sowie die Zusammenarbeit dieser Gremien, konkretisiert. Zusätzlich definiert das Aufsichtskonzept die Aufgaben des zuständigen Departements.

Die Leitung der TKB erstattet dem Regierungsrat, unter Wahrung der börsengesetzlichen Publizitätsvorschriften, jährlich zweimal Bericht über den Geschäftsverlauf.

- Jeweils im März gewährt der Bankrat und die Geschäftsleitung der TKB einen vertieften Einblick über den Geschäftsverlauf des vergangenen Jahres und die aktuelle Risikolage. Sie informiert über den Stand der strategischen Planung, die Risikopolitik und die Erreichung der Leistungsziele. In wichtigen operativen Kennziffern beinhaltet die Berichterstattung auch einen Vergleich mit vergleichbaren Bankinstituten.
- Jeweils im August informieren der Präsident/die Präsidentin des Bankrates und der/die Vorsitzende der Geschäftsleitung den zuständigen Departementschef oder die Departementschefin zuhanden des Regierungsrates über die Ergebnisse des ersten Semesters des laufenden Jahres.

Weitergehende Kontakte der TKB zum Regierungsrat erfolgen bei Bedarf über den zuständigen Departementschef oder die zuständige Departementschefin.

11 Governance

In den Bankrat gewählt werden können Persönlichkeiten mit Schweizer Bürgerrecht und einem einwandfreien Ruf. Zur Wahl vorgeschlagene Kandidatinnen und Kandidaten

dürfen im Zeitpunkt der Wahl, beziehungsweise Wiederwahl nicht älter sein als 65 Jahre.

Die Mitglieder des Bankrates zeichnen sich durch folgende Eigenschaften aus: hohes Interesse für die Belange der TKB und die Bereitschaft, sich für die Anliegen der Thurgauer Kantonalbank zu engagieren. Die Zugehörigkeit zu einer Partei ist keine Voraussetzung für die Mitgliedschaft im Bankrat. Soweit nötig und möglich wird aber einer ausgewogenen Zusammensetzung in Bezug auf die Parteizugehörigkeit Rechnung getragen. (Anforderungsprofil gemäss Anhang)

Der Bankrat verfügt unter seinen Mitgliedern über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen, um die Ausschüsse optimal zu besetzen. Bankrat und Regierungsrat besprechen regelmässig, spätestens jedoch vor Neu- oder Wiederwahl von Mitgliedern des Bankrates, welche Qualitäten und Fachkompetenzen im Bankrat nach Möglichkeit prioritär zu ergänzen sind und welche Prinzipien für die personelle Zusammensetzung dabei verstärkt beachtet werden müssen.

Der Regierungsrat nimmt nicht Einsitz im Bankrat.

NACHHALTIG ANLEGEN BEI DER TKB

Nachhaltigkeit ist heutzutage ein wesentliches Kriterium für Investitionsentscheidungen. Mit unserer Nachhaltigkeitseinstufung für Aktien und Obligationen bieten wir Ihnen in diesem Bereich eine fundierte Orientierung. Die Einstufung basiert auf den Daten der Zürcher Kantonalbank, die über eine ausgewiesene Expertise in diesem Gebiet verfügt.

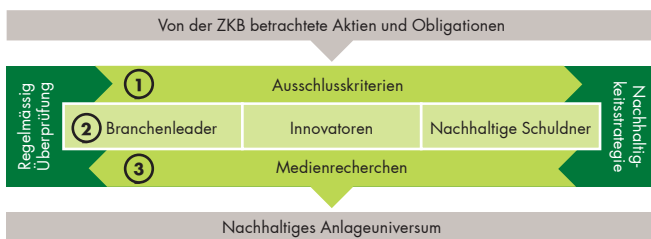
Enge Zusammenarbeit mit den Analysten der ZKB

Für die Bewertung von Aktien und Obligationen nach Umwelt-, Sozial- und Governancekriterien greift die Thurgauer Kantonalbank auf die umfangreichen Ressourcen der ZKB zurück. Bereits seit 1996 kümmert sich dort ein eigenständiges Team um das Nachhaltigkeitsresearch. 2014 wurde die ZKB zudem als bester Asset Manager in der Kategorie Socially Responsible Investing ausgezeichnet. Dank der engen Zusammenarbeit beider Institute erhalten Sie als Kunde der TKB den Zugriff auf umfangreiche Kompetenzen im Bereich «Nachhaltiges Anlegen».

Der Analyseprozess im Überblick

Die Analyse nach Nachhaltigkeitskriterien nehmen die Experten der Zürcher Kantonalbank sowohl für Aktien wie auch Obligationen vor. Ein ausführliches Prüfverfahren mit strengen Ausschlusskriterien bestimmt die nachhaltigsten Repräsentanten beider Gruppen. Die Unternehmens- und Schuldnerauswahl erfolgt nach einem detaillierten Verfahren, das Umwelt-, Sozial- und Governancekriterien sowie Produkt- und Branchenaspekte berücksichtigt. Umfassende weltweite Medienrecherche sowie die Untersuchung von Kennzahlen zu Reputationsrisiken schliessen den Analyseprozess ab.

Abbildung 1: Prozess der Nachhaltigkeitsanalyse



1) Ausschlusskriterien

Zur Identifikation der nachhaltigen Anlagen wenden die ZKB-Analysten eine Auswahl von strengen Ausschlusskriterien (bspw. Kernenergie, Fischerei ohne MSC-Label oder auch die Freisetzung von gentechnisch veränderten Organismen) an. Das schliesst ein Investment in Gesellschaften und Unternehmen aus, die zu den weltweit grössten Umweltproblemen und sozialen Risiken beitragen. Weitere kritische Aspekte wie das Einhalten des Verbotes von Kinderzwangsarbeit oder der ILO-Richtlinien werden im Rahmen der Unternehmensprüfungen untersucht und laufend überwacht.

2) Auswahl der Unternehmen und Schuldner

Die ZKB-Analysten unterscheiden in diesem Selektionsprozess drei Gruppen: Branchenleader, Innovatoren und nachhaltige Schuldner. Unternehmen und Schuldner ohne Ausschlusskriterium werden in einem zweiten Schritt im Detail auf ihre Tätigkeiten und Leistungen überprüft. Die ZKB-Analysten wählen dafür nach dem Best-in-Class- oder dem Innovatoren Ansatz aus. Ein Best-in-Class Unternehmen erfüllt die Nachhaltigkeitsanforderungen besser als die Konkurrenz in derselben Branche und Weltregion. So wird zum Beispiel ein Unternehmen besser bewertet, wenn es pro produzierter Einheit eines vergleichbaren Produkts weniger Energie benötigt. Die Beurteilung der Innovatoren richtet sich hauptsächlich nach der Nachhaltigkeit ihrer Produkte und Dienstleistungen.

3) Medienrecherche

Mittels Stichwortsuche in Tausenden von Quellen weltweit überprüfen die ZKB-Analysten, ob ein Unternehmen negativ in die Schlagzeilen geraten ist. Auch bei Medienrecherchen stehen die Themen Umwelt (Störfälle, Unfälle, Verstösse gegen Umweltgesetze) und Soziales (Sozialstandards, Menschenrechtsverletzungen) im Vordergrund. Um die Exposition eines Unternehmens gegenüber Sozial- und Umweltthemen zu quantifizieren, wenden die ZKB-Analysten den RepRisk®-Index (RRI) an. Dabei handelt es sich um ein Risikobarometer (nicht Reputationsbarometer), das regelmässig Kritiken zu einem Unternehmen oder einem Projekt erfasst.

Kennzeichnung auf den TKB Anlageempfehlungen

In unserer Empfehlungsliste kennzeichnen wir die Titel aus dem nachhaltigen Anlageuniversum (NAU) der Zürcher Kantonalbank mit einem grünen Blatt. Damit sind diese für Sie leicht zu identifizieren.

Ist ein Titel ohne grünes Blatt, wird dieses Wertpapier durch die ZKB nicht als nachhaltig eingeschätzt oder durch das Nachhaltigkeitsresearch nicht abgedeckt.

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

Hauptsitz

8570 Weinfelden, Bankplatz 1

So erreichen Sie uns

Montag bis Freitag von

8.00 bis 18.00 Uhr

Telefon 0848 111 444

Telefax 0848 111 445

E-Mail info@tkb.ch

Geschäftsstellen

8355 Aadorf, Morgentalstrasse 4
9556 Affeltrangen, Hauptstrasse 2
8595 Altnau, Bahnhofstrasse 1
8580 Amriswil, Rütistrasse 8
9320 Arbon, St. Gallerstrasse 19
8572 Berg, Hauptstrasse 49
9220 Bischofszell, Bahnhofstrasse 3
8575 Bürglen, Istighoferstrasse 1
8253 Diessenhofen, Bahnhofstrasse 25
8586 Erlen, Poststrasse 8
8272 Ermatingen, Hauptstrasse 121
8264 Eschenz, Hauptstrasse 88
8360 Eschlikon, Bahnhofstrasse 61
8500 Frauenfeld, Rheinstrasse 17
9326 Horn, Am Bahnhofplatz 2
8280 Kreuzlingen, Hauptstrasse 39
Seepark, Bleichstrasse 15
8555 Müllheim, Frauenfelderstrasse 2
9542 Münchwilen, Im Zentrum 2
9315 Neukirch-Egnach, Bahnhofstrasse 79
9532 Rickenbach bei Wil,
Toggenburgerstrasse 40
8590 Romanshorn, Hubzelg
8370 Sirnach, Frauenfelderstrasse 5
8266 Steckborn, Seestrasse 132
8583 Sulgen, Bahnhofstrasse 1
8274 Tägerwilen, Hauptstrasse 89
9545 Wängi, Dorfstrasse 6
8570 Weinfelden, Bankplatz 1
8556 Wigoltingen, Poststrasse 6

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

