

# HEUTE SCHON AN MORGEN DENKEN

2024

# GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit 2024 – Inhaltsverzeichnis

---

<b>Vorwort des Bankrats und der Geschäftsleitung</b>	<b>3</b>
<b>Nachhaltigkeitsstrategie</b>	<b>5</b>
<b>Management der Nachhaltigkeit</b>	<b>9</b>
<b>Dialog mit Stakeholdern</b>	<b>16</b>
<b>Wesentliche Themen (Material topics)</b>	<b>20</b>
<b>Stossrichtung «Engagiert für Kundinnen und Kunden»</b>	<b>22</b>
Wesentliches Thema: Verantwortungsbewusste Beratung	24
Wesentliches Thema: Kundenorientierung	30
Wesentliches Thema: Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	34
Wesentliches Thema: Sustainable Finance	41
<b>Stossrichtung «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden»</b>	<b>48</b>
Wesentliches Thema: Verantwortung als Arbeitgeberin	54
Wesentliches Thema: Chancengleichheit und Diversität	57
<b>Stossrichtung «Verankert in Gesellschaft und Region»</b>	<b>60</b>
Wesentliches Thema: Wirtschaftliche Leistung	61
Wesentliches Thema: Corporate Governance	64
Wesentliches Thema: Informationssicherheit und Datenschutz	70
Wesentliches Thema: Beschaffung	75
Wesentliches Thema: Engagement für die Region	78
<b>Stossrichtung «Sorgsam gegenüber der Umwelt»</b>	<b>82</b>
Wesentliches Thema: Klima und THG-Emissionen	85
Wesentliches Thema: Energieverbrauch	88
Wesentliches Thema: Abfall- und Ressourcenmanagement	90
<b>Index zu nichtfinanziellen Belangen</b>	<b>92</b>
<b>GRI-Index</b>	<b>95</b>
<b>Anhang</b>	<b>102</b>
Leistungskennzahlen	103
Assurance Statement CO <sub>2</sub> -Fussabdruck	125

# Vorwort des Bankrats und der Geschäftsleitung



Die TKB ist «mehr als eine Bank». Dies zeigt sich in unserem Selbstverständnis und unserem täglichen Handeln: Unsere Kundinnen und Kunden erleben uns als verlässliche Partnerin, die ihre Bedürfnisse versteht und sich für ihre Ziele einsetzt. Die Region profitiert von unserem Engagement für Gesellschaft und Umwelt sowie von unserem Beitrag als aktive Sponsoringpartnerin, während unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ein Arbeitsumfeld zählen können, das sie schätzt, fördert und unterstützt.

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Handelns. In der Bankstrategie 2023 bis 2027 haben wir klare Prioritäten gesetzt: Nachhaltige Denk- und Handlungsweisen sind in allen Bereichen der Bank fest verankert. Prozesse, Produkte und Dienstleistungen werden systematisch auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Wir bilden unsere Mitarbeitenden aus, damit sie fundiert zum Thema beraten können. Die TKB anerkennt den Klimawandel als eine der grössten Herausforderungen unserer Zeit – unser Ziel ist es, einen wirksamen Beitrag zu dessen Begrenzung zu leisten und die gesteckten Klimaziele zu erreichen.



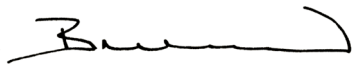
2024 haben wir wichtige Fortschritte erzielt: Unsere kurzfristigen wissenschaftsbasierten Klimaziele zur Erreichung von Netto-null bis 2050 wurden von der «Science Based Targets Initiative» genehmigt. Parallel dazu haben wir die Arbeit an der Nachhaltigkeitsstrategie 2026 bis 2030 aufgenommen. Zudem fördern wir den regionalen Klimaschutz durch ein Projekt im Thurgau und kooperieren neu mit dem Schweizer Unternehmen «neustark» für CO<sub>2</sub>-Entfernung.

Unsere Mitarbeitenden sind ein zentraler Erfolgsfaktor für das nachhaltige Engagement der Bank. Im Jahr 2024 haben sie über 150 gemeinnützige Einsätze geleistet. Ihre hohe Zufriedenheit zeigte sich in einer internen Umfrage mit erneut sehr guten Werten, die sich im Vergleich zu 2021 sogar noch verbesserten.

Transparenz ist uns ein zentrales Anliegen. Im TKB-Klimabericht 2024 erweitern wir die Angaben um zusätzliche Anlageklassen nach den Standards der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Dieses Engagement spiegelt sich auch in einer positiven externen Wahrnehmung wider, unter anderem durch stabile oder verbesserte ESG-Ratings sowie einem hervorragenden Resultat im WWF-Rating der Schweizer Retailbanken 2024.

Wir sind uns bewusst, dass weitere Herausforderungen vor uns liegen. Insbesondere arbeiten wir daran, die nachhaltigkeitsrelevanten Daten auszubauen und deren Qualität, vor allem für Hypotheken und Unternehmenskredite, zu verbessern.

Die TKB wird auch in Zukunft ihren Weg weitergehen – mit klaren Zielen und einer Vision für eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft. Wir können noch viel bewegen – unterstützen Sie uns dabei und tauschen Sie sich mit uns aus.



Roman Brunner  
Präsident des Bankrates  
der Thurgauer Kantonalbank

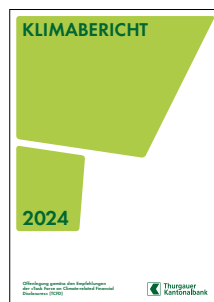


Thomas Koller  
Vorsitzender der Geschäftsleitung  
der Thurgauer Kantonalbank

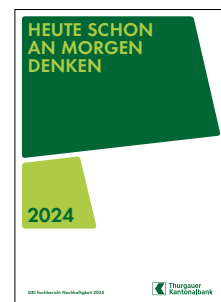
Der **Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht** legt unter anderem dar, wie die TKB verantwortlich mit Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerthemen umgeht. Zudem finden sich hier Erläuterungen zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption. Der Bericht setzt die Bestimmungen des Schweizer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



Der **Klimabericht** bildet einen Anhang zum Geschäftsbericht und zum GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit. Er zeigt auf, wie die TKB mit den Chancen und Risiken umgeht, die der Klimawandel bereithält. Der Bericht folgt den Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» (TCFD). Die Bank publizierte erstmals fürs Geschäftsjahr 2023 einen Klimabericht. Seit 2024 ist der Bericht obligatorisch.



Der **GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit** berichtet detailliert über die Umsetzung der TKB-Nachhaltigkeitsstrategie. Er zeigt auf, was die TKB für ihre Kundinnen und Kunden, für die Mitarbeitenden, für die Gesellschaft und für die Umwelt leistet. Der Bericht folgt den Standards der «Global Reporting Initiative» (GRI), dem weltweit etablierten Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.



# Nachhaltigkeitsstrategie

Seit 2013 betreibt die TKB ein systematisches Nachhaltigkeitsmanagement, das auf einem umfassenden Bekenntnis zum verantwortungsvollen unternehmerischen Handeln beruht. Nachhaltigkeit ist Teil der Unternehmensstrategie und bildet für die Strategieperiode 2023 bis 2027 einen eigenen strategischen Schwerpunkt. In ihren Aktivitäten folgt die TKB der Vision «Wir denken heute schon an morgen. Mit unserem Engagement schaffen wir nachhaltig Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Gesellschaft und die Umwelt. Wir leben einen schonungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und leisten einen aktiven Beitrag an eine klimaneutrale Schweiz.» Das übergeordnete Ziel der Bank besteht darin, bis 2050 «netto-null» Treibhausgasemissionen zu erreichen – einerseits im Betrieb, andererseits über ihre Finanzierungs- und Investitionstätigkeit. Bei der Formulierung der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2021 bis 2025 wurden die Erwartungen der Stakeholder sowie nationale und internationale Initiativen und Standards berücksichtigt. Des Weiteren lag im Berichtsjahr der Fokus auf der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie für die Periode 2026 bis 2030.

## Eckpunkte der Nachhaltigkeitsstrategie

Ihr nachhaltiges Engagement bündelt die TKB in vier strategischen Stossrichtungen:

• Engagiert für Kundinnen und Kunden

• Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

• Verankert in Gesellschaft und Region

• Sorgsam gegenüber der Umwelt

## Die Nachhaltigkeitsstrategie der TKB im Überblick



Den Stossrichtungen sind 14 wesentliche Themen (Material topics) zugeordnet. Für jede Stossrichtung hat die TKB eine Ambition formuliert, die als Kompass für ihre Entwicklung bis ins Jahr 2030 dient. Ausführliche Informationen zu den wesentlichen Themen, den Zielen bis 2025, der Herangehensweise, den Massnahmen und den Leistungsindikatoren finden sich in den einzelnen Themenkapiteln in diesem Bericht.

### **Fundament**

Bei ihrem Handeln orientiert sich die TKB an den Unternehmenswerten bodenständig, solid, kundenorientiert, agil, unkompliziert und empathisch sowie an übergeordneten, international und national verankerten Standards. Dazu zählen die Ziele der Vereinten Nationen für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals (SDGs)), das Pariser Übereinkommen zum Klimaschutz (Paris Agreement), die Science Based Targets Initiative (SBTi) zur Festlegung wissenschaftsbasierter THG-Emissionsziele, die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) hinsichtlich Offenlegung von klimabezogenen Chancen und Risiken, die Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) zur Messung und Offenlegung

der THG-Emissionen, die Prinzipien der Vereinten Nationen für verantwortliches Investieren (Principles for Responsible Investment (PRI)), das Rundschreiben 2016/1 Offenlegung – Banken der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) zur Transparenz von Klimarisiken sowie die Empfehlungen des Vereins Swiss Sustainable Finance (SSF).

### **Umgang mit negativen Auswirkungen aus der Geschäftstätigkeit**

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

### **Verabschiedung und Überprüfung**

Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde vom Bankrat verabschiedet. Die Geschäftsleitung trägt die Verantwortung für das Erreichen der daraus abgeleiteten Ziele. Beide Gremien werden halbjährlich über die Zielerreichung informiert.



STOSSRICHTUNG

## ENGAGIERT FÜR KUNDINNEN UND KUNDEN

Die TKB ist die Bank der Bevölkerung und der Wirtschaft im Kanton Thurgau. Wir sind eine verlässliche Partnerin für Private, Firmen, das Gewerbe und die öffentliche Hand. Unser umfassendes Angebot für Finanzieren, Anlegen, Vorsorgen und Zahlen entwickeln wir entlang der Kundenbedürfnisse weiter. Wir erweitern unsere Produkte- und Dienstleistungspalette gezielt mit nachhaltigen Angeboten. Wir beraten ganzheitlich und begleiten unsere Kunden ein Leben lang.

## VERANTWORTUNGSBEWUSST GEGENÜBER MITARBEITENDEN

Die TKB ist eine attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin. Wir leben Chancengleichheit und fördern die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auf allen Ebenen. Wir bilden Nachwuchskräfte aus und unterstützen die Mitarbeitenden gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung. Jede und jeder kann Verantwortung übernehmen, Ideen einbringen und das Arbeitsumfeld aktiv gestalten. Die Bank ist überzeugt: Im Team kann sie mehr bewirken.

WESENTLICHE THEMEN (MATERIAL TOPICS)

[GRI 3-2]

- Verantwortungsbewusste Beratung
- Kundenorientierung
- Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen
- Sustainable Finance

[GRI 3-2]

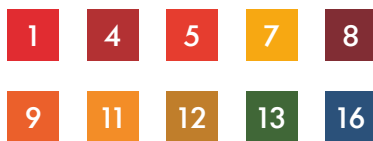
- Verantwortung als Arbeitgeberin
- Chancengleichheit und Diversität

AMBIITION BIS 2030

Unser Engagement basiert auf dem Klimaabkommen von Paris, das den weltweiten Temperaturanstieg auf 1,5 Grad begrenzen will. Dies berücksichtigen wir bei Produkt- und Prozessgestaltungen und wir sensibilisieren Kunden für Nachhaltigkeit. Bei Anlageprodukten weisen wir deren Auswirkungen (Impact) auf die Umwelt und die Gesellschaft aus. Bei Finanzierungsangeboten beziehen wir ESG-Kriterien ein (ESG: Environment (Umwelt), Social (Soziales), Governance (Unternehmensführung)).

Auch künftig wollen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein zeitgemässes und attraktives Arbeitsumfeld bieten. Mitarbeitende empfehlen uns als Arbeitgeberin weiter. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist deutlich höher als 2021.

ZIELE DER UNO FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (SDGS)



Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.



STOSSRICHTUNG

## VERANKERT IN GESELLSCHAFT UND REGION

Die TKB engagiert sich für die Wirtschaft und Gesellschaft im Kanton Thurgau. Wir unterstützen die Kultur und den Breitensport und setzen uns speziell für die Nachwuchsförderung ein. Wir berücksichtigen Lieferanten in unserer Region und geben nachhaltigen Gütern und Dienstleistungen den Vorzug. Wir legen Wert auf eine verantwortungsbewusste und zeitgemässe Unternehmensführung (Corporate Governance) und messen der Informationssicherheit und dem Datenschutz grosse Bedeutung zu.

## SORGSAM GEGENÜBER DER UMWELT

Die TKB lebt einen schonungsvollen Umgang mit Ressourcen und strebt netto-null THG-Emissionen an. Im Umweltmanagement erheben wir den Energie- und Ressourcenverbrauch und senken diesen stetig. Wir wollen, dass unser Handeln die Umwelt möglichst wenig belastet, und entwickeln dafür geeignete Massnahmen.

WESENTLICHE THEMEN  
(MATERIAL TOPICS)

[GRI 3-2]

- **Wirtschaftliche Leistung**
- **Corporate Governance**
- **Informationssicherheit und Datenschutz**
- **Beschaffung**
- **Engagement für die Region**

[GRI 3-2]

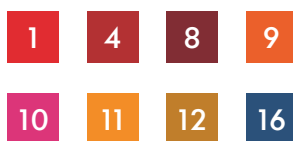
- **Klima und THG-Emissionen**
- **Energieverbrauch**
- **Abfall- und Ressourcenmanagement**

AMBIITION BIS 2030

Wir halten an unserem nachhaltigen Geschäftsmodell fest. Durch die Gewinnausschüttung tragen wir zur volkswirtschaftlichen Stabilität und Entwicklung des Kantons bei. Bei Bankanlässen gelten nachhaltige Kriterien und sämtliche Sponsoring-Partner halten Nachhaltigkeitsvorgaben ein. Bei Beschaffungen setzen wir die definierten Nachhaltigkeitsgrundsätze um. Mitarbeitende aus dem TKB-Team leisten jedes Jahr zahlreiche gemeinnützige Einsätze.

Wir verringern unseren Ausstoss an Treibhausgasen – einerseits im eigenen Betrieb, andererseits über die Finanzierungs- und Investitionstätigkeit. Deshalb haben wir uns der SBTi angeschlossen und entsprechende Absenkpfade für die Klimaziele formuliert. Die kurzfristigen Klimaziele bis 2030 sind durch SBTi validiert und können [hier](#) im Detail eingesehen werden.

ZIELE DER UNO FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (SDGS)



Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.



# Management der Nachhaltigkeit

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

## Fachstelle Nachhaltigkeit

Die Schaltzentrale für das Thema Nachhaltigkeit ist die Fachstelle Nachhaltigkeit. Sie ist Teil der Abteilung «Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit» und in der Banksteuerung angesiedelt, welche vom Vorsitzenden der Geschäftsleitung geführt wird. Die Fachstelle Nachhaltigkeit lenkt den Nachhaltigkeitsstrategieprozess, koordiniert die Umsetzung der Massnahmen, gestaltet die Weiterentwicklung des nachhaltigen Engagements der Bank aktiv mit, überprüft jährlich den Fortschritt und sorgt für die transparente Berichterstattung. Sie ist ausserdem erste Anlaufstelle für interne und externe Stakeholder bei Fragen zur Nachhaltigkeit. Seit 2022 verfügt die TKB über eine Fachstelle Nachhaltige Immobilien, die den Vertrieb zu Ener-

giethemen rund um Immobilien unterstützt und sicherstellt, dass Nachhaltigkeitsaspekte in der Bewertung von Immobilien berücksichtigt werden.

## Klar definierte Verantwortlichkeiten

Die Verantwortlichkeit für jedes wesentliche Thema ist klar festgelegt. Wenn das Thema von einer bestehenden Organisationseinheit eigenständig bearbeitet werden kann, ist eine Themenverantwortliche oder ein -verantwortlicher aus dieser Organisationseinheit bestimmt. Für bereichsübergreifende Themen hat die Bank Arbeitsgruppen ins Leben gerufen. Sowohl die Themenverantwortlichen als auch die Leiterinnen und Leiter der Arbeitsgruppen sind verantwortlich für die Zielerreichung im betreffenden wesentlichen Thema, koor-

Wesentliches Thema	Verantwortliche Organisationseinheit
Verantwortungsbewusste Beratung	Beratung und Vertrieb
Kundenorientierung	Marktkommunikation
Nachhaltige Produkte & Dienstleistungen	Produktmanagement & Digitale Kanäle
Sustainable Finance (ESG-Integration)	Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit; Treasury
Chancengleichheit und Diversität	Human Resources
Verantwortung als Arbeitgeberin	Human Resources
Wirtschaftliche Leistung	Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit; Treasury
Corporate Governance	Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit
Informationssicherheit und Datenschutz	Compliance
Beschaffung	Marketing
Engagement für die Region	Marketing
Klima/THG-Emissionen	Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit
Energieverbrauch	Immobilien
Abfall- und Ressourcenmanagement	Immobilien

dinieren die Massnahmen und geben Impulse für die nachhaltige Weiterentwicklung der Bank. Sie stehen im kontinuierlichen Austausch mit der Fachstelle Nachhaltigkeit, welche den Informationsfluss zwischen den Leiterinnen und Leitern der verschiedenen Arbeitsgruppen und den Themenverantwortlichen sicherstellt.

#### **Rolle des Bankrats (Board of directors)**

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

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

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

Grundsätzlich organisiert der Bankrat seine Aufgaben in Ausschüssen, welche verschiedene Kompetenzen hinsichtlich Nachhaltigkeit haben. Der Strategieausschuss verantwortet als vorberatendes Gremium die Nachhaltigkeitsstrategie und deren Fortschritt sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ohne die Klimaberichterstattung nach TCFD). Für die Vorberatung der Klimaberichterstattung nach TCFD ist der Risiko- und Prüfausschuss zuständig. Er nimmt die Entwicklungen rund um klimabezogene Risiken zur Kenntnis. Der Personalausschuss ist zuständig für die Grundsätze der Personalpolitik, unter anderem den Ethikkodex (Code of Conduct). Ein Bankratsmitglied und der Vorsitzende der Geschäftsleitung nehmen jeweils an den Sitzungen des Bankrats Nachhaltigkeit teil.

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

Alle Mitglieder des Bankrats nehmen regelmässig an Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit teil. Neu eintretende Mitglieder des Bankrats absolvieren die Nachhaltigkeitsschulungen, welche mit der School of Management and Law der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) entwickelt wurden (siehe Abschnitt «Wissensaufbau» auf Seite 25). Kontinuierlich wird geprüft, welche Kompetenzen zum Thema Nachhaltigkeit für die Mitglieder des Bankrates relevant sind, damit sie sachkundig Entscheidungen treffen und ihre Verantwortung wahrnehmen können.

In den Dialog mit den Stakeholdergruppen ist der Bankrat ebenfalls eingebunden, sei es bei den jährlichen Treffen mit dem Thurgauer Regierungsrat,

der die politische Oberaufsicht über die Bank wahrnimmt, oder an verschiedenen Bankanlässen. Bringen Stakeholdergruppen kritische Anliegen ein, werden diese via institutionalisierte Informationskanäle dem Bankrat zur Kenntnis gebracht. Zudem ermöglicht die Teilnahme eines Mitgliedes des Bankrates bei den Sitzungen des Fachrates Nachhaltigkeit den regelmässigen Austausch mit ausgewiesenen Fachexpertinnen und -experten.

### **Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement**

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

### **Fachrat Nachhaltigkeit**

Seit 2021 verfügt die TKB über einen Fachrat Nachhaltigkeit. Das Gremium besteht aus fünf bankexternen Nachhaltigkeitsexpertinnen und

-experten und begleitet die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Aufgabe des Fachrates besteht darin, das Engagement der Bank kritisch zu hinterfragen und neue Impulse zu geben. Zudem fördert der Fachrat den Erfahrungsaustausch und trägt zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie bei. Das Gremium tagt dreimal pro Jahr. An den Sitzungen nehmen jeweils auch ein Vertreter des Bankrats, der Vorsitzende der Geschäftsleitung, der Leiter der Unternehmensentwicklung und die Leiterin der Fachstelle Nachhaltigkeit teil.

### **Mitgliedschaft in Verbänden und Teilnahme an Initiativen**

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

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

Im Jahr 2023 verpflichtete sich die TKB verbindlich zum Netto-null-Ziel – um dies zu erreichen, hat sie sich der SBTi angeschlossen. Die kurzfristigen Klimaziele wurden 2024 durch SBTi validiert. Die internationale Klimaschutzinitiative unterstützt Unternehmen, auf wissenschaftlicher Basis ambitionierte Reduktionsziele für THG-Emissionen festzulegen. Dies hilft der TKB unter anderem, die Offenlegungsanforderungen hinsichtlich Klimabelange gemäss TCFD zu erfüllen.

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

### **Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte (Human rights)**

Die TKB bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und richtet sich in ihrer Geschäftstätigkeit an nationalen und internationalen Menschenrechtsnormen aus. Dies ist im Ethikkodex (Code of Conduct) verankert, welcher 2023 durch den Bankrat verabschiedet wurde. Dies bedeutet, dass die Bank die Menschenrechte, inkl. der Vermeidung von Kinderarbeit, unter anderem bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen, bei Anlageentscheiden und der Kreditprüfung berücksichtigt. Die TKB orientiert sich dabei an den UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den für die Schweiz verbindlichen internationalen Bestimmungen zu Menschenrechten (inkl. der Kernübereinkommen der International Labour Organization (ILO)). Dabei verfolgt sie einen risikoorientierten Ansatz: Sie identifiziert und bestimmt die Risiken für Menschenrechtsverletzungen und setzt sich für die Vermeidung, Beendigung und Milderung der Auswirkungen ein. Beschwerden wegen potenzieller Menschenrechtsverletzungen können, wie andere Compliance- oder Integritätsverstöße, über die Kommunikationskanäle der TKB adressiert werden (siehe dazu «Kommunikation von kritischen Anliegen», Seite 19). Die Erwartungen an die Lieferanten der TKB in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte, inklusive des Ausschlusses von Kinderarbeit, sind in den allgemeinen Grundsätzen zur nachhaltigen Beschaffung festgelegt und im Ethikkodex (Code of Conduct) verankert. Von all ihren Lieferanten und Geschäftspartnern, bei denen das Beschaffungsvolumen 10 000 Franken pro Jahr übersteigt, fordert die TKB die Unterzeichnung einer Nachhaltigkeitserklärung. Diese verpflichtet die Lieferanten und Geschäftspartner zur Einhaltung von sozialen und umweltbezogenen Mindestanforderungen (siehe dazu «Beschaffung», Seite 75).

### Wichtige Partner beim Management der Nachhaltigkeit

Beim Management der relevanten Nachhaltigkeitsthemen arbeitet die TKB mit zahlreichen Partnern zusammen. Die Partner und die Form der Partnerschaft werden situativ und themenspezifisch definiert. Relevante Partnerschaften beim Thema Nachhaltigkeit bestehen beispielsweise mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) im Rahmen der Schulungen Nachhaltigkeit, für die Umsetzung von Klimaschutzprojekten mit myclimate zur Kohlenstoffvermeidung («Carbon Avoidance») und neustark zur Kohlen-







stoffentfernung («Carbon Removals») oder mit MSCI ESG für die Datengrundlage zur Bestimmung der THG-Emissionen bei den Anlagen. Weitere Partner, um attraktive Produkte und Dienstleistungen im Finanzierungsbereich anzubieten, sind die Energieberatungsstelle des Kantons Thurgau, der Verein Energiefachleute Thurgau und der Verein Kompetenz-Zentrum Erneuerbare Energiesysteme Thurgau, die Maschinenring Ostschweiz AG und Solarwert Thurgau. Details zu den Partnerschaften werden in den jeweiligen Kapiteln zu den wesentlichen Themen beschrieben.

Initiativen & Verbände	Beschreibung
<a href="#"><u>Energieagentur der Wirtschaft (EnAW)</u></a>	Der Verein, der von Schweizer Wirtschaftsverbänden gegründet wurde, unterstützt teilnehmende Firmen dabei, Ziele zur Reduktion des Energieverbrauchs zu erarbeiten, Vereinbarungen mit dem Bund abzuschliessen, passende Massnahmen umzusetzen und über den Energieverbrauch zu berichten. Die TKB nimmt seit 2019 am Programm teil.
<a href="#"><u>Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol)</u></a>	Der international anerkannte Standard erlaubt die umfassende Bilanzierung von THG-Emissionen in drei Wirkungsbereichen (Scopes). Seit 2015 bilanziert die TKB ihre THG-Emissionen auf Basis des Standards.
<a href="#"><u>Global Reporting Initiative (GRI)</u></a>	Die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sind die weltweit verbreitetsten branchenübergreifenden Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Die TKB berichtet seit 2014 nach den GRI-Standards.
<a href="#"><u>Klimaabkommen von Paris</u></a>	Das internationale Übereinkommen von Paris (Paris Agreement) aus dem Jahr 2015 hat zum Ziel, die durchschnittliche globale Erwärmung im Vergleich zur vorindustriellen Zeit auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen. Die Schweiz hat das Abkommen 2017 ratifiziert; die TKB richtet ihre Nachhaltigkeitsstrategie danach aus.
<a href="#"><u>öbu – Der Verband für nachhaltiges Wirtschaften</u></a>	Der Verband setzt sich für eine prosperierende Wirtschaft unter Einhaltung ökologischer und sozialer Grundsätze ein. Seit 2014 schätzt die TKB als Mitglied den branchenübergreifenden Austausch.
<a href="#"><u>Paris Agreement Capital Transition Assessment (PACTA)</u></a>	Mit Klimatests nach dieser Methode untersuchen Finanzdienstleister, ob ihre Investitionen und Finanzierungen in Einklang stehen mit dem Pariser Klimaabkommen. Seit 2020 nimmt die TKB alle zwei Jahre daran teil, letztmals im 2024.
<a href="#"><u>Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)</u></a>	Die Initiative zur Messung und Offenlegung der THG-Emissionen, die durch die Vergabe von Krediten und das Tätigen von Investitionen verursacht sind, wird von der Finanzindustrie geführt. Seit 2022 bildet sie für die TKB die Grundlage zur Beschreibung ihrer Finanzflüsse.

Initiativen & Verbände	Beschreibung
<u>Principles for Responsible Investment (PRI)</u>	Sechs Prinzipien fördern das verantwortungsvolle Investieren. Die Brancheninitiative wird von den Vereinten Nationen unterstützt. Die TKB hat sich 2021 zu den Prinzipien bekannt.
<u>Schweizerische Bankiervereinigung (SBVg)</u>	Die Schweizerische Bankiervereinigung/SwissBanking (SBVg) ist der Dachverband der Banken in der Schweiz mit rund 260 Mitgliedsinstituten aus den verschiedenen Bankengruppen und weiteren Finanzdienstleistern. Sie vertritt die Interessen des Finanzplatzes Schweiz gegenüber Politik, Behörden und der breiten Öffentlichkeit. Die TKB ist Mitglied und bringt sich aktiv in die Arbeitsgruppe «Disclosure» ein.
<u>Science Based Targets Initiative (SBTi)</u>	Die Initiative unterstützt Unternehmen dabei, wissenschaftsbasierte Ziele für die Reduktion der THG-Emissionen auf netto-null festzulegen. 2024 hat SBTi die kurzfristigen Klimaziele der TKB geprüft und validiert.
<u>Sustainable Development Goals (SDGs)</u>	Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen (UN) enthält 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung. Mit 169 Unterzielen decken sie die Dimensionen Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt ab. Bei der Formulierung ihrer aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt die TKB dieses Zielsystem.
<u>Swiss Sustainable Finance (SSF)</u>	Der Verein hat zum Ziel, die Schweiz als führendes Zentrum für nachhaltige Finanzdienstleistungen zu etablieren. Die TKB ist als Gründungsmitglied seit 2014 dabei und bringt sich im Verein aktiv ein.
<u>swisscleantech</u>	Der Wirtschaftsverband setzt sich für politische Rahmenbedingungen ein, die effiziente Technologien und klimafreundliche Geschäftsmodelle fördern. Die Mitglieder bekennen sich zu einer CO <sub>2</sub> -neutralen Schweiz bis 2050. Die TKB ist Mitglied seit 2020 und bringt sich im Verband aktiv ein.  Die TKB ist ausserdem seit 2021 Mitglied bei CEO4Climate, dem swisscleantech-Netzwerk für CEOs, die einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leisten wollen.
<u>Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)</u>	Die Initiative zur Berichterstattung über Klimarisiken und -chancen wird von der Finanzindustrie geführt. Die TKB orientiert sich seit 2021 an den Empfehlungen der Taskforce. 2024 erschien der Klimabericht nach TCFD erstmals als Anhang zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht.
<u>Verein Unternehmens-Datenschutz (VUD)</u>	Der Verein Unternehmens-Datenschutz ist der selbstständigen und unabhängigen Meinungsbildung im Bereich Datenschutz verpflichtet. Die TKB ist seit 2019 Mitglied.
<u>Verband Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB)</u>	Die Kantonalbanken haben sich 1907 zum Verband Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) zusammengeschlossen. Der VSKB vertritt die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder, fördert deren Zusammenarbeit und trägt dazu bei, die Stellung der Kantonalbanken in der Schweiz zu stärken. Im VSKB engagiert sich die TKB aktiv in der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit.

### Ratings im Bereich Nachhaltigkeit

Spezialisierte Anbieter bewerten das nachhaltige Engagement der TKB regelmässig.

Ratingquelle	Rating TKB	Beschreibung	Rating vom
	B	<p>Mit der Gesamtnote «B» bescheinigt die Schweizer Ratingagentur Inrate der TKB im zweiten Jahr in Folge eine «positive Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft».</p> <p>Die Rating-Skala von Inrate umfasst die Stufen D- (sehr negative Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft) bis A+ (sehr positive Auswirkung auf Umwelt und Gesellschaft).</p>	17.09.2024
	A	<p>Mit der Gesamtnote «A» schätzt die weltweit grösste Ratingagentur MSCI ESG die Fähigkeit der TKB als «durchschnittlich» ein, im Vergleich zu Mitbewerbern mit den wichtigsten ESG-Risiken und -Chancen umzugehen.</p> <p>Die Rating-Skala von MSCI ESG umfasst die Stufen CCC (Nachzügler) bis AAA (Vorreiter).</p>	18.12.2024
	A+	<p>Mit der Gesamtnote «A+» schätzt die Schweizer Ethos Stiftung die TKB im Vergleich zu Mitbewerbern als sehr gut aufgestellt ein, was Exposition gegenüber schwerwiegenden Kontroversen oder Geschäfte in sensiblen Sektoren sowie Treibhausgasintensität und Klimastrategie betrifft.</p> <p>Die Rating-Skala von Ethos umfasst die Stufen C bis A+.</p>	31.01.2025
	C (Prime)	<p>Mit der Gesamtnote «C» stuft die internationale Ratingagentur ISS ESG die TKB als «Prime» ein. Dieser Status wird an Unternehmen verliehen, deren ESG-Performance über dem sektorspezifischen Schwellenwert liegt.</p> <p>Die Rating-Skala von ISS ESG umfasst die Stufen D- (schlecht) bis A+ (ausgezeichnet).</p>	05.08.2024
	26.9 (Medium Risk)	<p>Mit der Gesamtnote «26.9 (Medium Risk)» schätzt die internationale Ratingagentur Sustainalytics das Risiko als «mittel» ein, dass ESG-Faktoren wesentliche finanzielle Auswirkungen auf den Unternehmenswert der TKB haben.</p> <p>Die Rating-Skala von Sustainalytics umfasst die Stufen 40+ (Severe Risk) bis 0-10 (Negligible Risk).</p>	10.02.2023
	Verfolger	<p>Mit der Einstufung als «Verfolger» bescheinigt die Umweltschutzorganisation «WWF Schweiz» in Zusammenarbeit mit INFRAS der TKB, die Bedeutung ökologischer Nachhaltigkeit erkannt und konkrete und wirkungsvolle Massnahmen ergriffen zu haben, um ökologische Folgen zu erfassen und einzudämmen.</p> <p>Die TKB gehört damit zu den führenden Schweizer Retailbanken; sie landete auf dem dritten Platz von fünfzehn Retailbanken.</p> <p>Die Skala umfasst die fünf Einstufungsklassen Nachzügler/Intransparente, Mittelmass, Verfolger, Vorreiter, Visionär.</p> <p>Alle Details gehen aus dem <a href="#">WWF-Rating der Schweizer Retailbanken 2024</a> und dem <a href="#">Factsheet für die TKB</a> hervor.</p>	19.11.2024

# Dialog mit Stakeholdern

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

Um gemeinsame Interessen – ob innerhalb der Branche oder branchenübergreifend – zu bündeln, bringt sich die TKB als aktives Mitglied in Verbänden und als Teilnehmerin an Initiativen ein (siehe die Tabelle ab Seite 13). Das übergeordnete Thema dieses regelmässigen Austauschs mit anderen Un-

ternehmen und gesellschaftlichen Akteuren ist die unternehmerische Nachhaltigkeit.

Die TKB verhält sich als öffentlich-rechtliches Staatsinstitut politisch neutral und unterstützt weder politische Parteien noch einzelne Politikerinnen und Politiker finanziell. Über die Mitgliedschaften in Verbänden, die aktive Mitarbeit in Arbeitsgruppen und die Teilnahme an verschiedenen Initiativen (siehe Übersicht auf Seite 13) bringt die TKB u. a. ihre Interessen zu Nachhaltigkeitsthemen ein.

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

## Relevante Stakeholder und ihre Anliegen

Stakeholdergruppe	Dialogformate und Anliegen
Kundinnen und Kunden	Die TKB ist über verschiedene Kanäle im Dialog mit ihren Kundinnen und Kunden. An erster Stelle steht der persönliche Kontakt, der insbesondere in den Beratungsgesprächen zum Ausdruck kommt. Auch die Anlässe der Bank stellen eine beliebte Plattform für den Austausch dar – zum Beispiel zu den Themen Anlegen und Vorsorgen. Weitere Kanäle für den Kundenkontakt sind das elektronische Kundenportal «OLIVIA», die Website der Bank sowie das Beratungscenter, das telefonisch oder per Mail und Chat erreichbar ist. Schliesslich ist die TKB in den sozialen Medien aktiv, wo sie den Dialog mit interessierten Personen pflegt. Zu den wichtigsten Anliegen der Kundinnen und Kunden gehören die transparente und verständliche Produktinformation, die professionelle Beratung entlang der persönlichen Bedürfnisse, die Sicherheit beim Anlegen, der Schutz der Kundendaten sowie das Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen.



Stakeholdergruppe	Dialogformate und Anliegen
Eigentümer	<p>Der Kanton Thurgau ist der Mehrheitseigentümer der TKB. Die Kompetenzen der politischen Oberaufsicht sind zwischen dem Regierungsrat und dem Kantonsparlament, dem Thurgauer Grossen Rat, aufgeteilt. Die Vorberatung des Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts und des Klimaberichts nach TCFD der Bank durch eine grossrätliche Kommission stellt eine wichtige Möglichkeit für die Pflege des Dialogs dar. Die entsprechende Botschaft des Regierungsrates an den Grossen Rat zeigt, dass der Regierung und dem Parlament die finanzielle Stabilität und das umfassende und zeitgemässe Risikomanagement der TKB wichtig sind. Zwischen dem Bankrat, der Geschäftsleitung und der Kantonsregierung finden zudem jährliche Treffen statt, an denen der allgemeine Geschäftsgang und die Strategie besprochen werden. Zudem verabschiedet der Regierungsrat die Vergütungspolitik für den Bankrat und er wird über die Vergütungspolitik für die Geschäftsleitungsmitglieder informiert. Seit 2014 ist die TKB mit Partizipationsscheinen (PS) an der Schweizer Börse kotiert. Die Inhaberinnen und Inhaber der PS – viele stammen aus dem Kanton – sind eine weitere, wichtige Stakeholdergruppe der Bank. Für sie führt die TKB jährlich auf freiwilliger Basis eine Partizipanten-Versammlung durch, an welcher die Bankführung über den Geschäftsgang sowie aktuelle Entwicklungen in der Bank informiert.</p>
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	<p>Als Arbeitgeberin setzt die TKB auf einen unkomplizierten Austausch mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – und zwar über alle Hierarchiestufen hinweg. Offene Türen, das Duzen und der Verzicht auf Ränge tragen wesentlich zum Dialog auf Augenhöhe bei. Die Bank legt Wert darauf, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter via Vorschlagswesen Ideen einbringen oder im regelmässigen Dialog mit der/dem Vorgesetzten individuelle Beiträge für die Umsetzung der Unternehmensziele und für die persönliche Weiterentwicklung festlegen können. Ferner führt die TKB regelmässige Mitarbeiterumfragen durch, um die Zufriedenheit und die Verbundenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu messen und Anhaltspunkte für die Weiterentwicklung der Unternehmens- und Führungskultur zu gewinnen, die den Teamgedanken konsequent ins Zentrum stellt. Mitarbeitende interessieren sich insbesondere für die Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, gleiche Chancen am Arbeitsplatz sowie eine leistungsgerechte Entlohnung. Ihrem Bedürfnis, mehr über die Rolle der Bank als nachhaltiges Unternehmen zu erfahren und diesbezügliche Ideen einzubringen, wird die TKB mit dem jährlichen Nachhaltigkeitsanlass für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerecht.</p>

Stakeholdergruppe	Dialogformate und Anliegen
Analysten und Medien	Die TKB pflegt eine aktive, auf Kontinuität und Offenheit ausgerichtete Informationspolitik. Dabei ist ihr der persönliche Kontakt mit Analysten und Medienschaffenden wichtig. Mit dem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, dem Klimabericht nach TCFD und dem GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit informiert die Bank transparent und umfassend über ihre Geschäftstätigkeit einschliesslich ihres nachhaltigen Engagements. Individuelle Anfragen beantwortet sie prompt und sachgemäss. Analysten wie Medien schätzen die Auskunftsbereitschaft der Bank sowie das ständige Informationsangebot zur unternehmerischen Entscheidungsfindung – auch bezüglich Nachhaltigkeit.
Lieferanten und Geschäftspartner	Mit ihren Geschäftspartnern und Lieferanten steht die TKB persönlich in Kontakt. Dabei macht sie auf ihre Grundsätze für eine nachhaltige Beschaffung aufmerksam und integriert Nachhaltigkeitsaspekte in die Beschaffungsverträge. Um mehr über die Anliegen ihrer Lieferanten zu erfahren, führt sie Befragungen durch. Die Geschäftspartner und Lieferanten der Bank sind an langfristigen und partnerschaftlichen Beziehungen interessiert, wobei Auswahlkriterien, Auftragsicherheit und termingerechte Bezahlung wichtige Anliegen sind.
Sponsoring-Partner	Im persönlichen Kontakt tauscht sich die TKB mit ihren Sponsoring-Partnern über die unterstützten Engagements aus. Dabei werden Nachhaltigkeitsaspekte angesprochen und in die Verträge integriert. Den Sponsoring-Partnern wie auch der Bank sind langfristige und vertrauensvolle Beziehungen wichtig. Die Partner schätzen die finanzielle Unterstützung seitens der Bank sowie den Austausch von Wissen und Erfahrung.
Verbände und Initiativen	Die TKB ist Mitglied in mehreren Verbänden – unter anderem in Organisationen, die auf Nachhaltigkeitsthemen spezialisiert sind – und engagiert sich in Arbeitsgruppen. Darüber hinaus richtet die Bank ihr Handeln an nationalen und internationalen Initiativen aus, die gesellschaftspolitische und umweltbezogene Fragen adressieren. Bei sämtlichen Engagements stehen der Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie die Kooperation innerhalb der Branche und darüber hinaus im Mittelpunkt.

### **Kommunikation von kritischen Anliegen**

Kritische Anliegen können über verschiedene Kanäle an die TKB herangetragen werden. Der Verdacht auf Verstösse gegen interne Weisungen und Regelungen sowie gegen Gesetze und regulatorische Vorschriften kann von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entweder an die Vorgesetzten, an Compliance oder an die externe Meldestelle für Compliance-Verstösse (Whistleblower-Stelle) gemeldet werden. Diese ist bei einer Schweizer Anwaltskanzlei angesiedelt, die ausserhalb des Kantons Thurgau ansässig ist, um die Gefahr von Interessenkonflikten zu minimieren. Die Kontaktaufnahme mit der Meldestelle erfolgt, falls Verdachtsmeldungen an die vorgesetzte Person nicht zumutbar sind oder falls nach einer Meldung an eine interne Stelle keine Massnahmen ergriffen werden. Die Meldung an die Whistleblower-Stelle kann anonym erfolgen. Auch wenn die Meldung nicht anonym erfolgt, legt die externe Meldestelle die meldende Person nicht offen. Falls die externe Meldestelle die Verdachtsmeldung als relevant beurteilt, werden die nötigen Informationen an den Leiter Compliance der TKB weitergegeben, welcher eine interne Untersuchung eröffnet. Die Eröffnung der Untersuchung wird der Whistleblower-Stelle mitgeteilt.

Im Fall von sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung oder Grenzüberschreitungen können sich betroffene, beobachtende wie auch beschuldigte Personen an Vorgesetzte, die HR-Beraterinnen und -Berater oder die externe Mitarbeitenden-Beratung MOVIS AG wenden.

Vor der Einleitung eines allfälligen formellen Beschwerdeverfahrens wird betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Beratungsgespräch mit den HR-Beratenden empfohlen. Dabei werden die Möglichkeiten und der Ablauf eines Beschwer-

deverfahrens besprochen. Betroffenen Personen, die Rat suchen oder Beschwerde erheben, erwachsen daraus keine Nachteile. Im Anschluss daran wird das Beschwerdeverfahren durch den Leiter HR eingeleitet. Der Leiter HR bestimmt eine externe Fachstelle, welche das Beschwerdeverfahren durchführt.

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

Zudem steht es den Kunden frei, sich an weitere Stellen wie den Bankenombudsman oder die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht FINMA zu wenden.

Für die Kommunikation mit der TKB stehen allen Stakeholdern die öffentlichen Kanäle zur Verfügung, welche auch für die Kundinnen und Kunden in der Schweiz zugänglich sind. Beschwerden, die via Bankenombudsman oder FINMA an die TKB herangetragen werden, behandelt sie fallbasiert.

## Wesentliche Themen (Material topics)

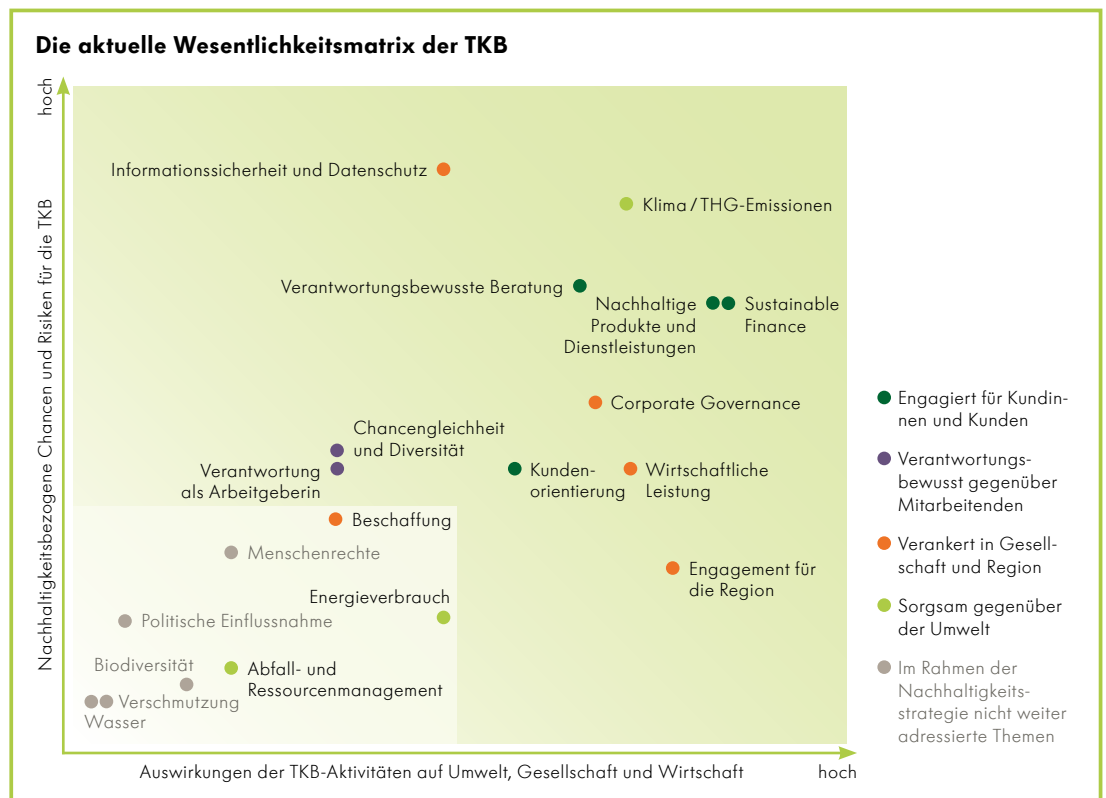
[GRI 3-1] Die TKB möchte in ihrem nachhaltigen Handeln die richtigen Schwerpunkte setzen. Dazu hat sie wesentliche Themen definiert. Für die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2020 hatte die Bank 13 Themen festgelegt, bei denen ihr Handeln die grössten Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft, die Wirtschaft und die Menschenrechte zeigt. Ergänzend dazu wurde 2023 eine Analyse der nachhaltigkeitsbezogenen Chancen und Risiken für die TKB durchgeführt. Basierend darauf wurde ein zusätzliches wesentliches Thema (Informationssicherheit und Datenschutz) identifiziert. Somit beruhen die 14 wesentlichen Themen der TKB nun auf einer doppelten Materialitätsanalyse (double materiality assessment). Die aktualisierte Wesentlichkeitsmatrix wurde von der Geschäftsleitung genehmigt und vom Strategieausschuss zur Kenntnis genommen.

Jedes wesentliche Thema ist einer strategischen Stossrichtung zugeordnet. Pro wesentliches Thema werden in diesem Bericht die nachhaltigkeitsbezogenen Chancen und Risiken aufgezeigt (Outside-in-Perspektive), pro Stossrichtung werden die Auswirkungen der TKB beschrieben (Inside-out-Perspektive). Zudem hat die Bank für jedes wesentliche Thema konkrete Ziele formuliert und geeignete Massnahmen festgelegt. Über die Umsetzung der Massnahmen und den Fortschritt bei der Zielerreichung berichtet die Bank jährlich öffentlich in ihrem GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit und intern mittels halbjährlichem Strategiecontrolling.

Die Bewertung der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit umfasste die ganze Wertschöpfungskette: Vorgelagert wurden jene Prozesse bewertet, die bei der Beschaffung von Gütern ablaufen, beispielsweise die Zusammenarbeit mit Finanzdienstleistern und Lieferanten. Bankintern wurden Prozesse wie das Immobilienmanagement und der Betrieb der Geschäftsstellen analysiert. Nachgelagert standen insbesondere die Auswirkungen der vergebenen Kredite und von den Anlegerinnen und Anlegern investierten Gelder im Fokus. Als Massstab

für diese qualitative Analyse dienten aktuelle Nachhaltigkeitsstandards, internationale und nationale Zielvorgaben sowie der Vergleich mit besonders gut agierenden Unternehmen. Bei den eruierten Themen beurteilte die TKB die Reichweite, den Schweregrad und die Wahrscheinlichkeit der Auswirkungen. Zudem wurden die Themen hinsichtlich ihrer Bedeutung für 15 Stakeholdergruppen – von Mitarbeitenden über Lieferanten, Nichtregierungsorganisationen und Sponsoring-Partner bis hin zu Kundinnen und Kunden sowie Eigentümern – beurteilt. Die Themen, die nach diesem Schritt als Ergebnis vorlagen, diskutierte und validierte die Bank anlässlich ihres Nachhaltigkeitsforums im Herbst 2020 mit über 30 internen und externen Teilnehmenden.

Für alle Themen, die auf der Wesentlichkeitsmatrix aufgeführt sind, wurden 2023 die nachhaltigkeitsbezogenen Chancen und Risiken bewertet. Dabei wendete die TKB für die Bewertung der Risiken die gleiche Methode an, die das bankweite Risikomanagement für die Bewertung aller relevanten Risiken einsetzt. Die Risikobeurteilung beschreibt Risikoszenarien und deren potenzielle Auswirkungen. Dabei wurden jeweils das Schadenpotenzial, die Eintrittswahrscheinlichkeit, die Auswirkung auf die Reputation sowie die Implikation auf das Gesamtrisiko der Bank beurteilt. Danach erfolgte eine Zuordnung der Risikoszenarien zu den verschiedenen wesentlichen Themen. Bei den Chancen wurden deren Ausmass sowie die Wahrscheinlichkeit, dass die Chance wahrgenommen wird, bewertet. An einem internen Workshop wurde die Chancen- und Risikoanalyse validiert. Für die Zusammenführung der Chancen- und Risikoperspektive wurden die Ergebnisse der beiden Bewertungen kumuliert und gewichtet. Die Fachstelle Nachhaltigkeit leitete den Prozess; sie wurde dabei durch die Unternehmensentwicklung, Risk Control und Compliance unterstützt. Die Bestimmung der wesentlichen Themen erfolgte mit Unterstützung eines auf Nachhaltigkeit spezialisierten Beratungsunternehmens.



Im Zentrum des nachhaltigen Engagements der TKB stehen 14 wesentliche Themen. Es sind jene nachhaltigkeitsbezogenen Themen, auf welche die Bank durch ihre Geschäftstätigkeit die grössten Auswirkungen auf Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft hat (horizontale Achse) und welche besonders grosse Chancen und Risiken für die Geschäftstätigkeit der TKB bergen (vertikale Achse). Jedes wesentliche Thema ist einer Stossrichtung zugeordnet und in der Wesentlichkeitsmatrix farbig markiert.

**Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs)**

Die TKB ist sich der aktuellen globalen Herausforderungen für eine nachhaltige Entwicklung bewusst. Sie stellt sich ihrer Verantwortung, zur wirtschaftlichen Entwicklung beizutragen, das Wohlergehen der Menschen zu fördern und die natürlichen Ressourcen zu schützen. Dabei orientiert sie sich auch an den SDGs – 17 globale Ziele mit 169 Unterzielen, die wirtschaftliche, soziale und ökologische Dimensionen abdecken.

Um jene SDGs zu identifizieren, auf welche die TKB im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit im Allgemeinen sowie ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten im Besonderen grosse Auswirkungen hat, ordnete sie diese im Zuge der Strategieformulierung ihren wesentlichen Themen zu. Dabei traten elf SDGs hervor, zu deren Erreichung die Bank im Rahmen der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie einen konkreten Beitrag leisten kann und will (siehe Übersicht auf Seite 127 im Anhang).

# Stossrichtung

## «Engagiert für Kundinnen und Kunden»

Die TKB ist die Bank der Bevölkerung und der Wirtschaft im Kanton Thurgau und begleitet ihre Kundinnen und Kunden ein Leben lang. Sie ist eine verlässliche Partnerin für Private, das Gewerbe, Firmen und die öffentliche Hand. Die Bank berät ganzheitlich, persönlich und kompetent und bietet Dienstleistungen, die langfristig einen Nutzen stiften und zu einem nachhaltigen Finanzsystem beitragen. Ihren Kundinnen und Kunden offeriert sie eine umfassende Palette an Produkten und Dienstleistungen in den Bereichen Finanzieren, Anlegen und Vorsorgen und entwickelt diese entlang der Kundenbedürfnisse weiter. Dabei wird die Produkte- und Dienstleistungspalette gezielt mit nachhaltigen Angeboten erweitert. Mit ihrem dichten Geschäftsstellennetz und einem stetig breiter werdenden digitalen Angebot entspricht sie dem Bedürfnis ihrer Kundinnen und Kunden nach Nähe und Professionalität.

### **Auswirkungen der Geschäftstätigkeit**

Als lokal verankertes und kundennahes Finanzinstitut mit einem umfassenden Angebot in den Bereichen Finanzieren, Anlegen und Vorsorgen hat die TKB die Möglichkeit, zu einem nachhaltigeren Finanzsystem und einer ebensolchen Wirtschaft und Gesellschaft beizutragen. Zugleich hat die TKB als Finanzdienstleisterin die grössten Auswirkungen über ihre Produkte und Dienstleistungen. Darum bezieht die Bank Umwelt- und Sozialaspekte (inklusive Menschenrechte) in das Anlage- und Vorsorgegeschäft (via Anlagepolitik, TKB-Ansatz ESG Plus) und in das Finanzierungsgeschäft (Kreditvergabe) ein, belohnt umweltfreundliches Verhalten im Rahmen ihrer Produkte, zum Beispiel mit der Energiehypothek, und fördert die Finanzierung sozial- und umweltverträglicher Projekte mit Vorzugskonditionen. Mit persönlicher, kundenorientierter und fundierter ESG-Beratung nimmt die Bank Einfluss auf die Entscheidungsfindung ihrer Kundinnen und Kunden, zeigt

ihnen sozial- und umweltverträgliche Lösungen auf und begleitet Unternehmen bei der Transformation ihrer Geschäftsmodelle. Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) im Finanzierungsprozess sinkt zudem das Risiko, dass die TKB-Vermögenswerte an Wert verlieren, wenn sich physische oder transitorische Risiken materialisieren. Klimaverträgliche Produkte senken beispielsweise langfristig das Risiko von unsanierten Liegenschaften im Kreditportfolio. Schliesslich fördert die Bank die Verbundenheit ihrer Kundinnen und Kunden, indem sie deren Bedürfnisse erfüllt und so den Grundstein für eine langfristige Kundenbeziehung legt. Weiter hat die Bank in der **TKB-Nachhaltigkeitspolitik** Ausschlüsse für gesellschaftlich kontrovers diskutierte Themen definiert. Die Ausschlüsse gelten für die gesamte Geschäftstätigkeit der Bank – namentlich fürs Finanzierungsgeschäft, fürs Anlage- und Vorsorgegeschäft, für die bankeigenen Finanzanlagen und für den Bankbetrieb.



### **Erwartungen an die Bank**

Generell erwarten Stakeholdergruppen von der Finanzbranche, dass sie zu einer nachhaltigen Entwicklung beiträgt, indem sie die Finanzflüsse in nachhaltige, zukunftsorientierte Lösungen lenkt. Dabei sind es nicht nur Investoren oder Kundinnen und Kunden, die sich nachhaltige Investitionsmöglichkeiten oder die Finanzierung eines nachhaltigen Projekts – zum Beispiel eine energetische Sanierung des Eigenheims – wünschen. Es sind auch politische und gesellschaftliche Organisationen, welche von der Finanzbranche die Reduktion von THG-Emissionen und die Einhaltung der Menschenrechte im Portfolio verlangen. Ferner wird von der TKB erwartet, dass sie mit einer kompetenten Beratung zu nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen den aktuellen Kundenbedürfnissen nachkommt. Nicht zu vergessen sind schliesslich die regulatorischen Entwicklungen: Mit dem Ziel eines nachhaltigen Schweizer Finanzmarkts beschloss der Bundesrat unter anderem eine verbindliche Berichterstattung über Klimabelange. Auf Kantonsebene werden im Rahmen der Thurgauer Klimastrategie konkrete Anforderungen für kantonsnahe Institute gestellt. Zudem gibt SwissBanking zwei Selbstregulierungen im Bereich Sustainable Finance vor.



Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

# Verantwortungsbewusste Beratung

Die Ausbildung der Beraterinnen und Berater sowie die Information der Kundinnen und Kunden sind ein wichtiger Baustein für den Aufbau eines gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsbewusstseins. Indem sie diskriminierungsfrei Zugang zu Finanzdienstleistungen ermöglichen, übernehmen Finanzinstitute wie die TKB eine wichtige Rolle für ein Wirtschaftswachstum und einen Wohlstand, der allen zugutekommt. Mit der Vergabe von Hypotheken oder Krediten unterstützt die Bank den Aufbau nachhaltiger Gemeinden und Infrastrukturen und ermöglicht ein zukunftsorientiertes Unternehmertum.

Die TKB begleitet ihre Kundinnen und Kunden in allen Lebensphasen mit einer umfassenden und transparenten Beratung zu Produkten und Dienstleistungen. Die Bank befähigt ihre Beraterinnen und Berater für die ESG-Beratung und sensibilisiert ihre Kundinnen und Kunden für Nachhaltigkeitsthemen. Auf diese Weise stärkt sie die Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten und fördert eine nachhaltige Wirtschaft. Mit einer verantwortungsvollen Beratung trägt die TKB dazu bei, Armut durch Überschuldung oder das Eingehen zu grosser Risiken zu vermeiden.

### Managementansatz

Die TKB verfügt über einen systematischen Beratungsprozess, um die individuellen Bedürfnisse ihrer Kundinnen und Kunden bestmöglich und langfristig abzudecken. In diesem Beratungsprozess sind die ESG-Beratung und damit das Thema Nachhaltigkeit verankert. Konkret ist die ESG-Beratung im Beratungsprozess, im Kernbankensystem, im Self-Service-Angebot und im Beratungstool «Omnium» der Bank verankert. Die Beraterinnen und Berater werden für die korrekte Dokumentation der ESG-Beratung geschult, insbesondere für jene des Risikoprofils.

Die Bank legt dabei besonderen Wert auf die Anwendung verantwortungsvoller Verkaufspraktiken. Die TKB ermittelt bei der Anlageberatung beispielsweise die Risikofähigkeit der Kundinnen und Kunden und unterstützt sie, eine Anlagestrategie zu wählen, mit der sie ihre finanziellen Ziele mit einem möglichst geringen Risiko erreichen können. Beim Abschluss einer TKB-Anlagelösung wird automatisch geprüft, ob die gewählte Strategie dem Risikoprofil der Kundin oder des Kunden entspricht. Bei Wertschriftendepots mit Anlageberatung werden die Beraterinnen und Berater täglich informiert, falls bei Aktien oder strukturierten Produkten ein Klumpenrisiko oder in der Anlageklasse Aktien eine Überschreitung der Maximalquote von mehr als zehn Prozent gegenüber der

hinterlegten Anlagestrategie besteht. Die Abteilung Compliance überwacht die Bearbeitung dieser Meldungen. Weiter verzichtet die TKB auf die finanzielle Incentivierung der Beraterinnen und Berater mittels Provisionszahlungen. Der variable Anteil des Gehalts ist nicht vom Erreichen von Verkaufs- oder weiteren erfolgsorientierten Zielen abhängig, sondern für sämtliche Mitarbeitenden vom Geschäftserfolg der Bank.

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

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TKB bis hin zu den Mitgliedern des Bankrates sind für das Thema Nachhaltigkeit umfassend und angemessen ausgebildet (siehe Abschnitt «Wissensaufbau» auf Seite 25). Damit wird eine systematische Ansprache





von ESG-Themen sowohl bei Privatkunden, Geschäftskunden als auch institutionellen Kunden gewährleistet.

Generell ist Nachhaltigkeit bei der TKB ein fester Bestandteil von Schulungen und Weisungen. Die beiden Selbstregulierungen von SwissBanking, die «Richtlinie für die Finanzdienstleister zum Einbezug von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung» sowie die «Richtlinie für Anbieter von Hypotheken zur Förderung der Energieeffizienz», welche seit 1. Januar 2023 in Kraft sind, wurden fristgerecht umgesetzt. Als Folge davon hat die TKB unter anderem die Weisung zum Anlagegeschäft angepasst. Beide genannten Richtlinien sind für Mitglieder von SwissBanking verbindlich. Die Richtlinien werden regelmässig durch SwissBanking evaluiert und weiterentwickelt: Im Berichtsjahr war dies bei der «Richtlinie für die Finanzdienstleister zum Einbezug von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken und zur Prävention von Greenwashing bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung» der Fall, wobei die Änderungen per 1. September 2024 mit Übergangsfristen in Kraft getreten sind.

### ISO-Zertifizierung

Alle Beraterinnen und Berater, die Anlage- oder Finanzierungsberatungen durchführen, sind zertifiziert, unabhängig davon, ob sie Firmen und Gewerbebetriebe oder Privatpersonen beraten. Mit der Zertifizierung nach dem SAQ-Zertifizierungssystem Kundenberater Bank gemäss ISO-Standard 17024 stellt die TKB sicher, dass das Fachwissen ihrer Beraterinnen und Berater aktuell ist und die Beratungsleistung eine hohe Qualität aufweist.

### Wissensaufbau

Damit die Beraterinnen und Berater ihre Kunden nach ESG-Kriterien beraten können – unter anderem in den Bereichen Bauen und Sanieren, nachhaltige Unternehmensführung sowie Anlegen –, fokussiert die TKB auf einen kontinuierlichen Wissensaufbau aller Mitarbeitenden. Dazu verfügt die

TKB über ein dreistufiges Schulungskonzept. Die Grundlagenschulungen werden von allen Mitarbeitenden absolviert. Die zwei Vertiefungsstufen müssen von Mitarbeitenden absolviert werden, die in ihrem Berufsalltag regelmässig mit dem Thema «Sustainable Finance» in Kontakt kommen, beispielsweise bei der Beratung von Privat- oder Geschäftskunden oder in vertriebsnahen Abteilungen. Die Schulungen sind so konzipiert, dass Wissen passend zur jeweiligen Funktion in verschiedenen Lernformen vermittelt wird. Die Lernleistung wird nach jeder Stufe überprüft. Zudem sind die Nachhaltigkeits-Schulungen Teil des Einführungsprozesses für neu eintretende Mitarbeitende. In regelmässigen Abständen werden die Anpassung und Erweiterung der Schulungen geprüft. Bei der Erarbeitung und Weiterentwicklung dieser Schulungen wird die TKB von der School of Management and Law der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) unterstützt.

### Finanzwissen für die Bevölkerung (financial literacy for the general public)

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

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

Zusätzlich unterstützt die TKB in Zusammenarbeit mit dem Verein «Finance Mission» das Projekt



«Schuldenmodul Thurgau» und damit die finanzielle Allgemeinbildung junger Menschen. Dabei besuchen Mitarbeitende der Betriebs- und Konkursämter und der Beratungsstelle Caritas Thurgau Schulklassen, um in einer Doppellektion Finanzkompetenz zu vermitteln.

### **Kooperationen**

Der Kanton Thurgau und die TKB setzen sich gemeinsam für die Steigerung der Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien ein. Im Rahmen der Kooperation mit den öffentlichen Energieberatungsstellen werden Energieberatungen bei Wohneigentümerinnen und -eigentümern durchgeführt und das Sanierungspotenzial aufgezeigt. Zudem subventioniert die TKB die Impulsberatung «Energie vom Dach» im Zusammenhang mit Photovoltaikanlagen. Die Angebote sind kostenlos, unabhängig davon, ob eine Geschäftsbeziehung mit der TKB besteht. Ergänzend besteht eine Kooperation mit dem Verein Energiefachleute Thurgau (EFT). Kundinnen und Kunden der TKB, die ihr Eigenheim energetisch sanieren oder einen Neubau realisieren wollen, erhalten kostenlos eine GEAK-Expertise. Ein ähnliches Angebot besteht auch für Geschäftskunden durch die Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Erneuerbare Energie-Systeme Thurgau (KEEST). Mit dieser Zusammenarbeit soll die Installation einer Photovoltaik-Eigenproduktionsanlage durch KMUs gefördert werden. Das KEEST erstellt für KMUs mit Potenzial Machbarkeitsstudien für solche Anlagen und überlässt diese der TKB für Finanzierungsprüfungen und Unterbreitung eines Finanzierungsangebots. Weitere Informationen zur Energieberatung finden sich auf der [TKB-Website](#).

### **Organisation**

Die Verantwortung für das wesentliche Thema «Verantwortungsbewusste Beratung» liegt bei der Abteilung Beratung & Vertrieb, die im Geschäftsbereich Marktleistungen angesiedelt ist. Die Abteilung ist zuständig dafür, dass der Beratungsprozess und die Beratungshilfsmittel die definierten Nach-

haltigkeitsthemen beinhalten und adäquat thematisiert werden können. Weiter koordiniert die Abteilung Arbeiten von Fachstellen, welche einen Einfluss auf den Beratungsprozess und die Beratungstools haben. Die inhaltliche Weiterentwicklung erfolgt durch die verantwortlichen Fachabteilungen. Die Umsetzung der Massnahmen und die Einhaltung der Prozesse erfolgen durch die Führungskräfte und deren Teams. Die Fachstelle Nachhaltigkeit verantwortet in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung den Wissensaufbau zur Nachhaltigkeit bei den Mitarbeitenden.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Risiken**

Zu einer verantwortungsbewussten Beratung gehört, dass Kundinnen und Kunden ausreichend auf die für sie relevanten Risiken hingewiesen werden und die eingegangenen Risiken der Risikofähigkeit der Kundin oder des Kunden entsprechen. Die Gefahr besteht, dass Kundinnen und Kunden unzureichend über Risiken aufgeklärt werden und schliesslich nicht gemäss ihrer Risikofähigkeit und ESG-Präferenzen investiert sind. Falls die betroffenen Kundinnen und Kunden dadurch Teile des Vermögens verlieren oder weniger Ertrag erwirtschaften, kann es entweder zu Schadenersatzforderungen oder zur Auflösung der Geschäftsbeziehung kommen. Die TKB schätzt diese Risiken als eher gering ein, denn sie hat Massnahmen getroffen, welche die Risiken mindern. Dazu gehören insbesondere die standardisierten Beratungsprozesse, welche mit digitalen Hilfsmitteln – dem Beratungstool «Omnium» – unterstützt werden, die Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Nachhaltigkeitsthemen sowie Weisungen und andere bankinterne Vorgaben.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Chancen**

In der verantwortungsbewussten Beratung ihrer Kundinnen und Kunden liegen für die TKB Chancen, die sie aktiv wahrnimmt. Die Integration von ESG-Themen in die Beratung von Privat- und Geschäftskunden bietet der Bank zusätzliches Ertragspotenzial – insbesondere wenn es ums Bauen



und Sanieren, ums Anlegen oder um die nachhaltige Unternehmensführung geht. Geschäftskunden kann die TKB auf dem Weg der Transformation ihrer Geschäftsmodelle unterstützen. Zudem stärkt die verantwortungsbewusste Beratung das Vertrauen der Kundinnen und Kunden in die TKB.

### **Massnahmen & Aktivitäten**

Im Berichtszeitraum haben alle neu eintretenden Mitarbeitenden die dreistufige Schulungsinitiative zum Thema Nachhaltigkeit absolviert, welche Teil des obligatorischen Einführungsprozesses der Bank bildet. Die Schulungsinitiative wird gemeinsam mit der School of Management and Law der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) umgesetzt (weitere Informationen siehe Abschnitt «Wissensaufbau» auf Seite 25).

Die weiterentwickelte «Richtlinie für die Finanzdienstleister zum Einbezug von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken und zur Prävention von Greenwashing bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung» von SwissBanking wurde in der Berichtsperiode geprüft, sodass allfällige Anpassungen im Jahr 2025 umgesetzt werden können. Erste operative Massnahmen, u. a. die Anpassung des Fondsprospektes, wurden bereits im Berichtsjahr umgesetzt, sodass die Anlageprodukte und –prozesse weiterhin den regulatorischen Anforderungen an ESG-Anlagelösungen genügen.

Nachdem der Renovations- und CO<sub>2</sub>-Rechner für Immobilien 2023 in den Beratungsprozess und in die Beratungstools integriert wurde, steht er seit dieser Berichtsperiode auch auf der Website der TKB zur Verfügung. Dadurch können Interessierten Energie- sowie Renovationsbedarf und den CO<sub>2</sub>-Ausstoss ihrer Immobilie selbst berechnen. Mit Schulungen befähigte die Bank alle Beraterinnen und Berater, den Renovations- und CO<sub>2</sub>-Rechner anzuwenden. Gleichzeitig wurden sie erneut auf die Partner- und Produktangebote (u. a. GEAK-Unterstützung, Energiehypothek) im Hypothekbereich aufmerksam gemacht.

Nachhaltigkeit ist seit 2023 als Fokusthema in das Unternehmensgespräch integriert, um Geschäftskunden für das Thema zu sensibilisieren. Dabei werden der Stellenwert der nachhaltigen Unternehmensführung und nachhaltigkeitsbezogene Chancen und Risiken besprochen. Daraus können die nachhaltigkeitsbezogenen Prioritäten der Unternehmen abgeleitet werden. Für energetische Gebäudesanierungen werden die Geschäftskunden aktiv auf die Energiepartnerschaften hingewiesen.

Um die finanzierten THG-Emissionen von kommerziellen Finanzierungen transparent zu machen, wurden im Berichtsjahr erstmals ausgewählte Gewerbe- und Firmenkunden mit einem emissionsintensiveren Geschäftsmodell mittels eines strukturierten Fragebogens befragt. Die Ergebnisse des Fragebogens sollen der Bank helfen, zu verstehen, wo die Geschäftskunden in Hinblick auf die Transformation ihrer Geschäftsmodelle stehen.

Im Berichtsjahr führte die TKB erneut Aktivitäten zur Sensibilisierung von Kundinnen und Kunden, der Bevölkerung des Kantons Thurgau und der Beratenden des Privatkunden- und Geschäftskundenbereichs bezüglich Nachhaltigkeit im Generellen und nachhaltigem Bauen und Sanieren im Speziellen durch. Die Kompaktseminarreihe unter dem Titel «Nachhaltig Sanieren und Finanzieren» wurde im Berichtsjahr fortgeführt, wobei acht Seminare mit jeweils rund zehn Teilnehmenden durchgeführt wurden.

Anfang 2024 konnte die Bank als Eventpartnerin gemeinsam mit dem KEEST ein Unternehmerforum zu den gesetzlichen Verpflichtungen und möglichen Lösungsansätzen für Grossverbraucher durchführen. Das Interesse am Anlass war sehr gross. Rund 170 Unternehmensvertreter nahmen teil. Basierend auf diesem Anlass wurde in Kooperation mit der KEEST, dem Solarstrom-Pool Thurgau und der EKT ein neues Kompaktseminar



für Geschäftskunden unter dem Titel «Betriebs-optimierung und Solarpotenzial in KMU» entwickelt und umgesetzt.

Zudem führte die TKB in der Berichtsperiode die Veranstaltungsreihe «Gebäude erneuern – Energiekosten halbieren» in Kooperation mit dem Verein Energiefachleute Thurgau für die Bevölkerung an vier Standorten sowie Fachvorträge an Messen wie der «Immozionale Thurgau 2024» durch, wobei wiederum rund 250 interessierte Personen an den Anlässen teilnahmen.

Zur Sensibilisierung der Privatkundenberatenden wurden Fachvorträge in Zusammenarbeit mit Minergie Schweiz durchgeführt, welche Grundlagenwissen zum Thema Minergie und Labels vermittelten.

Zur Sensibilisierung der Geschäftskundenberatenden wurde ein Neubau in der Region besichtigt, der als Leuchtturmprojekt in Sachen Nachhaltigkeit gilt und den die TKB finanzierte. Dabei wurde den Mitarbeitenden aufgezeigt, dass konsequentes nachhaltiges Bauen und wirtschaftliche Überlegungen miteinander vereinbar sind. Dieses Finanzierungsprojekt kam aufgrund der guten Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Abteilungen zustande, und weil der Kunde vom Engagement der TKB bezüglich Nachhaltigkeit überzeugt war. Am Anlass nahmen rund 40 Mitarbeitende der TKB aus dem Geschäftskundenbereich teil.

Die TKB bietet Hypothekenvermittlern (Brokern) mit der Online-Plattform brokermarket.ch die Möglichkeit, ihre Prozesse mit verschiedenen Kapitalgebern vollständig zu digitalisieren. Im Berichtsjahr wurde zum zweiten Mal gemeinsam mit der ZHAW ein Hypothekenbroker-Forum durchgeführt. Zusätzlich hat die TKB 2023 für die Hypothekenvermittler von brokermarket.ch gemeinsam mit der ZHAW eine Schulungsinitiative zu Nachhaltigkeitsthemen im Hypothekarebereich entwickelt und diesen auch im Berichtsjahr zur Verfügung gestellt.

Die TKB arbeitet seit 2023 mit der Pro Senectute Thurgau zusammen. Diese politisch und konfessionell neutrale Fach- und Dienstleistungsorganisation setzt sich für die ältere Bevölkerung im Kanton ein. Ziel der Kooperation ist die Bündelung von Kompetenzen von TKB und Pro Senectute Thurgau, damit Angebote für die ältere Bevölkerung möglichst aus einer Hand erhältlich sind. Das übergeordnete Ziel ist, der älteren Bevölkerung den Zugang zu Expertinnen und Experten im Bereich von Finanzen und Lebensgestaltung zu erleichtern. Im Berichtsjahr wurden verschiedene Sensibilisierungsmassnahmen für Privatkundenberaterinnen und -berater, die Gewerbe- und Firmenkunden sowie in Zusammenarbeit mit Pro Senectute für die ältere Bevölkerung umgesetzt.

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

#### Ziele bis 2025

- Die Bank berät ihre Privatkunden systematisch und bedürfnisorientiert. Dabei berücksichtigt sie ESG-Kriterien – insbesondere in den Bereichen Bauen und Sanieren sowie Anlegen
- Die TKB spricht ihre Geschäftskunden systematisch auf ESG-Themen an, um sie dafür zu sensibilisieren und ihre Bedürfnisse abzuklären
- Die TKB hat ihre Beraterinnen und Berater zur ESG-Beratung befähigt

#### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- ✓ Erreicht: Alle Mitarbeitenden wurden zu den Grundlagen zum Thema Nachhaltigkeit geschult
- ✓ Erreicht: Alle Beraterinnen und Berater wurden zur ESG-Beratung befähigt
- Die Bank berät ihre Privatkunden systematisch und bedürfnisorientiert. Dabei berücksichtigt sie ESG-Kriterien – insbesondere in den Bereichen Bauen und Sanieren sowie Anlegen
- Die TKB spricht ihre Geschäftskunden auf ESG-Themen an, um sie dafür zu sensibilisieren und ihre Bedürfnisse abzuklären



Mit dem erfolgreichen Abschluss der Initialschulungsinitiative zur Nachhaltigkeit sind alle Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit geschult. Die Beraterinnen und Berater absolvierten dabei alle drei Stufen, welche beratungsspezifische Schulungen beinhalten. Dadurch sind sie befähigt, nachhaltigkeitsbezogene Aspekte in die Beratungsgespräche zu integrieren. Die Nachhaltigkeitsschulungen wurden in den obligatorischen Einführungsprozess für alle Mitarbeitenden aufgenommen.

Die Bank berät ihre Privatkunden systematisch und bedürfnisorientiert. Dabei berücksichtigt sie ESG-Kriterien – insbesondere in den Bereichen Bauen und Sanieren sowie Anlegen. Die ESG-Beratung ist im Beratungsprozess, im Kernbankensystem, im Self-Service-Angebot und im Beratungstool «Omnium» der Bank verankert. Die TKB spricht ihre Geschäftskunden auf ESG-Themen an, um sie dafür zu sensibilisieren und ihre Bedürfnisse abzuklären.

### **Nächste Schritte**

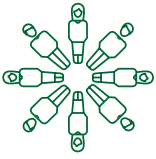
Die unternehmensweite Schulungsinitiative zum Thema Nachhaltigkeit wird weitergeführt. Die TKB prüft regelmässig, welche spezifischen Nachhaltigkeitsthemen vertieft und ob neue Themen vermittelt werden sollen. Im Jahr 2025 wird der Fokus der Wissenserweiterung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden auf dem Anlagebereich liegen. Gemeinsam mit der ZHAW werden sämtliche Beraterinnen und Berater aus dem Privat- und Geschäftskundenbereich, Mitarbeitende aus vertriebsnahen Abteilungen sowie die Geschäftsleitung eine halbtägige Schulung zum Thema Anlegen absolvieren. Die Schulungen haben zum Ziel, das Wissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter zu festigen und sie zu sensibilisieren, Verständnis für nachhaltiges Anlegen zu schaffen und Greenwashing-Risiken zu mitigieren.

Zudem wird die Bank 2025 notwendige Anpassungen im Zuge der weiterentwickelten «Richtlinie für die Finanzdienstleister zum Einbezug von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken und zur Prävention von Greenwashing bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung» von SwissBanking und der «Selbstregulierung zu Transparenz und Offenlegung bei Kollektivvermögen mit Nachhaltigkeitsbezug vom 29.04.2024 – (Version 2.0)» der Asset Management Association Switzerland (AMAS) vornehmen.

Um Privatkundenberaterinnen und -berater zu sensibilisieren, führt die Fachstelle Nachhaltige Immobilien auch im neuen Berichtszeitraum Fachvorträge und Roadshows zum Thema nachhaltiges Bauen und Sanieren durch.

Für die Sensibilisierung der Privatkunden und aller interessierten Personen ist geplant, das Thema nachhaltiges Bauen und Sanieren weiter voranzutreiben, mittels Fachvorträgen, Messeauftritten, Veranstaltungen für die Bevölkerung, Weiterführung der Kompakteinseminare, Weiterentwicklung der Impulsberatungsangebote und weiteren Kooperationen.

Die Geschäftskunden und ihre Beraterinnen und Berater werden weiter für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert. Um die finanzierten THG-Emissionen von kommerziellen Finanzierungen transparent zu machen, soll im kommenden Berichtsjahr die Befragung der Gewerbe- und Firmenkunden mit emissionsintensivem Geschäftsmodell mittels strukturiertem Fragebogen ausgeweitet werden. Die Ergebnisse des Fragebogens helfen der Bank, zu verstehen, wo ihre Geschäftskunden in Hinblick auf die Transformation ihrer Geschäftsmodelle stehen.



7 8 12

Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

# Kundenorientierung

Persönliche Beratung, eine hohe Präsenz im Kanton, ein zuvorkommender Service und die zuverlässige und rasche Bearbeitung von Aufträgen sind Teil der Kundennähe der TKB. Mit dieser Kundenorientierung will die Bank eine hohe Kundenzufriedenheit erreichen.

Ein niederschwelliger Zugang zu nachhaltigen Finanzdienstleistungen ist eine Voraussetzung für ein nachhaltiges Wirtschaftssystem. Hierzu trägt die TKB bei. Wichtig ist auch die Vermittlung komplexer Nachhaltigkeitsthemen, beispielsweise im Rahmen der Kreditvergabe. Dies ermöglicht es Kundinnen und Kunden beim Hausbau oder der Sanierung ihres Eigenheims, bewusst umweltverträgliche Entscheidungen zu treffen.

Mit einem dichten Geschäftsstellennetz und einem starken digitalen Angebot will die TKB als Beratungs- und Vertriebsbank überzeugen. Dabei spielen der persönliche Kontakt, aber auch das umfassende Selbstbedienungsangebot eine wichtige Rolle. Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden überprüft die Bank regelmässig.

### Managementansatz

Der Mission und Vision «Mehr als eine Bank» folgend strebt die TKB aktive Kundenbeziehungen an, welche die Lebenssituation und die Bedürfnisse der Kundin, des Kunden ins Zentrum stellen. Der regelmässige und persönliche Kontakt stärkt die Kundenbindung. Rückmeldungen von Kundinnen und Kunden liefern der Bank wichtige Hinweise für den Ausbau der Beratungsqualität und die Steigerung der Kundenzufriedenheit. So kann die TKB kundenzentrierte Innovationsprozesse anstossen. Für eine aktive und erfolgreiche Kundenorientierung verfolgt die TKB verschiedene Ansätze.

### Bedürfnisorientierte Beratung

Die TKB weist alle Kundinnen und Kunden einem Segment zu, um sie gemäss ihren Bedürfnissen begleiten zu können. Weiter trägt die Beratung durch eine passende Kundenberaterin oder einen passenden Kundenberater zu einer optimalen Betreuung der Kundinnen und Kunden bei.

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

Die TKB ist nah bei ihren Kundinnen und Kunden. Das dichte Geschäftsstellennetz mit 29 Standorten im ganzen Kanton steht für die physische Nähe der Bank zu ihren Kundinnen und Kunden. Bezüglich Zugänglichkeit hält die TKB bei Neubauten die

SIA-Norm 500 «Hindernisfreie Bauten» ein – bestehende Gebäude werden im Fall von Umbauten wo möglich nachgerüstet. Bei der persönlichen Beratung kommt seit 2021 das digitale Tool «Omnium» zum Einsatz, das die kundenzentrierte und ganzheitliche Beratung unterstützt. Auf Wunsch besuchen Beraterinnen und Berater ihre Kundinnen und Kunden für Beratungstermine auch zu Hause.

Im digitalen Kontakt möchte die TKB gut nutzbare und barrierefreie Services anbieten. Dafür stützt sie sich auf den ISO-9241-Standard, der die Ergonomie von Mensch-System-Interaktionen beschreibt. Im digitalen Raum bietet das Kundenportal «OLIVIA» ein umfassendes Selbstbedienungsangebot inklusive E-Banking. Dieses ist einfach und intuitiv gestaltet, und damit z. B. auch für ältere Menschen angenehm zu bedienen. Die TKB bietet die Online-Eröffnung von Kundenbeziehungen und Konten an. Kundinnen und Kunden können sich ausserdem via Videocall beraten lassen. Die barrierefreie Zugänglichkeit ihrer Website überprüft die TKB regelmässig mit dem Siteimprove Accessibility Checker. Per November 2024 erreichte sie einen guten Wert von 78,2 von 100 Punkten.

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



### **Kundenreaktionen**

Die Reaktionen ihrer Kundinnen und Kunden erfasst die TKB systematisch und reagiert darauf gemäss einem definierten Prozess. Mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel «Kommunikation von kritischen Anliegen» auf Seite 19.

### **Meinungsumfragen**

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

### **Befähigung der Mitarbeitenden**

Die TKB schafft die notwendigen Grundlagen, damit sich ihre Mitarbeitenden abteilungsübergreifend zu Kundenanliegen und zur Kundenzufriedenheit austauschen können. Alle Beraterinnen und Berater erhalten in jährlichen Weiterbildungskursen nach dem ISO-Standard 17024 (SAQ-Zertifizierung Kundenberater Bank) die notwendigen Kompetenzen für eine persönliche und kundenzentrierte Beratung vermittelt (siehe Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» ab Seite 24).

### **Stellungnahme zu wirtschaftlichem Gefälle (Position statement on economic divide)**

Die TKB anerkennt das weltweite wirtschaftliche Gefälle, aufgrund dessen Personen ungleichen Zugang zu Finanzdienstleistungen und dem Erwerb damit verbundener Fähigkeiten haben. Als regional tätige Finanzdienstleisterin ist die TKB davon nicht direkt betroffen. Trotzdem will sie Nachteile des wirtschaftlichen Gefälles in ihrem Einflussbereich so weit möglich mildern. Dies tut sie, indem sie sich für die niederschwellige Vermittlung von Finanzwissen an die Thurgauer Bevölkerung engagiert: Die TKB bietet kostenlose Kompaktseminare rund um das Bankgeschäft an und unterstützt in Zusammenarbeit mit dem Verein «Finance Mission» das Projekt «Schuldenmodul Thurgau» und damit die finanzielle Allgemeinbildung junger Menschen (mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» ab Seite 24). Den einfacheren Zugang zu ihren Geschäftsstellen und Dienstleistungen fördert sie wo möglich durch hindernisfreie Bauten und zunehmend barrierefreie digitale Dienstleistungen (siehe Abschnitt «Physischer und digitaler Kontakt, Barrierefreiheit» weiter oben in diesem Kapitel).

### **Organisation**

Das wesentliche Thema «Kundenorientierung» wird in der TKB von den Abteilungen Marktkommunikation und Marketing koordiniert. Diese haben den Auftrag, ein gutes Kundenerlebnis zu schaffen, sowohl auf realer als auch virtueller Ebene.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Risiken**

Auf Kundenbedürfnisse einzugehen und eine umfassende Risikoauflärung vorzunehmen, gehört für die TKB zur Kundenorientierung dazu. Eine unzureichende Beratung hinsichtlich der Risikofähigkeit der Kundin oder des Kunden kann bei Vermögensverlusten zu Schadenersatzforderungen oder zur Kündigung der Geschäftsbeziehung führen. Reputationsschäden oder eine tiefe Kunden-



zufriedenheit könnten die Folge davon sein. Die TKB schätzt diese Risiken mit den Massnahmen, die sie getroffen hat, als eher gering ein. Zu den Massnahmen gehören der standardisierte Beratungsprozess, der Einsatz digitaler Hilfsmittel, die Schulung der Mitarbeitenden sowie Weisungen und andere bankinterne Vorgaben.

### Nachhaltigkeitsbezogene Chancen

Gelebte Kundenorientierung stärkt die Kundenbindung und sichert zusätzliches Ertragspotenzial. Dessen ist sich die TKB bewusst. Kundenorientierung gehört zu ihren Unternehmenswerten und die Bankstrategie gibt die Wertearbeit – also das Leben und Verankern der Unternehmenswerte – als einen von acht strategischen Schwerpunkten vor. Dies geschieht, indem die Kundenorientierung bankintern regelmässig thematisiert wird, zum Beispiel als Bestandteil der Mitarbeitergespräche.

### Massnahmen & Aktivitäten

2023 hat die TKB in einer Vorstudie ermittelt, welche Faktoren zu einer erhöhten Kundenzufriedenheit führen, wo die Bank den grössten Einfluss auf diese hat und wie sie am besten gemessen werden kann. Dazu überprüfte die TKB die technischen Anforderungen und rechtlichen Vorgaben und erarbeitete darauf basierend Empfehlungen. Diese wurden im Rahmen eines Projekts im Jahr 2024 adressiert; dabei wird mit den beiden Metriken Net Promoter Score (NPS) und Customer Satisfaction Score (CSAT) gearbeitet. Die Werte zeigen, mit welcher Wahrscheinlichkeit eine Kundin oder ein Kunde die TKB weiterempfiehlt (NPS) und wie zufrieden diese mit Produkten, Dienstleistungen und den Interaktionen mit der Bank sind (CSAT).

Zur Ermittlung dieser Kennzahlen wurden zwei separate Umfragen aufgesetzt. In der Umfrage zur Kundenloyalität werden jeden Monat rund 4 000 zufällig ausgewählte Kundinnen und Kunden zu einer Online-Umfrage eingeladen. Es gilt die Gesamtzufriedenheit, Weiterempfehlungsbereitschaft und Zufriedenheit mit einzelnen TKB-Leis-

tungen zu bewerten, u. a. mit der Servicequalität, dem Digital Banking, dem Preis-/Leistungsverhältnis oder dem Marktauftritt. Aus den Ergebnissen errechnet die TKB anschliessend den NPS.

Bei der Umfrage zur Kundenzufriedenheit steht der Onboarding-Prozess im Zentrum. Personen, die im Vormonat physisch oder digital eine Bankbeziehung mit der TKB eröffnet haben, werden eingeladen, ihr Kundenerlebnis bei der Geschäftseröffnung zu bewerten. Dabei können beispielsweise Aufwand, Angebot, Unterlagen und Beratung bewertet werden. Als Kennzahl ermittelt die TKB daraus den CSAT.

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

#### Ziele bis 2025

- Die TKB ist die kundenorientierte und vertrauenswürdige Finanzdienstleisterin im Kanton
- Die Kundenzufriedenheit beträgt mindestens 8,5 (Skala von 1 bis 10)
- Die Loyalität der Kundinnen und Kunden – gemessen an ihrer Bereitschaft, die Bank weiterzuempfehlen – beträgt mindestens 8 (Skala von 1 bis 10)

#### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- Kundenzufriedenheit: 8,9 von 10 Punkten (2023) (2021: 9 von 10 Punkten, Messung alle zwei Jahre)
- Weiterempfehlungsrate: 7,2 von 10 Punkten (2023) (2021: 7,2 Punkte, Messung alle zwei Jahre)

Die TKB investiert laufend in die Nähe zu ihren Kundinnen und Kunden, in die persönliche und ganzheitliche Beratung sowie in digitale Hilfsmittel.

In der aktuellen Privatkundenumfrage des VSKB aus dem Jahr 2023 konnte die TKB ihren Zielwert von 8,5 bei der Kundenzufriedenheit deutlich über-





treffen – mit einem Wert von 8,9 (auf einer Skala von 1 bis 10). Damit gehört die TKB weiterhin zu den Banken mit der höchsten Kundenzufriedenheit im Kanton Thurgau. Auch die Loyalität – gemessen an der Bereitschaft, die Bank weiterzuempfehlen – konnte auf hohem Niveau bestätigt werden. Der betreffende Wert beträgt 7,2 auf einer Skala von 1 bis 10. Die TKB arbeitet daran, die Lücke zum Zielwert von 8,0 zu schliessen. Die beste Bank in dieser Kategorie erreichte einen Wert von 7,6.

#### **Nächste Schritte**

Im Jahr 2025 werden die Dokumentation und Aufbereitung der Ergebnisse aus den Umfragen für den NPS und den CSAT weiterentwickelt. Die Ergebnisse sollen für Geschäftsstellenleitende und das Management in einem Dashboard verfügbar sein. Damit soll leichter erkennbar sein, wo es Verbesserungsmöglichkeiten in Prozessen, Systemen und Leistungen gibt.

Die monatliche Messung der Kundenzufriedenheit wird die kontinuierliche Verbesserung der Kundenerlebnisse unterstützen. Sämtliche Rückmeldungen werden zentral analysiert; dank der Regelmässigkeit der Messungen lassen sich auch kurzfristige Ausschläge aufgrund äusserer Einflussfaktoren schneller erkennen. Mit den relevanten Stakeholdern werden gezielte Massnahmen zur Verbesserung der Prozesse und Leistungen diskutiert und umgesetzt.

Für 2025 ist vorgesehen, die automatisierte Bewertung des barrierefreien Website-Zugangs mittels Software um die Sicht einer spezialisierten externen Fachstelle zu ergänzen und darauf beruhend Verbesserungsmassnahmen zu entwickeln.



Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

# Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Die TKB bietet Produkte und Dienstleistungen an, die einen langfristigen ökologischen oder sozialen Nutzen stiften, beispielsweise im Bereich erneuerbarer Energien.

Über die Ausgestaltung der Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Finanzieren, Vorsorgen und Anlegen können Finanzflüsse in nachhaltige Aktivitäten gelenkt und Risiken für Mensch und Umwelt vermindert werden. Entsprechend kann die TKB zu einer Vielzahl an SDGs beitragen: zur Bekämpfung der Armut, zum Aufbau nachhaltiger und widerstandsfähiger Infrastrukturen, zur Förderung erneuerbarer Energien und nachhaltiger Konsummuster, zur Bekämpfung des Klimawandels und zu einer starken Wirtschaft im Kanton.

### Managementansatz

Die TKB bietet ihren Kundinnen und Kunden eine umfassende Produktpalette in den Bereichen Finanzieren, Vorsorgen und Anlegen, die langfristig Nutzen stiftet. Im Anlage- und Vorsorgegeschäft orientiert sich die Bank an den sechs Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren und rapportiert gegenüber Principles for Responsible Investment (PRI) (siehe Kapitel «Sustainable Finance» auf Seite 41).

### Finanzierungsgeschäft: Kreditvergabe

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

Die TKB strebt eine partnerschaftliche und dauerhafte Geschäftsbeziehung mit ihren Kundinnen und Kunden an und unterstützt diese auch in wirtschaftlich schwierigen Verhältnissen. Sie hält die regulatorischen Anforderungen ein, vermeidet Interessenskonflikte und hält sich an moralische und ethische Wertvorstellungen und -haltungen. Die TKB vergibt keine Kredite ohne umfassenden Einblick in die wirtschaftlichen Verhältnisse (Kreditfähigkeit) des Kreditnehmers, ausreichende Kenntnis seiner persönlichen Verhältnisse (Kreditwürdigkeit) sowie eine Offenlegung des Kreditzwecks.

Bei der Beurteilung von Kreditgeschäften – insbesondere bei grundpfandgedeckten Finanzierungen – werden die ökologischen Risiken (Umweltrisiken) berücksichtigt. Dabei wird unter anderem beurteilt, ob Risiken durch Schadstoffbelastung (Altlasten) bestehen. Belastete Standorte sind aufgrund von Ablagerungen, betrieblicher Tätigkeit, Nutzung und Einfluss von kritischen Stoffen oder Unfällen möglicherweise mit Schadstoffen kontaminiert. Dies kann bei Liegenschaften den Boden, die Luft oder die Bausubstanz betreffen, zu Mehrkosten führen und den Wert des Grundpfandes vermindern.

Bei Unternehmen erfolgt die systematische Beurteilung der Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells, wobei die Einschätzung von nachhaltigkeits-

bezogenen Transitionsrisiken Teil des Kreditvergabeprozesses ist. Die TKB hat zu kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen Kriterien definiert, welche Kunden von der Kreditvergabe ausschliessen. Die Richtlinie zu kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen ist Teil der öffentlich zugänglichen [TKB-Nachhaltigkeitspolitik](#) (siehe Kapitel «Sustainable Finance» auf Seite 41).

#### **Inkassopolitik (Debt Collection Policy)**

Die TKB verfügt über eine Spezialfinanzierungseinheit, welche Privat- und Firmenkundinnen und -kunden mit finanziellen Schwierigkeiten begleitet. Ihr Ziel ist es, Probleme frühzeitig zu erkennen, um mit genügend Vorlauf Lösungen zu finden, welche die Interessen der Kundschaft und der Bank berücksichtigen. Inkassovorgänge werden in Übereinstimmung mit den mit den Kundinnen und Kunden vereinbarten vertraglichen Bestimmungen und den geltenden Schweizer Gesetzen und Vorschriften geführt.

Kundinnen und Kunden mit finanziellen Schwierigkeiten stehen bei Fragen, Beschwerden und kritischen Anliegen alle offiziellen Kanäle der TKB zur Verfügung. Es steht ihnen frei, sich mit ihrem Anliegen an den Bankenombudsman zu wenden (mehr Informationen dazu finden sich im Kapitel «Kommunikation von kritischen Anliegen» auf Seite 19).

#### **Sustainability-Linked Loans (SLLs)**

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

#### **Finanzierung von Nachhaltigkeitslösungen (Innovationsfinanzierungen)**

Die TKB finanziert Nachhaltigkeitslösungen mit Innovationscharakter wie beispielsweise Photovoltaikanlagen auf Fremddächern (PV-Contracting) oder Wärmeverbünde. Dafür bestehen spezifische Vorgaben hinsichtlich Höhe und Rückführungsdauer gewährter Investitionskredite.

#### **Energiehypothek (Vergünstigung von nachhaltigen Hypotheken)**

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

#### **Subvention GEAK-Expertisen (Beteiligung an Zertifizierungskosten)**

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

#### **Anlage- und Vorsorgegeschäft: Vermögensverwaltungsmandate und Fonds**

Im Anlage- und Vorsorgegeschäft orientiert sich die TKB an den sechs Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren, den Principles for Responsible Investing (PRI), und nimmt am jährlichen Reporting gegenüber PRI teil. Zudem werden die Empfehlungen von SwissBanking zu nachhaltigen



Kapitalanlagen, die Ausschlusskriterien des Schweizer Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen (SVVK-ASIR) und die Ausschlusskriterien der TKB (siehe [TKB-Nachhaltigkeitspolitik](#)) berücksichtigt.

#### **Vermögensverwaltungsmandate, bankeigene Strategiefonds, Empfehlungsliste**

Sämtliche Vermögensverwaltungsmandate der Privatkunden, die bankeigenen Strategiefonds und die TKB-Empfehlungsliste basieren auf dem bankeigenen **ESG Plus-Ansatz**. Dieser Ansatz ist in den verbindlichen Anlagerichtlinien der Bank festgehalten. Die Einhaltung dieser Richtlinien wird von der Abteilung Risk Control und der Internen Revision überprüft. Nur auf expliziten Wunsch der Kundinnen und Kunden ist im Einzelfall eine von diesem Ansatz abweichende Strategie möglich. Das bedeutet, dass die TKB, sofern möglich, nur Anlagen berücksichtigt, die bezüglich Umwelt-, Sozial- und Governance-Kennzahlen gewisse Kriterien erfüllen. Zudem werden ausschliesslich Anbieter von kollektiven Kapitalanlagen berücksichtigt, die sich zu den PRI verpflichtet haben und somit einen positiven Beitrag zu einem nachhaltigen Finanzsystem leisten wollen. Das Investment Controlling überwacht die Einhaltung dieser Vorgaben. Zusätzlich bietet die TKB auf der Empfehlungsliste Themenfonds an, um die Nachfrage nach Impact Investment-Produkten abzudecken. Die Themenfonds und aktive Aktienfonds müssen alle einen Nachhaltigkeitsansatz aufweisen, für die TKB mittels Daten von MSCI ESG bewertbar sein und einen Stewardship-Prozess beinhalten. Zusätzlich muss sich die jeweilige Fondsgesellschaft ebenfalls zu den PRI verpflichtet haben. Die Fonds auf der Empfehlungsliste sind bevorzugt gemäss Art. 8 der europäischen Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) oder, falls ein Impact-Ansatz vorhanden ist, sogar nach Art. 9 SFDR klassifiziert. Auch Index-Fonds für die TKB-Empfehlungsliste müssen einem Nachhaltigkeitsindex folgen und mindestens über ein MSCI ESG-Rating von BB verfügen.

#### **Reporting**

Für die in der Vermögensverwaltung für Privatkunden eingesetzten oder auf der Empfehlungsliste aufgeführten Fonds werden periodisch Nachhaltigkeits-Factsheets auf Basis von MSCI ESG-Daten erstellt. Diese führen die wichtigsten ESG-Kennzahlen sowie die angewendeten Nachhaltigkeitsansätze transparent auf. Dazu zählen sowohl das Portfolio-Rating, der Gesamt-ESG-Score, die einzelnen ESG-Scores sowie klimabezogene Daten, absolut und relativ zu einem Benchmark. Gegenüber allen Anlagekundinnen und -kunden werden im Vermögensbericht das ESG-Rating und der «Implied Temperature Rise» (ITR) von MSCI für ihr individuelles Portfolio ausgewiesen. Der ITR bzw. das globale Erwärmungspotenzial eines Portfolios gibt an, ob das Portfolio bereits die Zielvorgaben des Pariser Klimaabkommens hinsichtlich der Begrenzung der Erderwärmung auf unter zwei Grad Celsius erreicht. Zusätzlich wird bei Fonds auch die SFDR-Klassifizierung nach Art. 8 und 9 angezeigt.

Jährlich finden ESG Plus-Schulungen für die Kundenberaterinnen und -berater statt. Weitere Informationen zum ESG Plus-Ansatz (Sustainable investment approach) finden sich auf der [TKB-Website](#).

#### **Stewardship (Engagement, Stimmrechtsausübung)**

Ergänzt wird der ESG Plus-Ansatz durch das direkte Engagement des Investment Centers mit den Drittfondsgesellschaften. Dies erfolgt für die Zielfonds in den Vermögensverwaltungsmandaten und den bankeigenen Strategiefonds als integraler Bestandteil des Selektionsprozesses. Der direkte Dialog mit den Unternehmen, das Mitwirken bei Investoreninitiativen sowie die Stimmrechtsausübung erfolgt indirekt über die externen Fondsgesellschaften.



### **Selbstverwalteter Fonds mit Einzeltiteln (TKB Fonds Aktien Schweiz ESG (CHF))**

Der Fonds investiert in ein diversifiziertes Portfolio von rund 50–70 Schweizer Aktien, hauptsächlich Titel von innovativen, ertragsstarken Unternehmen. Dabei liegt der Fokus auf Unternehmen, welche zu den besten ihrer Branche zählen («best in class») und interessantes Gewinnwachstumspotenzial aufweisen. Die Anlageentscheide basieren auf umfassenden quantitativen und qualitativen Analysen. Das Portfolio Management der TKB berücksichtigt in der Analyse neben klassischen Finanzkennzahlen auch ESG-Kriterien. Nebst Ausschlusskriterien der TKB für kontroverse Geschäftsfelder kommen die Ausschlusskriterien von SVVK-ASIR zur Anwendung. Zudem wird auf Fondsebene besonders Wert auf die CO<sub>2</sub>-Intensität und den durch die investierten Unternehmen verursachten Temperaturanstieg (ITR) gelegt. Weiter beabsichtigt der Fonds, ökologische und soziale Aspekte gemäss den SDGs zu unterstützen.

### **Stewardship (Engagement, Stimmrechtsausübung)**

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

### **Kooperationen**

Bei der Weiterentwicklung ihres Angebots setzt die TKB auf Kooperationen mit Fachpartnern aus der Region. In Zusammenarbeit mit den öffentlichen Energieberatungsstellen im Kanton Thurgau (eteam – ihre energieberatung) erhalten interessierte TKB-Kundinnen und Nicht-Kunden auf Wunsch einen Gutschein für eine kostenlose, energetische Immobilienbeurteilung. Auf Basis des

Berichts, den die Energieberatungsstellen anfertigen, zeigen die TKB-Beraterinnen und -Berater anschliessend den Eigenheimbesitzerinnen und -besitzern optimale Finanzierungsmöglichkeiten für eine energetische Sanierung auf. Dabei werden auch weitere Aspekte wie z. B. die Steuerpraxis abgedeckt. Zudem subventioniert die TKB die Impulsberatung «Energie vom Dach», wobei sich TKB-Kundinnen und Nicht-Kunden im Zusammenhang mit Photovoltaikanlagen kostenlos beraten lassen können. Ergänzend besteht eine Kooperation mit dem Verein Energiefachleute Thurgau (EFT), der GEAK-Expertisen für die Kundschaft der TKB erstellt. Die TKB übernimmt dabei die Kosten für die Erstellung dieses Berichts für ihre Kundinnen und Kunden. Anhand dieser Analyse können beispielsweise Sanierungsvarianten konkret miteinander verglichen werden. Eine weitere Zusammenarbeit pflegt die TKB mit dem Kompetenz-Zentrum Erneuerbare Energie-Systeme Thurgau (KEEST). Hier ist die Bank exklusive Partnerin für Finanzierungen von Photovoltaikanlagen für kleine und mittlere Unternehmen. Die TKB nimmt eine unentgeltliche Finanzierungsprüfung vor, basierend auf den Ergebnissen der Machbarkeitsstudie, die das Kompetenzzentrum erstellt.

### **Organisation**

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

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



dukten im Bereich des Anlegens, Vorsorgens und für nachhaltige Finanzierungsprodukte ist das Produktmanagement zuständig.

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

Die TKB führt eine Fachstelle Nachhaltige Immobilien, die in der Abteilung Immobilienbewertung angesiedelt ist. Sie hat zum Auftrag, die Nachhaltigkeit im Hypothekengeschäft weiterzuentwickeln und im Beratungsprozess zu verankern. Weitere Informationen finden sich unter «Massnahmen & Aktivitäten» in diesem Kapitel.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Risiken**

Bei nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen besteht das Risiko, dass der Nachhaltigkeitsansatz nicht genügend verständlich vermittelt wird – zum Beispiel in Produktbeschreibungen oder Beratungsgesprächen. Als Folge davon könnte sich die Bank berechtigter- oder unberechtigterweise mit Greenwashing-Vorwürfen konfrontiert sehen. Solche Vorwürfe können unter anderem zu Schadenersatzforderungen, Reputationsschäden oder – im berechtigten Fall – zu regulatorischen Auflagen oder Bussen führen. Derzeit besteht jedoch in der Schweiz keine nachhaltigkeitspezifische Rechtsgrundlage, beispielsweise in Form einheitlich definierter und vorgegebener Begriffe und Kriterien. Obwohl die Bank Massnahmen zur Minderung des Risikos ergriffen hat und sie ihre Mitarbeitenden laufend für die Thematik sensibilisiert, stuft sie das Risiko als mittel ein. Die TKB beobachtet die regulatorischen Entwicklungen rund um ESG-bezogene Standards und Anforderungen eng und leitet,

wenn erforderlich, frühzeitig Massnahmen ein. Der regelmässige Austausch mit internen und externen Experten unterstützt die TKB dabei.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Chancen**

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen ermöglichen es der TKB, Finanzflüsse in nachhaltige Aktivitäten zu lenken und damit einen Beitrag zur Dekarbonisierung von Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten. Ein nachhaltiges Angebot trägt ferner dazu bei, dass die Attraktivität der TKB als Finanzpartnerin gesteigert wird. Um diese Chancen zu nutzen, prüft die Bank ihre Angebotspalette laufend und entwickelt sie weiter. Die Bankstrategie sieht vor, dass das Angebot in den kommenden Jahren noch stärker an ESG-Kriterien ausgerichtet und die TKB zusehends nachhaltiger wird.

### **Massnahmen & Aktivitäten**

Im April 2024 schaffte die TKB die Kontoführungsgebühren ab. Im gleichen Zug senkte die Bank die Pauschalpreise für Servicepakete, die neben einem oder mehreren Konti weitere Leistungen beinhalten. Dadurch erleichtert die TKB den Zugang zu ihren Produkten und Dienstleistungen.

Seit Mitte 2024 stammen alle neuen Debit Mastercards aus 100 Prozent recyceltem PVC: Die Karten werden vollständig aus Produktionsabfällen und rezyklierten Karten hergestellt. In der Berichtsperiode wurden rund 34 000 Karten ersetzt.

Die TKB trat im Berichtsjahr der Responsible Shareholder Group (RSG) bei, dem Engagement-Verband von Inrate. Als Teil der RSG nimmt die Bank fortan direkt Einfluss auf Schweizer Unternehmen, in welche die TKB in den Vermögensverwaltungsmandaten oder als Teil des TKB Aktien Schweiz ESG-Fonds investiert ist. Zusätzlich werden Unternehmen abgedeckt, in welche die TKB mittels eigener Finanzanlagen investiert. Ziel des Engagements ist, dass Unternehmen ihre nachhaltige Wirkung verbessern und dadurch langfristige Wert schaffen. Neben dem Engagement über die



RSG für Einzeltitel von Schweizer Unternehmen betreibt die TKB durch ihr Investment Center ein direktes Engagement mit den Drittfondsgesellschaften für die Zielfonds in den Vermögensverwaltungsmandaten und den Strategiefonds der TKB. Weitere Informationen sind in den beiden Managementansätzen der wesentlichen Themen «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» und «Sustainable Finance» zu finden.

Die TKB befasste sich weiter mit der möglichen Integration der Swiss Climate Scores (SCS) in die eigenen Produkte und Dienstleistungen. Ein erster Schritt war 2023 die Integration des ITR auf Portfolioebene, welcher seither in sämtlichen Vermögensberichten der TKB-Anlagelösungen aufgeführt wird.

Die Bank prüft regelmässig die bestehenden Kooperationsangebote. Im Berichtsjahr stand die Weiterentwicklung der Kooperation mit dem KEEST im Fokus. Dabei wurde die Einführung einer kostenlosen Impulsberatung für Geschäftskunden geprüft und im Rahmen eines Pilotprojektes getestet.

## Stand der Zielerreichung per Ende 2024

### Ziele bis 2025

- Alle Standard-Vermögensverwaltungslösungen für Private sowie alle Empfehlungslisten, die den Anlageberatungslösungen zugrunde liegen, sind an ESG-Kriterien geknüpft (alle Vermögensverwaltungsmandate sind auf ESG Plus umgestellt)
- Die TKB hat ein erstes an ESG-Kriterien geknüpftes Basisprodukt lanciert
- Das Volumen an ESG-Kriterien geknüpfter Hypotheken ist fünfmal höher als 2019
- Die TKB hat ihre Kooperation mit Energieberatungsstellen verstärkt
- Die TKB hat die «Prinzipien für verantwortliches Investieren» der Vereinten Nationen (PRI) geprüft und unterzeichnet
- Bei allen Beratungsmandaten wird der ESG-Score ausgewiesen und angesprochen
- In allen Vermögensauszügen werden die ESG-Scores ausgewiesen
- Das ESG-Angebot für Privat- und Geschäftskunden wird laufend überprüft und erweitert

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- ✓ Erreicht: Alle Standard-Vermögensverwaltungslösungen für Private und die TKB-Empfehlungsliste verfolgen den ESG-Ansatz
- Anteil der Anlageprodukte, die ESG-Kriterien umfassen: 24,6 Prozent (2023: 23,9 Prozent)
- Volumen der Energiehypothek: 81 Millionen Franken (2023: 60 Millionen Franken)
- Anzahl subventionierter Beratungen im Rahmen der Kooperation mit den öffentlichen Energieberatungsstellen: 146 (2023: 75)
- ✓ Erreicht: PRI-Reporting erfolgreich durchgeführt und Verbesserungsmassnahmen abgeleitet
- ✓ Erreicht: Bei allen Beratungsmandaten und Vermögensauszügen werden Nachhaltigkeitsinformationen ausgewiesen, u. a. ESG-Rating und ITR von MSCI ESG



Alle Standard-Vermögensverwaltungsmandate für Private (seit 2021) und die TKB-Empfehlungsliste (seit 2023) verfolgen den ESG Plus-Ansatz. Bei allen Beratungsmandaten und Vermögensauszügen der TKB-Anlagelösungen wird das gewichtete MSCI ESG-Rating und der ITR auf Portfolioebene angegeben.

Das PRI-Reporting wurde in der Berichtsperiode zum zweiten Mal erfolgreich durchgeführt und die TKB leitete daraus Verbesserungsmassnahmen ab. Das Reporting ist Teil der operativen Aufgaben im Investment Center und mittlerweile im Betrieb verankert. Die TKB reiht sich im Vergleich zu ihren Mitbewerbern im Mittelfeld ein. Der Bericht der TKB wurde im Herbst 2024 erstmals auf der PRI-Website veröffentlicht.

Das Volumen der abgeschlossenen Energiehypotheken ist auf rund CHF 81 Mio. angestiegen. Es wurden Anpassungen am Produkt vorgenommen (siehe oben unter «Massnahmen & Aktivitäten»), wodurch die Energiehypothek noch breiter angewendet werden kann. Die Einführung und Umsetzung erfolgten im zweiten Halbjahr der Berichtsperiode.

Die Kooperationen im Energiebereich mit dem Amt für Energie und dem eteam – ihre energieberatung wurde im Berichtsjahrweiter ausgebaut. Neu sind alle Impulsberatungsangebote dank dem Engagement der TKB kostenlos. Dadurch stellt die TKB der Thurgauer Bevölkerung kostenlose Beratungen zu allen Themen zur Verfügung, die bei der Vorbereitung von energieeffizienten Bauvorhaben relevant sind.

### **Nächste Schritte**

Basierend auf Kundenbefragungen soll bis Ende 2025 ein Basisprodukt mit ESG-Komponenten eingeführt werden. Im Verlauf des Jahres soll die Produktkonzeption vorliegen, sodass über das weitere Vorgehen entschieden werden kann.

Die zusätzliche Integration der SCS im Anlagebereich wird im kommenden Berichtszeitraum für den Strategiefonds umgesetzt.

In der Berichtsperiode wurde die Einführung einer kostenlosen Impulsberatung für Geschäftskunden mittels eines Pilotprojektes geprüft. 2025 werden die Ergebnisse des Pilotprojektes ausgewertet und die Einführung eines entsprechenden kostenlosen Impulsberatungsangebots vorangetrieben.





Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema Sustainable Finance

Bei Geschäfts- und Anlageentscheidungen, bei der Ausgestaltung von Produkten und Dienstleistungen sowie im Risikomanagement berücksichtigt die TKB ESG-Kriterien. Damit sind umweltbezogene und soziale Aspekte sowie eine ausgewogene Verteilung von Kompetenzen und Verantwortung in der Unternehmensführung (Corporate Governance) gemeint.

Das Engagement der TKB im Bereich Sustainable Finance hat Auswirkungen auf das Erreichen der SDGs: Verlässliche Finanzierungsmöglichkeiten bilden die Basis für den Aufbau und den Betrieb einer widerstandsfähigen Infrastruktur und die Förderung einer nachhaltigen Industrialisierung. Die Berücksichtigung von sozialen Kriterien und Prinzipien der guten Unternehmensführung in der Anlagepolitik fördert ein faires Wirtschaftssystem und entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten. Mit der Analyse und der Integration von Klimarisiken in ihre Geschäftspolitik kann die TKB einen Beitrag zur Begrenzung des Klimawandels leisten.

Die TKB möchte einen Beitrag zur Erreichung der Pariser Klimaziele leisten. Das übergeordnete Ziel der Bank besteht darin, bis 2050 «netto-null» THG-Emissionen zu erreichen, im eigenen Betrieb sowie bei der Finanzierungs- und Investitionstätigkeit. Um dieses Ziel zu erreichen, hat sich die TKB der SBTi angeschlossen und Absenkpfade formuliert. Die kurzfristigen Klimaziele sind seit 2024 durch SBTi validiert. Neben der Vermeidung und Reduktion von THG-Emissionen geht es darum, ESG-Kriterien in das unternehmerische Handeln zu integrieren sowie Transparenz hinsichtlich der finanzierten Emissionen und Klimarisiken im Anlage- und Kreditportfolio zu schaffen.

### Managementansatz

Die TKB ist überzeugt, dass langfristige Wertschöpfung nur in einem Finanzsystem möglich ist, das nachhaltig gestaltet ist, verantwortungsvolle Investitionen belohnt und zugleich der Gesellschaft und der Umwelt zugutekommt. Um ein solches Finanzsystem mitzugestalten, orientiert sich die TKB an den sechs Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren (Principles for Responsible Investment) und rapportiert jährlich gegenüber PRI. Beim Aufzeigen der klimabezogenen Chancen und Risiken folgt die TKB den TCFD-Empfehlungen und veröffentlicht einen Klimabericht.

### Austausch zur nachhaltigen Finanzierung

Als Gründungsmitglied des Vereins «Swiss Sustainable Finance» beteiligt sich die TKB seit 2014 an der Diskussion zu verschiedenen Aspekten bezüglich Sustainable Finance in der Schweiz. Der Verein fördert die Entwicklung von nachhaltigen Finanzprodukten und bietet seinen Mitgliedern eine Diskussionsplattform. Die TKB ist zudem Mitglied

der DACHLI (Deutschland, Österreich, Schweiz, Liechtenstein)-Regionalgruppe von PCAF und beteiligt sich am Austausch rund um die Umsetzung und Implementierung des PCAF-Berechnungsansatzes. Der «PCAF Global GHG Accounting and Reporting Standard» bietet Finanzinstituten einen Berechnungsansatz, um die THG-Emissionen und -Intensität von definierten Anlageklassen einheitlich zu ermitteln und zu berichten. Zudem tauscht sich die Bank mit anderen Kantonalbanken dazu aus, welche Ansätze angewendet werden und engagiert sich aktiv als Teil der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB). Den Dialog sucht die TKB auch mit Organisationen und Bewegungen der Zivilgesellschaft, welche die Akteure der Finanzbranche auffordern, ihre THG-Emissionen im Portfolio zu reduzieren.

### TKB-Nachhaltigkeitspolitik

Die TKB verfügt seit 2024 über eine Nachhaltigkeitspolitik, welche die Nachhaltigkeitsgrundsätze

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

#### **Finanzierungsgeschäft (Kreditvergabe)**

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

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

Sämtliche Vermögensverwaltungsmandate der Privatkunden, die bankeigenen Strategiefonds und die TKB-Empfehlungsliste basieren auf dem ESG Plus-Ansatz. Dieser Ansatz ist in den verbindlichen Anlagerichtlinien der TKB festgehalten. Weitere Ausführungen dazu sind sowohl dem Managementansatz des wesentlichen Themas «Nachhaltige

Produkte und Dienstleistungen», der TKB-Nachhaltigkeitspolitik und dem ESG Plus-Ansatz zu entnehmen.

#### **Bankeigene Finanzanlagen**

Seit Dezember 2019 verfolgt die TKB bei der Selektion der bankeigenen Finanzanlagen einen Nachhaltigkeitsansatz, wobei der Prozess 2024 weiterentwickelt wurde. Die TKB hat zu kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen Vorgaben mit Ausschlusskriterien erlassen, welche Teil der TKB-Nachhaltigkeitspolitik sind und für die bankeigenen Finanzanlagen gelten. Die Ausschlusskriterien werden bei der Titelselektion konsequent umgesetzt, wobei die bankeigenen Finanzanlagen mithilfe von MSCI ESG-Daten regelmässig auf kontroverse ESG-Themen analysiert und die Kriterien in den Titelselektionsprozess eingebunden werden. Weiter hat sich die TKB für die bankeigenen Finanzanlagen ein kurzfristiges Klimaziel nach SBTi auf Basis des Temperature-Rating-Ansatzes gesetzt, welches 2024 durch SBTi validiert wurde. Im Rahmen des Titelselektionsprozesses fliessen auch diese Faktoren mit ein. Zudem stützt sich die TKB weiterhin auf das Nachhaltigkeitsresearch der ZKB: Wird ein Titel von der ZKB als nachhaltig beurteilt (mindestens drei von fünf Sternen gemäss ZKB ESG-Rating), stuft die TKB den Titel als nachhaltig ein. Wird der Titel vom ZKB-Nachhaltigkeitsresearch nicht abgedeckt, wird die Einschätzung aus dem ESG-Tool des Finanzdienstleisters MSCI herangezogen. Sofern der Titel ein Basis-ESG-Rating von mindestens BB hat, beurteilt ihn die Bank als «an ESG-Kriterien geknüpft». Wird ein Titel auch von MSCI nicht abgedeckt (u. a. einige öffentlich-rechtliche Körperschaften), wird geprüft, ob er im Swiss Bond Index (SBI) ESG Domestic AAA-BBB enthalten ist. Falls ein Titel keines dieser Kriterien erfüllt, wird er nicht gekauft. Zudem werden die bankeigenen Finanzanlagen und Vermögenswerte regelmässig mithilfe des ESG-Tools von MSCI einer Prüfung nach ökologischen und sozialen Aspekten unterzogen.



### Stewardship (Engagement)

Ergänzt wird der Nachhaltigkeitsansatz mit der Beteiligung der TKB an der Responsible Shareholder Group, dem Engagement-Pool von Inrate. Im Rahmen dieses Engagements nimmt die Bank Einfluss auf Schweizer Unternehmen, in welche sie investiert ist, mit dem Ziel, dass Unternehmen ihre nachhaltige Wirkung verbessern.

Das Vorgehen zur Auswahl der bankeigenen Finanzanlagen ist in internen Dokumentationen und den Vorgaben zu kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen geregelt und im Rahmen der Weisung Bilanzsteuerung mit Verweis auf die TKB Nachhaltigkeitspolitik verankert.

### Sensibilisierung

Die TKB sensibilisiert ihre institutionellen Kunden proaktiv für nachhaltiges Investieren und spricht sie systematisch auf Nachhaltigkeit an, mit dem Ziel, ihre Bedürfnisse frühzeitig zu erkennen und Massnahmen einzuleiten. Um innerhalb der TKB das Thema «Sustainable Finance» voranzutreiben, ist der Wissensaufbau wichtig. Deshalb sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TKB im Speziellen zu Sustainable Finance und generell zu Nachhaltigkeit umfassend geschult (siehe Details dazu im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 24).

### Bestimmung der THG-Emissionen

Um die THG-Emissionen bei den Vermögensverwaltungsmandaten zu bestimmen, verwendet die TKB seit 2020 das ESG-Tool des Finanzdienstleisters MSCI. Damit wird die Nachhaltigkeitsausprägung von Anlageprodukten bewertet. Seit 2022 werden die THG-Emissionen im Kreditportfolio gemessen – dies erfolgt gemäss der PCAF-Methode und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Basierend darauf wurden wissenschaftsbasierte Klimaziele zur Reduktion der THG-Emissionen sowohl für bankeigene Finanzanlagen (börsenkotierte Aktien und Unternehmensanleihen), Unternehmenskredite an Grossunternehmen (> 500 Mit-

arbeitende) sowie Gewerbe- und Wohnimmobilien festgelegt und 2024 durch SBTi validiert.

### Organisation

Dem Thema «Sustainable Finance» widmet sich seit 2021 eine gleichnamige Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aus dem Kreditmanagement, dem Produktmanagement, dem Investment Center, der Abteilung für institutionelle Anleger sowie verschiedenen Abteilungen aus dem Geschäftsbereich «Finance & Risk». Die Arbeitsgruppe tauscht sich quartalsweise über den aktuellen Stand der bankinternen Vorhaben aus, welche die Mitglieder der Arbeitsgruppe mit ihren Abteilungen umsetzen, und diskutiert neue Ideen. Die Aktivitäten werden inhaltlich seit 2021 vom Fachrat Nachhaltigkeit begleitet. Die Fachstelle Nachhaltigkeit steht im Austausch mit der Arbeitsgruppe, koordiniert diese und gibt relevante Entwicklungen rund um das Thema Nachhaltigkeit an sie weiter.

### Nachhaltigkeitsbezogene Risiken

Es besteht das Risiko, dass Vermögenswerte, die nicht mit ESG-Kriterien übereinstimmen, künftig überdurchschnittlich an Wert verlieren. Auslöser hierfür könnten Veränderungen in der Gesetzgebung oder in der Nachfrage – man spricht hier von transitorischen Risiken – oder Entwicklungen in der Umwelt, insbesondere des Klimas, sein – hier ist die Rede von physischen Risiken. Die Gefahr besteht darin, dass die TKB diese Risiken unterschätzt oder nicht erkennt. Die Finanzierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien in der Schweiz ist für die TKB als führende Hypothekarbank im Kanton von grosser Bedeutung. Entsprechend wirken sich mögliche Folgen des Klimawandels am stärksten auf die Kreditrisiken aus. Diese Risiken schätzt die TKB als mittel ein – sie haben eine hohe Relevanz für die Bank. Damit die Mitarbeitenden solche Risiken verstehen und passend einschätzen können, investiert die TKB viel in deren Ausbildung. Ausserdem legt sie klimabezogene Risiken entlang der Empfehlungen der «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» offen, um sie syste-



matisch zu identifizieren, zu messen, zu bewerten, zu steuern, zu überwachen und zu berichten.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Chancen**

Der Übergang zu einer klimaverträglichen Wirtschaft eröffnet unternehmerische Chancen, denn die Dekarbonisierung erfordert hohe Investitionen. Über die Vergabe von Hypotheken und Unternehmenskrediten kann die TKB die Finanzflüsse in nachhaltige Aktivitäten lenken. Ein hohes Finanzierungspotenzial liegt im Gebäudesektor. Durch die proaktive Begleitung ihrer Kundinnen und Kunden kann die Bank frühzeitig Finanzierungsmöglichkeiten erkennen und wahrnehmen. Entsprechend sieht die Unternehmensstrategie vor, dass sich das Geschäftsmodell der TKB noch stärker an ESG-Kriterien ausrichtet. Grosses Potenzial verortet sie beim Thema «Sustainable Finance».

### **Massnahmen & Aktivitäten**

Die kurzfristigen Klimaziele (Zeithorizont bis 2030) entsprechen dem SBTi-Standard und sind von SBTi im Berichtsjahr validiert worden. Die Klimaziele, welche die Finanzierungs- und Investitionstätigkeit der TKB betreffen, decken rund 74 Prozent der Bilanzsumme ab (basierend auf den Zahlen der Halbjahresbilanz 2024).

Im Berichtsjahr wurde die TKB-Nachhaltigkeitspolitik erarbeitet und verabschiedet, welche die Nachhaltigkeitsgrundsätze der Bank präzisiert und Vorgaben zu kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen beinhaltet. Für diese Themen hat die TKB jeweils Ausschlusskriterien definiert. Der Umgang mit kontroversen Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen wird anhand eines iterativen und systematischen Monitoring-Prozesses bewirtschaftet.

Die Fachabteilung Risk Control und die Fachstelle Nachhaltigkeit haben sich im Berichtsjahr mit weiteren naturbezogenen Finanzrisiken auseinandergesetzt. Dabei wurde eine Gap-Analyse zu den Empfehlungen der Task Force on Nature-related

Financial Disclosures (TNFD) durchgeführt und mögliche Implikationen des FINMA-Rundschreibens 2026/1 Naturbezogene Finanzrisiken, welches am 1. Januar 2026 in Kraft tritt, abgeleitet. Basierend auf den Erkenntnissen wurde eine initiale Wesentlichkeitsbeurteilung der naturbezogenen Finanzrisiken anhand einer groben Branchen- und Standortanalyse für die Unternehmenskredite vorgenommen. Des Weiteren wurde die bisherige Risikoinventur mit Fokus auf Klimarisiken um die weiteren naturbezogenen Finanzrisiken ergänzt. Dabei fokussierte sich die Bank auf die Themen Biodiversitätsverlust, Verschmutzung, Abfallprobleme, übermässiger Ressourcenverbrauch und Artenschutzverletzungen.

Wie dem Managementansatz beim Thema der «Bankeigenen Finanzanlagen» entnommen werden kann, wurde der Titelselektionsprozess im Berichtsjahr weiterentwickelt. Der Prozess beinhaltet neu zusätzlich Ausschlusskriterien zu kontroversen ESG-Themen und berücksichtigt, ob sich Unternehmen kurzfristige Klimaziele gesetzt haben. Das ergänzende Vorgehen zur Auswahl der bankeigenen Finanzanlagen ist in internen Dokumentationen und in der Weisung «Bilanzsteuerung» mit Verweis auf die TKB-Nachhaltigkeitspolitik geregelt.

Die TKB entwickelte sich im nachhaltigen Anlegen weiter und trat im Berichtsjahr der Responsible Shareholder Group (RSG) bei, dem Engagement-Verbund von Inrate. Als Teil der RSG nimmt die Bank fortan Einfluss auf Schweizer Unternehmen, in welche die TKB in den Vermögensverwaltungsmandaten oder mittels des TKB Aktien Schweiz ESG-Fonds investiert ist. Zusätzlich werden Unternehmen aus dem Bestand der TKB-eigenen Finanzanlagen abgedeckt. Neben dem Engagement via RSG bildet das direkte Engagement die zweite Ebene der TKB-Engagementstrategie. Dabei tritt das Investment Center in den Dialog mit den Drittfondsgesellschaften für die Zielfonds in den Vermögensverwaltungsmandaten und den Strategiefonds der TKB als integraler Bestandteil des Selektions-



prozesses. Weitere Informationen sind in den beiden Managementansätzen der wesentlichen Themen «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» und «Sustainable Finance» zu finden.

Sowohl die TKB als auch die Pensionskasse der TKB haben 2024 zum dritten Mal am Klimatest des Bundesamts für Umwelt teilgenommen. Dieser wird nach der PACTA-Methode durchgeführt – einem standardisierten Verfahren, das prüft, ob Investitionen und Finanzierungen in Einklang mit dem Ziel des Pariser Klimaabkommens stehen, die globale Erwärmung auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen. Beim Klimatest liess die TKB die Strategiefonds und Vermögensverwaltungsmandate, ihr bankeigenes Finanzanlagenportfolio sowie die Hypothekarportfolios analysieren. Bei Letzteren lag der Fokus auf dem selbstbewohnten Eigentum. Die Ergebnisse zeigen, dass sämtliche Anlageportfolios der TKB in geringem Ausmass in kohlenstoffintensive Sektoren gemäss PACTA-Definition investiert sind und im Vergleich zu den Mitbewerbern durchschnittlich bis besser abschneiden. Bei den Hypotheken liegen die CO<sub>2</sub>-Intensitäten für die Scope 1-Emissionen der finanzierten Gebäude ebenfalls unter dem Durchschnitt aller teilnehmenden Finanzinstitute. Die TKB konnte im Vergleich zur letzten Teilnahme Fortschritte im Klimatest erzielen.

Die Pensionskasse der TKB hat in ihrem Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2023 erstmals die Empfehlungen des Schweizerischen Pensionskassenverbands ASIP zu «ESG Reporting Standard für Pensionskassen» umgesetzt und gegenüber ihren Destinatären Transparenz zu nachhaltigkeitsbezogenen Kennzahlen geschaffen.

Im Berichtsjahr setzte sich die Bank vertieft mit der Datenverfügbarkeit im Hypothekarbereich auseinander. Es wurde ein Prozess aufgesetzt, sodass künftig Gebäudezertifikate (u. a. GEAK, Minergie) ausgelesen und auf Einzelobjektbasis abgebildet werden können. Parallel dazu wurde eine Analyse der Grundstücksdaten hinsichtlich bereits erfasster eidgenössischer Gebäudeidentifikationsnummern (EGID) durchgeführt und weiterer objektbezogener Datenanforderungen geprüft. Basierend darauf wurden Handlungsempfehlungen für das Folgejahr erarbeitet. Zudem wurde in Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Dienstleistungsanbieter der CO<sub>2</sub>-Ausstoss des Hypothekarkreditportfolios erhoben und eine Auswertung nach ESG-Kriterien vorgenommen. Die Analyse ergab, dass die vorliegenden Ergebnisse auf vielen Annahmen basieren und Handlungsbedarf bei der Verbesserung der Datenbasis besteht. Konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung der Datenbasis sind in Erarbeitung.

Die Schweizer Kantonalbanken haben 2024 eine gemeinsame Anlagelösung lanciert – die Anteilsklasse «Education Initiative Swiss Cantonal Banks» des Anlagefonds «Swisscanto (LU) Portfolio Fund Sustainable Balance (CHF)». Diese spendet jährlich zwei Prozent des Fondsvolumens an «Education Cannot Wait», den Fonds der Vereinten Nationen für Bildung in Notsituationen. Die TKB unterstützt das Produkt mit einer Beteiligung von rund einer halben Million Franken am Startkapital von total 10 Millionen Franken und leistet damit einen Beitrag zur Verbesserung der inklusiven, gleichberechtigten und hochwertigen Bildung (SDG 4).



## Stand der Zielerreichung per Ende 2024

### Ziele bis 2025

- Der Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) ist in das Geschäftsmodell der Bank integriert und die Verantwortlichkeiten dafür sind geklärt
- Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) werden entlang international anerkannter Standards (u. a. TCFD, PCAF) erhoben und bearbeitet. Die Standards werden insbesondere genutzt, um die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) im Anlage- und Finanzierungsportfolio der Bank zu identifizieren sowie um den THG-Zielpfad der Bank zu definieren
- Institutionelle Kunden werden systematisch für ESG-Risiken sensibilisiert und hinsichtlich dieser Themen beraten
- Die Finanzanlagen der Bank sind vollständig an ESG-Kriterien geknüpft

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- ✓ Erreicht: Die Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) wurden in das institutsweite Risikomanagement integriert und die Verantwortlichkeiten auf oberster Führungsebene geregelt
- ✓ Erreicht: Die Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) wurden entlang international anerkannter Standards erhoben, bearbeitet und im Rahmen des Klimaberichtes nach TCFD offengelegt
- Die kurzfristigen Klimaziele entsprechen dem SBTi-Standard und wurden 2024 validiert
- Institutionelle Kunden werden systematisch und proaktiv für nachhaltiges Investieren sensibilisiert und beraten
- ✓ Erreicht: An ESG-Kriterien geknüpfte bankeigene Finanzanlagen: 100 Prozent (2023: 100 Prozent)
- Vermögenswerte mit ökologischer oder sozialer Prüfung: 100 Prozent (2023: 100 Prozent)
- THG-Ausstoss (Scope 1 bis 2) pro investierter Million Franken des Finanzanlagenportfolios: 5 Tonnen CO<sub>2</sub> (2023: 96 Tonnen CO<sub>2</sub>)

Sämtliche Ziele im wesentlichen Thema Sustainable Finance wurden vor Ende der Strategieperiode erreicht. Alle bankeigenen Finanzanlagen der TKB sind an ESG-Kriterien gekoppelt. Bei der Selektion der Titel wird ein Nachhaltigkeitsansatz angewendet, welcher laufend weiterentwickelt wird. Die Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) wurden in das institutsweite Risikomanagement integriert und die Verantwortlichkeiten auf oberster Führungsebene geregelt. Entlang international anerkannter Standards werden die Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert, finanzierte THG-Emissionen nach dem PCAF-Standard berechnet und im Rahmen der Klimaberichterstattung nach TCFD offengelegt. Unverändert ist die Datenverfügbarkeit und -qualität der finanzierten Emissionen, insbesondere der Hypotheken (Gewerbe- und Wohnimmobilien) und der Unternehmenskredite eine Herausforderung für die TKB. Zudem hat die Bank Zielpfade bzw. Zielwerte erarbeitet und liess die kurzfristigen wissenschaftsbasierten Klimaziele für die bankeigenen Finanzanlagen (börsennotierte Aktien und Unternehmensanleihen), die Unternehmenskredite an Grossunternehmen (> 500 Mitarbeitende) und die Hypotheken der Gewerbe- und Wohnimmobilien durch SBTi validieren.

Die institutionellen Kunden werden weiterhin systematisch für ESG-Risiken sensibilisiert und hinsichtlich dieser Themen beraten. Unter anderem werden grössere institutionelle Kunden proaktiv auf die Empfehlungen der ASIP («ESG Reporting Standard für Pensionskassen») aufmerksam gemacht, welche seit 2024 Bestandteil des Geschäftsberichts der TKB-Pensionskasse sind, und es werden ihnen nachhaltigkeitsbezogene Kennzahlen zur Verfügung gestellt.

Die signifikante Reduktion des THG-Ausstosses pro investierter Million Franken des Finanzanlagenportfolios ist auf eine verbesserte Datenbasis seitens Tool-Anbieter MSCI zurückzuführen.



Die detaillierten Informationen zum wesentlichen Thema «Sustainable Finance» sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 102 übersichtlich zusammengestellt.

### **Nächste Schritte**

Die TKB will die Berichterstattung über Klimabelange nach TCFD weiterhin kontinuierlich verbessern. Die fehlenden Daten zur Berechnung der finanzierten Emissionen sollen fortlaufend erfasst, aber auch die Standards selbst im Dialog mit anderen PCAF angeschlossenen Banken gestärkt und weiterentwickelt werden.

Nach ihrem Beitritt zur RSG wird die TKB 2025 erstmals einen Stewardship-Bericht erstellen, der Auskunft über die Engagement-Tätigkeiten der Bank gibt.

Die TKB will die Datenbasis des Hypothekarpportfolios (Gewerbe- und Wohnimmobilien) stetig verbessern. Aufgrund der vertieften Auseinandersetzung im Berichtsjahr resultierten wichtige Erkenntnisse (u. a. zur Datenbereinigung), welche 2025 umgesetzt werden sollen. Des Weiteren sollen bis Mitte 2025 die in der TKB-Nachhaltigkeitspolitik festgelegten Ausschlusskriterien entlang der ESG-Themen in den systemgestützten Kreditvergabeprozess integriert werden.

## Stossrichtung «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden»

Die TKB nimmt ihre Rolle als attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin verantwortungsvoll wahr. Sie bietet rund 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine attraktive Stelle und bildet seit vielen Jahren Lernende sowie Praktikantinnen und Praktikanten aus. Wichtig sind der Bank ein flexibles Arbeitsumfeld, das die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben fördert, sowie Chancengleichheit. Die TKB bietet faire Vergütung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine zeitgemässe Führungskultur sowie Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Stufen. Die fortschrittliche Personalpolitik erlaubt es Mitarbeitenden, Verantwortung zu übernehmen, Ideen einzubringen und unternehmerisch zu handeln. Die Bank ist überzeugt: Im Team kann sie mehr bewirken.

### **Auswirkungen der Geschäftstätigkeit**

Die TKB ist eine bedeutende Arbeitgeberin in der Region. Indem sie attraktive Arbeitsplätze anbietet und sich für die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden einsetzt, stärkt sie den Thurgau als Wirtschaftsstandort. In einem kompetitiven Arbeitsmarkt gelingt es der TKB mit fairen und fortschrittlichen Arbeitsbedingungen, Mitarbeitende zu halten und gleichzeitig qualifizierte und engagierte Mitarbeitende für sich zu gewinnen. Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hinsichtlich ihrer Entwicklungsperspektiven und Chancengleichheit positioniert die Bank als gute Arbeitgeberin bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Die Vielfalt an kulturellen Sichtweisen, biografischen Hintergründen, Lebenserfahrungen und Kompetenzen im Mitarbeiterkreis fördert innovatives Denken und eine positive Diskussionskultur, die im Umgang mit Herausforderungen zu nachhaltigen Lösungen führt. Eine diverse Belegschaft hilft der TKB, die vielfältigen Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden besser zu verstehen.

### **Erwartungen an die Bank**

Der Wettbewerb um engagierte Mitarbeitende ist gross und die Bedürfnisse der bestehenden und der potenziellen Mitarbeitenden verändern sich. Im Zuge der fortschreitenden technologischen Entwicklungen erwarten Mitarbeitende Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, um mit dem Wandel Schritt zu halten. Zudem schätzen sie ausreichend Raum für Eigenverantwortung, zeitliche und örtliche Flexibilität, eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben sowie attraktive Zusatzleistungen.

Kundinnen und Kunden der TKB vertrauen darauf, dass sich die Bank mit ebenso grossem Engagement für ihre Mitarbeitenden einsetzt, wie diese es für sie tun. Und sie begrüssen es, wenn sie sich mit ihrem kulturellen Hintergrund, ihrer Lebenserfahrung und ihrem Lebensentwurf von der Bank und ihren Mitarbeitenden verstanden fühlen.

Der Kanton erwartet, dass die TKB ihrem Leistungsauftrag nachkommt, sich vorbildlich im Umgang mit ihren Mitarbeitenden zeigt und eine qualitativ hochwertige Ausbildung der jungen Thurgauer Bevölkerung sicherstellt.



### **Managementansatz**

Die TKB geht sorgsam und umsichtig mit ihren Mitarbeitenden um. Die HR-Strategie der TKB setzt vier Schwerpunkte: die wertorientierte Organisation und Führung festigen und weiterentwickeln, die Arbeitgeberattraktivität und die Diversität der Belegschaft steigern, das Talentmanagement weiterentwickeln sowie die HR-Prozesse kontinuierlich verbessern und digitalisieren. Um ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin sowie der Erwartung von Chancengleichheit und Diversität nachzukommen, verfolgt die TKB verschiedene Ansätze. Diese sind im Folgenden beschrieben.

### **Arbeitsbedingungen**

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

### **Programme für Mitarbeitende mit Teilzeitarbeit (Programs for employees with part-time contracts)**

Für alle TKB-Mitarbeitenden, die in Teilzeit angestellt sind, gelten die gleichen Arbeitsbedingungen wie für Vollzeitmitarbeitende. Sie haben somit Anspruch auf Gleichbehandlung mit vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten, und zwar in Bezug auf die Höhe des Lohns, alle vertraglichen Regelungen (einschliesslich Mutterschafts- und Krankheitsurlaub), Entlassungsregelungen, Rentenansprüche und Ausbildung sowie den gleichen Schutz des Rechts, sich zu organisieren, Tarifverhandlungen zu führen und als Arbeitnehmervertreter aufzutreten. Der gleiche Grundsatz gilt für Lohnzusatzleistungen (non-pay benefits), mit einer Einschränkung bei den Vorzugskonditionen auf

TKB-Produkte und -Dienstleistungen: Diese werden Personen mit einem Vertrag auf Stundenbasis und einem durchschnittlichen Arbeitspensum von weniger als 35 Prozent nicht gewährt.

### **Massnahmen bei Verstössen (Disciplinary practices)**

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

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

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

### **Lohnleichheit (Equal pay), Einhaltung von Mindestlöhnen**

Chancengleichheit gehört zum Selbstverständnis und den Werten der TKB. Alle Funktionen stehen allen Geschlechtern offen und das Entlohningssystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Dies bestätigt die Lohnleichheitsanalyse, die das «Competence Center for Diversity and Inclusion» der

Universität St. Gallen im Jahr 2020 durchgeführt hat. Die Analyse erfolgte im Auftrag der Bank und unter Anwendung des Webtools, das der Bund für solche Analysen zur Verfügung stellt. Aufgrund der geringen Lohndifferenz von 3,3 Prozent zugunsten der Männer erhielt die TKB das Label «We pay fair» der Universität St. Gallen sowie – als erste Kantonbank – das Gütesiegel der sozialpartnerschaftlichen Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankbranche. Die Lohngleichheitsanalyse soll 2025 erneut durchgeführt werden.

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

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

Die TKB bietet ihren Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten und ein ebensolches Arbeitsumfeld. Ob und in welchem Umfang das Arbeiten von zu Hause (Home Office) oder unterwegs (Mobile Office) genutzt wird, klären Führungskräfte und Mitarbeitende gemeinsam. Die Bank ermöglicht Teilzeitpensen (Part-time contracts) in jeder Funktion, einschliesslich auf Führungsebene. Für Beratende sowie Spezialistinnen und Spezialisten sind Teilzeitpensen ab 40 Prozent, für Führungskräfte ab 60 Prozent möglich. Die TKB fördert Job- und Top-Sharing, indem sie Mitarbeitenden die Möglichkeit bietet, sich als Jobtandem auf offene Positionen zu bewerben. Dazu werden den Mitarbeitenden die relevanten Informationen, inkl. Matchingplattform für die Suche eines geeigneten Tandempartners oder einer geeigneten Tandempartnerin, im Intranet zur Verfügung gestellt. Müttern

gewährt die TKB 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, Vätern zwei Wochen Vaterschaftsurlaub – jeweils bei hundert Prozent Lohnfortzahlung. Diese können nach Absprache unbezahlt verlängert werden. Mitarbeitende haben grundsätzlich mindestens fünf Wochen Ferien, was über dem gesetzlichen Minimum von vier Wochen liegt. Ab 30 Jahren können 5,5 Wochen, ab 40 Jahren sechs Wochen Ferien in Anspruch genommen werden, ungeachtet der Dauer ihrer Zugehörigkeit zur Bank oder ihrer Funktionsstufe. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zudem pro Jahr eine zusätzliche Ferienwoche kaufen. Weiter sieht das Personalreglement der TKB vor, dass Mitarbeitende im Falle der Betreuung von Familienangehörigen oder Lebenspartnerinnen und -partnern, die im gleichen Haushalt leben, bis zu drei Tage bezahlten Urlaub pro Ereignis (höchstens zehn Tage pro Jahr, ausser im Fall von Kindern) in Anspruch nehmen können. In begründeten Fällen prüft die Bank zudem die Gewährung von zusätzlichen bezahlten Urlaubstagen. Schliesslich hält sich die TKB an das Schweizerische Arbeitsgesetz, gemäss dem die wöchentliche Höchstarbeitszeit für Büropersonal bei 45 Stunden pro Woche liegt.

#### **Betriebliches Gesundheitsmanagement (Occupational Health Management), psychische und physische Gesundheit**

Die TKB unterhält ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das auf den drei Säulen Arbeitskultur, Prävention und Case Management beruht. Die TKB fördert eine positive und wertschätzende Arbeitskultur. Basis dafür sind die Leitsätze für gute Zusammenarbeit und Führung. Zudem sollen mögliche Probleme und Krisen frühzeitig erkannt werden. Dies geschieht während den regelmässigen Leistungs- und Entwicklungsdialogen oder durch die Überwachung von Arbeitszeiten und Absenzen. Zur Wahrung der physischen und psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bietet die TKB eine Reihe von präventiven Massnahmen an, darunter Informationen, Workshops und Schulungen zu verschiedenen Themen.

Zu den Angeboten zählen unter anderem Kurse zu Stressmanagement und Achtsamkeit. Zudem können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Mitarbeitendenberatung der MOVIS AG melden. Treten Krisen auf, werden die Mitarbeitenden eng begleitet und unterstützt. Sei dies durch die bankinterne HR-Beratung, das Case Management der Helsana Krankenkasse oder durch die Mitarbeitendenberatung der MOVIS AG. MOVIS erstellt eine jährliche Gesamtauswertung zu den Fällen, welche bearbeitet wurden. Bei Auffälligkeiten kann die TKB so gezielt Massnahmen ergreifen. Personen mit psychischen Gesundheitsproblemen bietet die Bank bei Bedarf und falls betrieblich möglich Wiedereinstiegsprogramme an. Schliesslich bietet die Bank zeitgemässe Arbeitsbedingungen, die individuelle Flexibilisierung zulassen, und ergonomische Arbeitsplätze.

#### **Information und Sensibilisierung**

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

#### **Unternehmenskultur**

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

#### **Ethikkodex (Code of Conduct)**

Der Ethikkodex (Code of Conduct) ist Teil der Arbeitsbedingungen und für alle Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter sowie für die Mitglieder des Bankrats der TKB verbindlich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmässig über die Themen im Ethikkodex und über Änderungen informiert. Alle neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten den Ethikkodex als Teil der Anstellungsbedingungen zugestellt und er wird beim Eintritt thematisiert.

#### **Aus- und Weiterbildung (Education and training)**

Alle Mitarbeitenden, sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitangestellte, profitieren von internen und externen Weiterbildungsangeboten. Dies ist ein wichtiger Bestandteil der systematischen Mitarbeiterentwicklung. Dabei arbeitet die TKB mit diversen externen Partnern zusammen, unter anderem in den Bereichen Nachhaltigkeit (siehe Details im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 24), Führungsentwicklung, Vertriebsentwicklung und digitale Beratung. Die TKB unterstützt individuelle Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der persönlichen Kompetenzen und übernimmt die Kosten grundsätzlich vollständig. Personen, die keine bankfachliche Grundausbildung haben, bietet die Bank einen Quereinstieg in verschiedene Positionen. Die interne IT Academy ermöglicht den Einstieg als Application Managerin oder Manager. Ferner bietet die Bank jährlich Lehrstellen für die kaufmännische Grundausbildung, in der Informatik sowie als Köchin oder Koch im Mitarbeiterrestaurant an. Die TKB bietet zudem Praktikumsstellen für Mittelschulabsolventinnen und -absolventen an.

Die TKB bietet in verschiedenen Bereichen allgemeine oder kontextspezifische interne Schulungen wie Beratungs- oder Führungstrainings, aber z. B. auch die Schulungen Nachhaltigkeit an. Diese Schulungen werden entweder intern oder in Zusammenarbeit mit externen Partnern entwickelt und durchgeführt. Um die Qualität und Relevanz der Schulungen sicherzustellen, werden Erstdurchführungen neuer Schulungen stets mittels Umfra-

gen unter den Teilnehmenden evaluiert und bei Bedarf angepasst. Laufende Schulungen werden punktuell überprüft, insbesondere, wenn kritische Rückmeldungen von Mitarbeitenden eingehen.

### **Talent-Management**

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

### **Mentoring**

Beim Mentoring handelt es sich um eine vom HR koordinierte, zeitlich begrenzte Partnerschaft bestehend aus erfahrenen Mitarbeitenden, den internen Mentorinnen und Mentoren, welche ihr Wissen und ihre Erfahrung an (meist) jüngere

Mitarbeitende, die Mentees, weitergeben. Mentees profitieren durch das Mentoring von Unterstützung bei ihrer beruflichen Entwicklung, regelmässigem Feedback oder Zugang zu einem neuen Netzwerk.

### **Mitarbeiterführung**

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

### **Organisation**

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

### **Messung der Zielerreichung**

Die TKB überprüft regelmässig, wie bestehende und potenzielle Mitarbeitende sie als Arbeitgeberin bewerten. Alle drei bis vier Jahre führt die Bank eine Umfrage zur Zufriedenheit und Verbundenheit ihrer Mitarbeitenden durch. 2024 wurde die Umfrage durchgeführt – die Ergebnisse werden unter «Massnahmen und Aktivitäten» auf Seite 54 erläutert.



## Wesentliches Thema

### Verantwortung als Arbeitgeberin

Die TKB fördert die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Sie schafft Karrieremöglichkeiten und unterstützt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Ferner fördert die TKB die Gesundheit der Mitarbeitenden sowie ihre Sicherheit am Arbeitsplatz.

Wegen den sich stetig wandelnden Aufgabenfeldern ist das lebenslange Lernen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern elementar für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. Als bedeutende Arbeitgeberin im Kanton und als engagierte Ausbilderin mit attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten trägt die TKB zu diesen Anliegen bei, indem sie für diskriminierungsfreie Ausbildungs- und Weiterbildungschancen sorgt.

Als fortschrittliche Arbeitgeberin legt die TKB Wert auf eine Arbeits- und Führungskultur, die Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken grosschreibt. Die Mitarbeitenden können das Arbeitsumfeld aktiv mitgestalten – dank vielfältiger Beteiligungsmöglichkeiten und einem breiten Weiterbildungsangebot. Flexible Arbeitsmodelle unterstützen die Mitarbeitenden, eine gute Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu finden.

Bei der TKB arbeiten fast alle Mitarbeitenden in einer unbefristeten Festanstellung. Ausnahmen gibt es nur in begründeten Spezialfällen, z. B. bei Lernenden oder bei Mutterschaftsvertretungen. Indirekte Beschäftigung (Non-regular employment) beschränkt die TKB auf ein Minimum und auf spezialisierte Tätigkeiten, die nicht zum Kerngeschäft gehören (z. B. Reinigungs- und Sicherheitsdienstleistungen).

#### Nachhaltigkeitsbezogene Risiken

Die TKB nimmt ihre Verantwortung als fürsorgliche Arbeitgeberin wahr. Trotzdem lassen sich Risiken bezüglich der Arbeitssicherheit und der Gesundheit der Mitarbeitenden, beispielsweise in Form von psychischer Überlastung, nicht vollständig ausschliessen. Mit fortschrittlichen Arbeitsbedingungen, Vorgaben zur Arbeitssicherheit, dem betrieblichen Gesundheitsmanagement oder der externen Sozialberatung minimiert die TKB dieses Risiko. Sie schätzt das verbleibende Risiko als sehr gering ein.

#### Nachhaltigkeitsbezogene Chancen

Indem die TKB ihre Rolle als Arbeitgeberin und Ausbilderin verantwortungsbewusst wahrnimmt und ihren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen bietet, kann sie ihre Wettbewerbsfähigkeit steigern, ihre Reputation nach innen und aussen verbessern, bestehende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig halten sowie neue Fachkräfte gewinnen. Das stärkt die Zukunftsfähigkeit der Bank. Um diesen Vorteil langfristig zu sichern,

legt die Unternehmensstrategie die Arbeitgeberattraktivität als einen von acht strategischen Schwerpunkten fest.

#### Massnahmen & Aktivitäten

2024 wurde eine Mitarbeiterumfrage durchgeführt – diese findet alle drei bis vier Jahre statt (zuletzt 2021). Die Ergebnisse haben sich im Vergleich zur letzten Umfrage über alle Abteilungen und Geschäftsbereiche hinweg verbessert. Dies bezieht sich sowohl auf die generelle Mitarbeiterzufriedenheit als auch auf die organisationale Energie und das Commitment zur TKB. Die Ergebnisse der Umfrage wurden im Rahmen des Leadership-Workshops im August 2024 präsentiert. Im Anschluss daran setzten sich die Führungskräfte intensiv mit den individuellen Ergebnissen auseinander. Sie informierten ihre Teams transparent über die Umfrageergebnisse und diskutierten gemeinsam Massnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitskultur. Im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses und zur Förderung ihrer eigenen Entwicklung als Führungskräfte identifizierten sie Handlungsfelder. Bis

Ende November 2024 berichteten die Führungskräfte ihren Vorgesetzten und den Mitgliedern der Geschäftsleitung über ihre Erkenntnisse und die daraus abgeleiteten Massnahmen.

Weiter wurden 2024 die generellen Anstellungsbedingungen der TKB einer inhaltlichen Prüfung unterzogen. Dabei zeigte sich, dass die bestehenden Bedingungen nach wie vor zeitgemäss und angemessen sind; es wurde kein wesentlicher Handlungs- und Anpassungsbedarf identifiziert.

Zudem wurden diverse Vorbereitungsarbeiten für eine Fringe Benefit-Plattform durchgeführt, welche 2025 lanciert wird. Die Plattform soll sowohl die Integration bestehender Angebote als auch laufende Erweiterungen ermöglichen.

Die Bank führte ihre Bemühungen zur Integration von Quer- und Wiedereinsteigenden weiter und verbesserte diese. So kam es im Berichtsjahr zu einer Anpassung der Bankfach-Grundlagenkurse.

Im Sommer 2024 starteten bei der TKB erstmals zwei Lernende ihre Ausbildung zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau «Dienstleistung und Administration». Der reibungslose Start und die positiven Rückmeldungen der Lernenden bestätigen die Bank darin, dieses Ausbildungsangebot weiterzuführen.

Im Berichtsjahr wurden die Grundlagen der Arbeitgebermarke der TKB überarbeitet und die Employer Value Proposition «Miteinander mehr bewirken» von der Geschäftsleitung bestätigt. Darauf aufbauend wurde ein Arbeitgeber-Kommunikationskonzept unter Einbezug interner Fachstellen entwickelt, um die Arbeitgebermarke effektiv zu kommunizieren. Der neue Auftritt wird voraussichtlich im Frühjahr 2025 vollständig implementiert sein.

Im Rahmen der Überarbeitung der KV-Berufslehre aufgrund der Bildungsverordnung 2023 wurden im Frühling 2024 Schulungen für die Praxisausbil-

denden durchgeführt, um sie mit den Veränderungen vertraut zu machen. Damit kann sichergestellt werden, dass die TKB auch weiterhin eine Ausbildung nach den aktuellen Vorgaben anbietet.

2024 führte die TKB erfolgreich ein Mentoringprogramm ein, im Rahmen dessen erfahrene Mitarbeitende ihr Wissen und ihre Erfahrung an Mentees weitergeben.

#### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

##### Wichtigste Ziele bis 2025

- Die Verbundenheit der Mitarbeitenden (Commitment) liegt bei 4 (Skala 1 bis 5)
- Die Anzahl der Abwesenheitstage liegt unterhalb des Durchschnitts der Kantonalbanken
- Abwesenheiten von mehr als vier Wochen aufgrund anhaltender Überforderung und Erschöpfung (Burnout) bleiben Einzelfälle und betreffen weniger als 0,5 Prozent der Mitarbeitenden

##### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- Verbundenheit der Mitarbeitenden (Commitment): 4,4 (2021: 4,2)
- Anzahl der Abwesenheitstage pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter: 6,3 Tage (2023: 6,0 Tage)
- Abwesenheiten von mehr als vier Wochen aufgrund anhaltender Überforderung: vereinzelte (2023: vereinzelte)

Mit einer Verbundenheit ihrer Mitarbeitenden von 4,4 befindet sich die TKB im Zielbereich. Die durchschnittliche Abwesenheit pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter aufgrund von Krankheit und Unfall betrug im Jahr 2024 6,3 Arbeitstage (2023: 6,0 Arbeitstage). Die durchschnittliche Abwesenheit kann nicht mehr mit den Werten der anderen Kantonalbanken verglichen werden, da das Benchmarking eingestellt wurde.

Abwesenheiten von mehr als vier Wochen aufgrund anhaltender Überforderung und Erschöpfung (Burnout) bleiben Einzelfälle und betreffen weniger als 0,5 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die detaillierten Kennzahlen zum wesentlichen Thema «Verantwortung als Arbeitgeberin» sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 102 übersichtlich zusammengestellt.

#### **Nächste Schritte**

Die TKB wird 2025 die «LernBar» einführen, eine neue Lernplattform mit optimiertem Lernmanagement-System. Dadurch kann eine Verbesserung des Onboarding-Prozesses erreicht und die Individualisierbarkeit von Lerninhalten ausgebaut werden.

Das mit einem externen Partner durchgeführte Führungskräfte-Entwicklungsprogramm wird weiter und für alle Führungsebenen etabliert. So soll es neu sowohl Standortbestimmungen für potenzielle Führungskräfte wie auch weiterhin als Entwicklungsmöglichkeit für neue Führungskräfte und als kontinuierliche Weiterentwicklung für erfahrene Führungspersonen dienen.

Die Bank wird die interne Information über Laufbahn- und Karriere-Chancen verbessern. Positive Beispiele sollen für die externe Kommunikation genutzt werden, um die Attraktivität als Arbeitgeberin sowohl intern als auch extern zu steigern.

Zudem soll 2025 die Plattform für Fringe Benefits eingeführt werden. Dadurch sollen die Fringe Benefits übersichtlicher und attraktiver dargestellt und der Zugang für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinfacht werden.

Das Mentoringprogramm wird weitergeführt und ausgebaut. Im Frühjahr 2025 ist ein Erfahrungsaustausch zwischen den verschiedenen Mentoringpaaren vorgesehen.





5 8

Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

### Chancengleichheit und Diversität

Die TKB setzt sich für die Gleichberechtigung aller Personen, unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit oder Herkunft ein. Sie etabliert eine diskriminierungsfreie Organisationskultur auf allen Ebenen.

Die Sicherstellung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses auf allen Führungsebenen, gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit sowie die Beteiligung aller am Arbeitsmarkt, inklusive junger Menschen oder Menschen mit Beeinträchtigungen, gehört zu den SDGs. Als bedeutende und verantwortungsbewusste Arbeitgeberin im Thurgau hat die TKB diesbezüglich eine wichtige Rolle, der sie unter anderem mit der kontinuierlichen Förderung von Frauen und mit Lohngerechtigkeit nachkommt.

Die TKB legt Wert auf eine vielfältige Belegschaft und eine faire Unternehmenskultur, die allen Mitarbeitenden gleiche Chancen bietet. Die TKB bietet flexible Arbeitszeiten und unterstützt die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Sie fördert die Einstellung und Entwicklung von Frauen in Führungspositionen und ermöglicht Müttern und Vätern die Weiterarbeit nach der Geburt ihrer Kinder durch ein flexibel zu wählendes Arbeitszeitpensum. Alle Positionen, einschliesslich solcher mit Führungsverantwortung, sind mit einem Teilzeitpensum möglich. Zudem wurde die TKB 2023 mit dem Label «Career Empowerment» der Universität St. Gallen ausgezeichnet. Firmen und Organisationen erhalten dieses Label, wenn sie Stellensuchende mit nicht linearen Karriereverläufen berücksichtigen und Wert auf vielfältige Teamzusammensetzungen legen.

Im Intranet informiert die TKB umfassend zum Thema Chancengleichheit und Vielfalt. Dort werden die Zuständigkeiten, strategische Ziele, Aktionspläne und Programme beschrieben.

#### Nachhaltigkeitsbezogene Risiken

Hinsichtlich der Chancengleichheit und der Diversität der Mitarbeitenden bestehen mehrere Risiken. So kann es zu Integritätsverletzungen kommen, die durch Machtmissbrauch, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing ausgelöst werden und gerichtliche Auseinandersetzungen, einen Vertrauensverlust oder Reputationsschäden nach sich ziehen können. Zudem besteht das Risiko, dass die Bank die gesetzlich vorgegebenen Geschlechterrichtwerte auf oberster Führungsstufe (Bankrat und Geschäftsleitung) nicht in der vorgegebenen Zeit erfüllt. Die Anstellungsbedingungen, die Verhaltensrichtlinien, welche unter anderem im Ethik-kodex (Code of Conduct) zusammengefasst sind, Weisungen, die regelmässige Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Führungskräfte oder die Möglichkeit, eine externe Sozialberatung in Anspruch zu nehmen, reduzieren diese Risiken. Integritätsverletzungen toleriert die Bank nicht – Personen, die von einer solchen betroffen sind, eine solche beobachten oder davon erfahren, können dies

über verschiedene Kanäle melden. Zur Sicherstellung der Geschlechterrichtwerte hat die Bank Nachfolgepläne erstellt. Dank dieser Massnahmen schätzt die TKB die beschriebenen Risiken als gering ein. Der Anteil an weiblichen Führungskräften könnte jedoch deutlich gesteigert werden. Die Erreichung der entsprechenden Richtwerte hängt aber von den verfügbaren Fachkräften ab.

#### Nachhaltigkeitsbezogene Chancen

Chancengleichheit und Diversität können die Leistungsfähigkeit der TKB-Teams erhöhen und sich positiv auf das Miteinander und die Entscheidungsfindung auswirken. Ein Arbeitsumfeld, in dem Chancengleichheit gelebt wird, erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die benötigten Fachkräfte gewonnen und langfristig gehalten werden können. Die Nutzung dieser Potenziale stuft die Bank aufgrund ihrer Regionalität als mittel ein. Die Steigerung der Diversität gehört zu den strategischen Schwerpunkten der Bank.

### Massnahmen & Aktivitäten

Nachdem 2023 ein Prozess für die Weiterbeschäftigung bis 70 definiert wurde, starteten im Berichtsjahr bereits erste Beschäftigungsverhältnisse von Personen über 65. Dadurch zeigt die TKB Wertschätzung für die Erfahrung und das Wissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördert gleichzeitig eine altersdiverse Belegschaft.

Im Jahr 2024 legte die TKB weiterhin einen Fokus auf die Vertretung von Frauen in der Rekrutierung und in der Talentpipeline. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Bemühungen war die gezielte Ansprache von Frauen für offene Führungspositionen. Zusätzlich wurden Diversitätsziele für die kommenden drei Jahre definiert, z. B. den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2030 auf mindestens 23 Prozent zu erhöhen. Ebenso soll der Anteil von Frauen in der höchsten Fachlaufbahn (Funktionsstufe 5) bis 2030 signifikant gesteigert werden. Ab 2027 sollen zudem Alter und Inklusion als weitere Diversitätskriterien in die Überlegungen zur Optimierung der Anstellungsbedingungen einbezogen werden.

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

#### Ziele bis 2025

- 18 Prozent der Führungskräfte sind Frauen
- 30 Prozent der Mitarbeitenden in Funktionsstufe 5 sind Frauen
- 9 von 10 Müttern oder Vätern arbeiten nach Geburt ihres Kindes weiter. Davon steigen 80 Prozent in derselben Funktion oder in einer Funktion, die derselben Funktionsstufe angehört, wieder ein
- Alle Funktionen – auch jene auf Führungsebene – können in einem Teilzeitpensum ausgeübt werden
- Die Geschlechterdifferenz bei den Löhnen liegt unter 5 Prozent

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- Anteil weiblicher Führungskräfte vom Gesamtbestand aller Mitarbeitenden: 19,0 Prozent (2023: 18,0 Prozent)
- Anteil der Frauen in Funktionsstufe 5: 30,2 Prozent (2023: 30,7 Prozent)
- Anteil der Eltern, die nach der Geburt ihres Kindes weiter bei der TKB arbeiten: 100 Prozent (2023: 100 Prozent). Anteil der Wiedereinsteigenden in derselben Funktionsstufe: 100 Prozent (2023: 95,5 Prozent)
- Möglichkeit zur Teilzeitarbeit: in allen Funktionen (2023: in allen Funktionen)
- Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern: 3,3 Prozent (2020: 3,3 Prozent)

Die TKB hat im Jahr 2024 alle ihre bis 2025 gesetzten Ziele für mehr Chancengleichheit und Diversität erreicht.

Bei der Analyse der Löhne, welche die Bank ihren Mitarbeitenden bezahlt, ermittelte das «Competence Center for Diversity and Inclusion» der Universität St. Gallen eine Lohndifferenz von 3,3 Prozent zugunsten der Männer. Die Lohnanalyse wurde im Jahr 2020 im Auftrag der Bank durchgeführt und wird 2025 wiederholt.

2024 hat die TKB erneut am «St. Gallen Diversity Benchmarking» der Universität St. Gallen teilgenommen. Sie erreichte im Vergleich zu den weiteren teilnehmenden Firmen Werte im vorderen Mittelfeld.

Die detaillierten Kennzahlen zum wesentlichen Thema «Chancengleichheit und Diversität» sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 102 übersichtlich zusammengestellt.

**Nächste Schritte**

Im Jahr 2025 spielt bei der strategischen Personalgewinnung das Thema Geschlechtervertretung weiterhin eine wichtige Rolle. Dabei liegt der Fokus auf der proaktiven Ansprache von Frauen, insbesondere, wenn sich keine oder nur wenige auf eine Position bewerben.

Im kommenden Berichtszeitraum erfolgt bei der TKB die nächste Analyse der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern. Zudem ist erneut die Teilnahme am «St. Gallen Diversity Benchmarking» vorgesehen.

Auch 2025 sollen gezielt junge Mitarbeitende einbezogen werden, um die Weiterentwicklung der Bank bei spezifischen Themen zu diskutieren.

# Stossrichtung

## «Verankert in Gesellschaft und Region»

Die TKB engagiert sich für die Wirtschaft und die Gesellschaft im Kanton Thurgau. Mit ihrer wirtschaftlichen Leistung ist die TKB eine verlässliche Stütze des Kantons, seiner Wirtschaft und Gesellschaft. Die Bank legt grossen Wert auf eine zeitgemässe Unternehmensführung (Corporate Governance), zu der die Einhaltung von Vorgaben, der regelmässige Dialog mit Stakeholdergruppen und eine transparente Berichterstattung gehören. Produkte und Dienstleistungen werden möglichst in der Region beschafft und nach sozialen sowie ökologischen Gesichtspunkten ausgewählt. Als bedeutende Sponsorin engagiert sich die Bank vielseitig fürs gesellschaftliche Leben im Kanton. Die Nachwuchsförderung in Kultur und Sport steht dabei im Mittelpunkt.

### **Auswirkungen der Geschäftstätigkeit**

Eine hohe wirtschaftliche Leistungsfähigkeit auf Basis einer zeitgemässen und verantwortungsvollen Unternehmensführung ist die Voraussetzung für das Vertrauen, das Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und -partner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TKB entgegenbringen. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorgaben, die Beachtung von Informationssicherheit und Datenschutz, die transparente Berichterstattung und der offene Dialog mit Stakeholdergruppen dienen einer nachhaltigen Wertschöpfung und sichern langfristige Kundenbeziehungen. Ausgewählte Sponsoring-Engagements im ganzen Kanton sowie die Beauftragung lokaler Lieferanten stärken nicht nur die Kundennähe und mit ihr das Kundenvertrauen, sondern auch die lokale Wirtschaft. Indem die Bank beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt, können ihre Auswirkungen auf die Umwelt und die Menschen positiv beeinflusst werden. Durch die Positionierung als regional verankertes Finanzunternehmen im Thurgau erhöht sich die Fähigkeit der Bank, im Wettbewerb um Kundinnen und Kunden sowie um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bestehen. Mit ihrer Gewinnausschüttung und ihren Abgaben trägt die TKB zur

finanziellen Stabilität des Kantons Thurgau bei. So kann dieser im Hinblick auf künftige Herausforderungen wie die Alterung der Bevölkerung, den Bedarf an nachhaltiger Mobilität oder die Sicherung der natürlichen Ressourcen proaktiv vorangehen.

### **Erwartungen an die Bank**

Bevölkerung und Kanton erwarten von der TKB eine gute Unternehmensführung, die von Integrität, Transparenz und Austausch lebt und die zur volkswirtschaftlichen Stabilität und einer günstigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung im Kanton beiträgt. Zudem wird von der Bank erwartet, dass sie die ihr anvertrauten Daten schützt und eine sichere digitale Bankinfrastruktur zur Verfügung stellt. Den vielfältigen Ansprüchen an die TKB als wertvolles Mitglied der Gesellschaft wird die Bank beispielsweise durch die Gewinnausschüttung, die Abgaben an den Kanton und die Gemeinden, weitere Zuwendungen in Form von Sponsoring oder unbezahlter, gemeinnütziger Arbeit sowie die Beauftragung lokaler Anbieter gerecht. Investoren erwarten immer häufiger klare Richtlinien zum Beschaffungsmanagement, mit denen sichergestellt wird, dass keine negativen Auswirkungen auf Menschen und Umwelt zu erwarten sind.



9 11

Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

### Wirtschaftliche Leistung

Die TKB strebt nach finanzieller Stabilität. Vom wirtschaftlichen Erfolg der Bank profitiert die ganze Region. Neben den Abgaben an Kanton und Gemeinden schüttet sie einen Teil des Gewinns an den Kanton und die anteilsberechtigten Gemeinden aus. Das Gesellschaftskapital der TKB wird vom Kanton, als Eigentümer der Bank, zur Verfügung gestellt. Dafür wird dem Kanton eine marktkonforme Verzinsung entrichtet (siehe Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht, Seite 50).

Die TKB unterstützt die lokale Wirtschaft durch vielfältige Engagements, zum Beispiel mit der Förderung von Austauschplattformen für Wirtschaftsakteure, der Vergabe von Krediten an Unternehmen jeder Grösse und der Berücksichtigung von lokalen Lieferanten.

Zudem fördert sie mit ihrem Sponsoring – zum Beispiel des Thurgauer Energiepreises – die Entwicklung umweltfreundlicher Technologien sowie die Forschung und Innovation zugunsten einer integrativen und nachhaltigen Industrialisierung. Insgesamt trägt die Bank mit ihren Aktivitäten zur Attraktivität des Thurgaus als Wirtschaftsstandort bei.

#### Managementansatz

##### Kantonaler Leistungsauftrag

Der im Gesetz über die Thurgauer Kantonalbank formulierte Leistungsauftrag sieht vor, dass die Bank in sozialer Verantwortung die volkswirtschaftliche Entwicklung im Kanton fördert. Die Steuerung von Risiken, Kosten und Erträgen richtet sich dabei an den in der Finanzindustrie geltenden Best-Practice-Grundsätzen aus. Insbesondere der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken gehört zur nachhaltigen Geschäftstätigkeit der Bank. Das vom Bankrat verabschiedete «Rahmenkonzept für das institutsweite Risikomanagement» legt hierfür die Basis, die durch verschiedene Weisungen der Geschäftsleitung konkretisiert wird (siehe den Abschnitt «Erläuterungen zum Risikomanagement» im TKB-Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht 2024 ab Seite 90).

Die Steuerung von Risiken, Kosten und Erträgen zeigt sich in der Mittelfristplanung, im Rahmen derer die internen Kennzahlen bestimmt werden, die den Mitarbeitenden als operative Vorgabe dienen. Abweichungen zwischen geplanten und tatsächlichen Werten werden regelmässig gemessen und analysiert sowie der Geschäftsleitung und dem Bankrat zur Kenntnis gebracht. Falls notwendig,

werden Vorschläge für Massnahmen entwickelt, um Plan- und Ist-Werte in Übereinstimmung zu bringen. Die Jahres- und Halbjahresergebnisse der Bank werden publiziert sowie der Regierung des Kantons Thurgau und dem Thurgauer Grossen Rat vorgestellt.

##### Stärkung des Wirtschaftsraums

Vom wirtschaftlichen Erfolg der TKB profitiert der Wirtschaftsraum Thurgau auf vielfältige Weise. Bis zu 60 Prozent des Bilanzgewinns verteilt die Bank an ihre Eigentümer – den Kanton Thurgau und die Inhaberinnen und Inhaber von Partizipations-scheinen – sowie die anteilsberechtigten Gemeinden. Güter und Dienstleistungen werden bevorzugt lokal beschafft. Ferner ist die TKB eine verlässliche Partnerin der kantonalen Industrie- und Handelskammer, des Thurgauer Gewerbeverbands, des Verbands Thurgauer Landwirtschaft sowie von Thurgau Tourismus. Schliesslich unterstützt sie die Prämierung unternehmerischer Leistung als Sponsorin verschiedener Preise.

##### Organisation

Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der TKB verantwortet formell der Bankrat mit der Verabschiedung der Bankstrategie sowie die Geschäfts-



leitung, die für die Umsetzung der Strategie verantwortlich ist. Der Geschäftsbereich «Finance & Risk» analysiert, ob und inwiefern die Ist-Zahlen von den Plan-Zahlen abweichen, und stellt die Einhaltung des institutsweiten Risikomanagements sicher. Über die Höhe der Gewinnausschüttung entscheidet der Bankrat.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Risiken**

Die TKB ist bestrebt, ihre Renditeziele zu erreichen, und geht dabei verantwortbare und überschaubare Risiken ein – dies ist in der Eigentümerstrategie des Kantons für die TKB verankert. Betreffend ihre wirtschaftliche Leistungsfähigkeit hat die TKB keine wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken identifiziert. Sämtliche Risiken in diesem Zusammenhang deckt das allgemeine Risikomanagement der Bank ab.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Chancen**

Dank ihrer Verankerung im Kanton, ihrer wirtschaftlichen Solidität und ihrer Leistungsfähigkeit kann die TKB einen wesentlichen Beitrag an die Thurgauer Volkswirtschaft leisten. Zudem trägt die Stabilität der Bank zu ihrem Ansehen im Kanton sowie zu ihrer finanziellen Performance bei.

### **Massnahmen & Aktivitäten**

Im Jahr 2024 trieb die TKB die Umsetzung der Bankstrategie 2023 bis 2027 weiter voran. In diesem Rahmen wurden beispielsweise das Beratungstool Omnium fertiggestellt und die digitalen Self-Services ausgebaut, sodass nun ein rein digitales Kunden-Onboarding möglich ist. Die Arbeiten am Leuchtturmprojekt in der Region im Zusammenhang mit der Bankstrategie wurden vorerst sistiert. Die mit der Bankstrategie eingeführten Unternehmenswerte wurden 2024 über diverse Massnahmen weiter im Unternehmen verankert. So werden diese im Rahmen von Führungsseminaren thematisiert, im Leistungs- und Entwicklungsdialog mit den Mitarbeitenden aufgegriffen oder durch regelmässige Videos der Geschäftsleitung adressiert.

2024 unterstützte die TKB weiterhin lokale Wirtschaftsverbände und die Prämierung unternehmerischer Leistungen finanziell – so war sie z. B. Hauptsponsorin des Wirtschaftsforums Thurgau, das dieses Jahr unter dem Motto «Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft» stand.

Schliesslich ging die TKB auch 2024 neue Kooperationen und Beteiligungen ein. So konnte die Bank ihre Positionierung als Anlagebank durch eine Beteiligung am Vermögensverwalter Arete Ethik Invest AG ausbauen. Die Übernahme der Markenrechte an der Schweizer Hypothekervermittlungsplattform Valuu und deren Überführung auf Brokermarkt stärkte die Positionierung auf dem Hypothekarmarkt. Nicht zuletzt fördert die TKB weiterhin die Innovationskraft der Region und stärkt Jungunternehmen und Start-ups, indem sie deren Zusammenarbeit mit dem Startnetzwerk Thurgau finanziell unterstützt.

### **Stand der Zielerreichung per Ende 2024**

#### **Ziele bis 2025**

- Die Bank sichert eine stabile Eigenmittelbasis (Kapitalquote) von mindestens 16 Prozent sowie eine kapitalmarktgerechte Dividende
- Die Rendite auf den durchschnittlich erforderlichen Eigenmitteln beträgt 8 bis 11 Prozent
- Die Ausschüttungsquote beträgt 40 bis 60 Prozent des Bilanzgewinns

#### **Stand der Zielerreichung per Ende 2024**

- Kapitalquote: 19,2 Prozent (2023: 19,9 Prozent)
- Rendite auf den Eigenmitteln: 12,8 Prozent (2023: 13,8 Prozent)
- Ausschüttungsquote: 42,3 Prozent (2023: 40,8 Prozent)



Die TKB blickt auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2024 zurück, mit einer erfreulichen Anzahl Neukunden und einer nach wie vor stabilen Nachfrage nach Hypotheken. Zudem leistet die Bank weiterhin einen vielfältigen Beitrag an die Leistungsfähigkeit der Region. Die gesetzten strategischen Ziele wurden erreicht.

Die detaillierten Kennzahlen zur wirtschaftlichen Leistung der Bank sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 102 übersichtlich zusammengestellt.

#### **Nächste Schritte**

Die TKB arbeitet 2025 entlang der drei Dimensionen der Bankstrategie mit ihren acht strategischen Schwerpunkten weiter. Insgesamt hält die TKB an den bestehenden Zielen der Bankstrategie 2023 bis 2027 fest.



Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

### Corporate Governance

Mit einer verantwortungsvollen und zeitgemässen Unternehmensführung legt die TKB den Grundstein dafür, im Einklang mit ethischen Grundsätzen wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Integrität, klare Führungsstrukturen und ausgewogen verteilte Verantwortlichkeiten und Kompetenzen gehören für die Bank zu den Voraussetzungen für eine nachhaltige Wertschöpfung. Wichtig ist der TKB eine Führungskultur, die wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit ethischen Grundsätzen ermöglicht.

#### Managementansatz

Der Corporate Governance-Ansatz der TKB erfüllt die massgeblichen Vorgaben, die in der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) sowie dem FINMA-Rundschreiben «Corporate Governance – Banken» festgehalten sind. Zusätzlich orientiert sich die Bank am «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» des Wirtschaftsdachverbandes Economiesuisse.

Für die TKB hat die verantwortungsbewusste Unternehmensführung oberste Priorität, mitsamt einer klaren Aufteilung der Kompetenzen auf die operative und die strategische Führungsebene. Das stellt sie mit einer transparenten Organisationsstruktur sicher, die im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der Bank und auf der Website beschrieben ist.

#### Compliance-Management-System (inkl. Weisungswesen)

Mit einem professionellen Compliance-Management-System sorgt die TKB für die Einhaltung von gesetzlichen, regulatorischen, branchenüblichen und unternehmensspezifischen Regelungen. Jedes Jahr wird ein risikobasierter Kontroll- und Tätigkeitsplan für das folgende Jahr erstellt und von der Geschäftsleitung genehmigt sowie vom Risiko- und Prüfausschuss des Bankrates zur Kenntnis genommen. Grundlage dafür sind eigene Erfah-

rungen, neue gesetzliche und regulatorische Vorgaben sowie eine Risikoerhebung. Die Corporate Governance-Anforderungen werden durch ein umfangreiches Weisungswesen implementiert, das den Umgang mit Risiken und die Einhaltung von gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben regelt.

Der Ethikkodex (Code of Conduct) der TKB definiert die bankweiten Verhaltensgrundsätze und ist Teil der Anstellungsbedingungen. Das Geschäfts- und Organisationsreglement regelt die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der verschiedenen Gremien und Funktionen. Daneben bestehen diverse Weisungen zur Verhinderung von Bestechung und Korruption (policies against bribery and corruption), beispielsweise die Weisung «Entgegennahme und Ausrichtung von Geschenken und anderen Vorteilen», zur Bekämpfung von Geldwäscherei (Anti-money laundering), organisierter Kriminalität und Terrorismusfinanzierung, Steuerdelikten (Tax evasion / Tax crime) oder zum Umgang mit grenzüberschreitenden Tätigkeiten. Ebenfalls besteht eine Weisung zum Marktverhalten (Market conduct) zur Verhinderung von Insiderhandel und Marktmanipulation (insider trading and market manipulation). Die Weisungen werden regelmässig aktualisiert. Verletzungen der Vorgaben werden einem standardisierten Prozess folgend untersucht, der Teil eines etablierten Sanktionssystems ist. Zudem wird die Einhaltung der Corporate Governance-Vorschriften und der Wei-



sungen mittels Risikomanagement-Prozessen und internem Kontrollsystem (IKS) sichergestellt und von interner (Interne Revision) und externer Stelle (Revisionsstelle, FINMA) geprüft. Die Verhinderung von Interessenkonflikten wird in verschiedenen Weisungen punktuell geregelt, z. B. in der bereits erwähnten «Weisung Entgegennahme und Ausrichtung von Geschenken und anderen Vorteilen». Neu steht den Mitarbeitenden ausserdem eine Checkliste «Massnahmen zur angemessenen Begrenzung von Interessenkonflikten» zur Verfügung, um Interessenkonflikte frühzeitig zu erkennen und angemessen zu handeln.

#### **Geldwäschereibekämpfung (Anti-money laundering)**

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

#### **Bekämpfung von Steuerhinterziehung**

Die TKB verfügt über eine Weissgeldstrategie und nimmt nicht wissentlich unversteuerte Neugelder an. Die entsprechenden Grundsätze sind im Ethikodex (Code of Conduct) geregelt. Darin wird festgehalten, dass die Unterstützung von Kundinnen und Kunden bei der Steuerhinterziehung oder -vermeidung durch die Bank und ihre Mitarbeitenden nicht zulässig ist. Zudem hält sich die TKB an die Vereinbarung über die Standesregeln zur Sorgfaltspflicht der Banken der Schweizerischen Bankiervereinigung (VSB 20), die ein Verbot von aktiver

Beihilfe zur Steuerhinterziehung oder ähnlichen Handlungen enthält. Schliesslich verfügt die Bank über eine Weisung zur Steuertransparenz von Auslandskunden. In diesem Zusammenhang wurden alle Auslandskunden bereits vor Jahren bereinigt.

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

Weiter stellt die TKB sicher, dass Auslandskunden an Länder gemeldet werden, die Teil des automatischen Informationsaustausches (AIA) sind. Da die USA nicht am AIA teilnehmen, werden US-Personen im Rahmen der Foreign Account Tax Compliance Act-Regelungen (FATCA) erfasst. FATCA richtet sich an Finanzinstitute weltweit und verlangt, dass sie den US-Steuerbehörden jährlich Informationen zu US-Steuerpflichtigen weitergeben. Ausländische Kundinnen und Kunden, die nicht in einem AIA-Land domiziliert sind, müssen die Einhaltung der geltenden Steuergesetze einmalig schriftlich bestätigen.

#### **Fairer Wettbewerb (Fair competition)**

Das Bundesgesetz über Kartelle und andere Wettbewerbsbeschränkungen (Kartellgesetz) bezweckt, schädliche Auswirkungen von Kartellen und anderen Wettbewerbsbeschränkungen zu verhindern und damit den Wettbewerb zu fördern. Als eigenständiges Institut unterstützt die TKB den freien Wettbewerb und spricht sich gegen jegliche Bildung von Kartellen oder sonstige wettbewerbs-schädliche Absprachen aus.

#### **Schulung von Mitarbeitenden**

Die TKB verfügt über ein umfassendes Schulungskonzept zu Compliance-Themen. Alle Mitarbeitenden, die neu in die Bank eintreten, absolvieren eine Einführungsschulung zu Compliance-Themen. Ergänzend dazu lädt die Bank betroffene

Mitarbeitende regelmässig zu obligatorischen Weiterbildungen zu Compliance-Themen ein. Dazu gehören Schulungen zur Geldwäschereibekämpfung, zum Marktverhalten, zum grenzüberschreitenden Bankgeschäft (Crossborder) oder zu den Steuerthemen FATCA / AIA / Qualified Intermediary. Mit Informationskampagnen werden die Mitarbeitenden aller Stufen auf die Bedeutung regelkonformen Verhaltens aufmerksam gemacht. Ferner werden Compliance-Themen im Rahmen des kontinuierlichen Leistungs- und Entwicklungsdialogs zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden angesprochen. Schliesslich hat der Leiter Compliance einen Standardtermin in den Leitungssitzungen der Geschäftsbereichsleiter Privatkunden und Geschäftskunden, um über aktuelle Compliance-Themen zu informieren.

#### **Meldestelle für Compliance-Verstösse (Whistleblower-Stelle)**

Seit 2018 hat die TKB eine externe, unabhängige Meldestelle für Compliance-Verstösse (Whistleblower-Stelle). Zusätzlich zu den internen Meldemöglichkeiten wie der direkten Ansprache des Vorgesetzten oder der Leitung der Abteilung Compliance können sich Mitarbeitende mit ihrer Verdachtsmeldung dadurch an eine unabhängige Anwaltskanzlei wenden. Diese leitet die anonymisierten Informationen an den Leiter Compliance weiter, damit dieser den Sachverhalt vertieft prüft (siehe Details dazu im Abschnitt «Kommunikation von kritischen Anliegen» auf Seite 19). Der Ethikodex der TKB sowie die Weisung zur externen Meldestelle für Compliance-Verstösse regeln explizit, dass den Mitarbeitenden bei Meldungen keinerlei Nachteile entstehen dürfen, ausser die Meldung beruht auf wissentlich falschen Angaben.

#### **Vergütungspolitik**

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

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

Auch ausserhalb der Geschäftsleitung stellt die TKB mit einer verantwortungsvollen Vergütungspolitik sicher, dass Fehlanreize und Interessenkonflikte vermieden werden. Ein spezielles Augenmerk legt die TKB dabei auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche in den Beratungsprozess involviert sind. Zusätzliche Angaben zur Vergütungspolitik der Bank sind im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 24 zu finden.

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

#### **Berichterstattung**

Seit 2014 berichtet die TKB transparent über ihre Fortschritte in der Nachhaltigkeit. Seit 2023 erscheint der GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit jährlich. Der Bericht wird im Strategieausschuss des Bankrats behandelt und durch den Bankrat verabschiedet. Der Fachbericht ergänzt den Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht der Bank, der neben dem Jahresbericht die Jahresrechnung, detaillierte Informationen zur Unternehmensführung sowie die zentralen Aspekte zur nichtfinanziellen Berichterstattung gemäss Art. 964a ff des Schweizer Obligationenrechts enthält. Diese Aspekte werden im Bankausschuss zuhanden des Bankrats verabschiedet. Daneben publiziert die TKB als Anhang zum Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht bzw.

als Teil der gemäss OR vorgeschriebenen Nachhaltigkeitsberichterstattung einen Klimabericht gemäss den TCFD-Empfehlungen. Die Klimaberichterstattung wird im Risiko- und Prüfungsausschuss zuhanden des Bankrats behandelt. Basierend auf der Verordnung des Bundesrates über die Berichterstattung über Klimabelange ist diese Klimaberichterstattung seit dem Geschäftsjahr 2024 für die TKB verpflichtend.

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

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

### **Organisation**

Das Thema «Corporate Governance» verantworten der Bankrat auf strategischer Ebene sowie die Geschäftsleitung im operativen Bereich. Verschiedene Abteilungen und Fachleute der Bank unterstützen sie bei der Umsetzung.

Die Arbeitsgruppe «Corporate Governance» beobachtet und prüft die regulatorischen Entwicklungen. Ihr gehören Mitarbeitende des Generalsekretariats, der Unternehmensentwicklung (Strategie, Innovation, Nachhaltigkeit), der Fachstelle Nachhaltigkeit und der Abteilungen Compliance und Risk Control an. Sie tritt vierteljährlich zusammen.

Die Compliance-Abteilung unterstützt die Geschäftsleitung und die Mitarbeitenden, indem sie in Compliance-Fragen informiert, berät und ausbildet. Ferner stellt sie die Einhaltung der Vorga-

ben und Regelungen sicher. Die Abteilung berichtet regelmässig an die Geschäftsleitung und quartalsweise an den Bankrat.

Zudem hat die Bank ständige Arbeitsgruppen zu den Themen «Regulierung», «Datenschutz» und «interne Betrugsprävention» etabliert, welche sich unter anderem aus den Leitern HR, Interne Revision, Recht und Compliance zusammensetzen. Weitere Arbeitsgruppen werden bei Bedarf und zur Umsetzung von spezifischen Corporate Governance-Vorhaben gebildet.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Risiken**

Eine zeitgemässe Corporate Governance orientiert sich an hohen ethischen und nachhaltigen Grundsätzen. Die TKB ist eine von der FINMA lizenzierte Bank; für sie gelten eine Vielzahl regulatorischer und gesetzlicher Vorgaben, deren Einhaltung durch eine externe Prüfgesellschaft jährlich geprüft wird. Ihre Corporate Governance beschreibt die Bank ausserdem ausführlich im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht. Aufgrund der hohen Anforderungen bestehen zahlreiche Massnahmen, um das Risiko der Verletzung von Corporate Governance-Anforderungen zu mindern. Zentrale Instrumente sind das interne Kontrollsystem (IKS), die unabhängige Risikokontrolle, die Compliance-Funktion und die Interne Revision. Trotz dieser Vorkehrungen schätzt die TKB die Risiken aufgrund der hohen Anforderungen in diesem Bereich als mittel ein.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Chancen**

Die zeitgemässe Corporate Governance legt den Grundstein für die Geschäftstätigkeit der TKB und stärkt ihre Glaubwürdigkeit und Solidität. Dank ihrer Grösse – die TKB ist durch die FINMA als eine Bank der Kategorie 3 eingestuft – kann die TKB eine angemessene und unabhängige Risikoorganisation betreiben. Der professionelle Umgang mit Risiken erlaubt es der Bank, Chancen zu erkennen und zu ergreifen.



### Massnahmen & Aktivitäten

Die Arbeitsgruppe «Corporate Governance» wurde im Berichtsjahr weitergeführt. In ihrem Rahmen fand ein regelmässiger Austausch über Berichtsformate, Ratings und regulatorische Entwicklungen statt. Auch in den Sitzungen des Fachrats Nachhaltigkeit spielten die Berichterstattung, gesellschaftliche und politische Entwicklungen im Bereich der Nachhaltigkeit sowie die Marktsituation im Hinblick auf Sustainable Finance eine zentrale Rolle.

Im Berichtsjahr wurde eine bankweite geltende Nachhaltigkeitspolitik erarbeitet und durch die Geschäftsleitung genehmigt (siehe Kapitel Sustainable Finance auf Seite 41).

Im März 2024 veröffentlichte die TKB den GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit 2023 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021. Zeitgleich wurde die Klimaberichterstattung gemäss den TCFD-Empfehlungen als Teil des Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts publiziert.

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

#### Ziele bis 2025

- Die TKB prüft die Erstellung und Etablierung eines unternehmensweiten Ethikkodex (Code of Conduct)
- Die TKB nimmt eine transparente Nachhaltigkeitsberichterstattung nach den GRI-Standards vor
- Die TKB etabliert einen regelmässigen und transparenten Austausch mit ihren internen und externen Stakeholdergruppen
- Die TKB orientiert sich am «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» des Wirtschaftsdachverbandes Economiesuisse und an der Corporate Governance-Richtlinie der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange)

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- Der Nachhaltigkeitsbericht wurde nach GRI-Standards erstellt
- ✓ Erreicht: Der Ethikkodex (Code of Conduct) wurde 2023 verabschiedet
- Regelmässige Austauschformate mit internen und externen Stakeholdergruppen sind etabliert
- Orientierung an den Corporate Governance-Richtlinien des Wirtschaftsdachverbandes Economiesuisse und der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange)

Das Erreichen der Ziele im wesentlichen Thema «Corporate Governance» ist das Ergebnis eines laufenden Prozesses, wobei für diese Berichtsperiode alle Ziele erreicht wurden.

Im Berichtszeitraum hat die TKB keine Bussgelder, nichtmonetäre Sanktionen oder Streitfälle zu verzeichnen, die durch die Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften entstanden sind. An die externe Meldestelle wurden keine Verdachtsfälle gemeldet.

Im Jahr 2024 haben die Bankmitarbeitenden 578 Schulungstage im Bereich Compliance und Datenschutz absolviert (2023: 160 Tage). Diese Zunahme ist insbesondere der bankweiten Schulung zu Cyber Security zuzuschreiben, die im Berichtsjahr stattfand (mehr Informationen finden sich im Kapitel «Informationssicherheit und Datenschutz auf Seite 70).



### **Nächste Schritte**

Die Verankerung der TKB-Nachhaltigkeitspolitik in den relevanten Bankprozessen wird 2025 abgeschlossen. Als letzter Schritt werden im Finanzierungsgeschäft bis 1. Juli 2025 die Ausschlüsse kontrovers diskutierter Themen in die Prozesse und Systeme der Bank integriert. Darüber hinaus soll die Berichterstattung nach TCFD punktuell weiterentwickelt werden. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Vorbereitung für die Veröffentlichung in einem für Mensch und Maschinen lesbaren Format.



4 8 16

Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

# Informationssicherheit und Datenschutz

Die TKB misst der Informationssicherheit und dem Datenschutz grosse Bedeutung bei. Sie schützt die eigenen Daten und Kundendaten nach branchenüblichen Standards. Dazu setzt sie sowohl technische wie auch organisatorische Massnahmen um. Ihre Kundinnen und Kunden sowie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informiert sie transparent über die Datenbearbeitung.

### Managementansatz

#### Einbettung in das Compliance-Management-System

Für die TKB besitzen Informationssicherheit und Datenschutz grosse Wichtigkeit. Die Geschäftsleitung setzt das Managementsystem zur Informationssicherheit und zum Datenschutz um und erlässt Weisungen. Diese betreffen unter anderem die Themen Datenschutz, Datenklassifikation, IT-Grundschutz oder den Umgang mit Kundendaten. Die Compliance-Abteilung unterstützt die Geschäftsleitung bei der Umsetzung des Managementsystems. Die relevanten Kontrollen im internen Kontrollsystem (IKS), inklusive Kontrollen der Lieferanten und Geschäftspartner im IT-Bereich, orientieren sich an den regulatorischen Vorschriften und den relevanten Standards. Der Bankrat und die Geschäftsleitung werden im Rahmen des «Quartalsberichts Compliance» vierteljährlich zu Themen der Informationssicherheit und des Datenschutzes informiert. Zudem werden das Managementsystem und die relevanten internen Kontrollen regelmässig durch die interne und eine externe Revisionsstelle auditiert. Alle Mitarbeitenden werden regelmässig zu Informationssicherheit und Datenschutz geschult. Informationen zu diesen Themen werden laufend aufbereitet und intern sowie extern kommuniziert.

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

#### Datenschutzerklärung (Privacy policy)

Für Kundinnen und Kunden sowie alle interessierten Parteien sind die relevanten Bestimmungen zur Bearbeitung von Personendaten in der [Datenschutzerklärung](#) auf der Website der Bank publiziert und auf jeder Geschäftsstelle erhältlich. Die Datenschutzerklärung gilt für alle Geschäftsbereiche der Bank. Zudem stellt die TKB mit Bezug auf die Datenschutz-Grundverordnung der EU (DSGVO) separate Datenschutzhinweise bereit. Spezifische Datenschutzhinweise in Form von Nutzungsbedingungen erhalten Kundinnen und Kunden für die Nutzung von Online-Formularen und -Tools oder bei der Teilnahme an Events oder Veranstaltungen. Für Mitarbeitende sind diese in einer internen Weisung zum Datenschutz geregelt. Die TKB gewährt den betroffenen Personen sämtliche gesetzlich vorgesehenen Rechte, wie jenes auf unentgeltliche Auskunft, auf Berichtigung, Sperrung und Löschung der Daten, auf Einschränkung der Verarbeitung, auf Widerspruch gegen eine Verarbeitung sowie auf

Herausgabe bzw. Übertragung der Personendaten in einem gängigen Format an andere Verantwortliche. Betroffene Personen können eine erteilte Einwilligung in die Verarbeitung personenbezogener Daten jederzeit widerrufen, wobei der Widerruf erst für die Zukunft gilt.

Die Bearbeitung von Personendaten kann durch die TKB selbst oder im Auftrag der TKB durch Dritte erfolgen. Massgebend für die Vergabe von Aufträgen an Dritte sind die Weisungen «Outsourcing», «Zusammenarbeit mit Dritten» und «Vertragswesen». Datenbearbeitung durch Dritte erfolgt ausschliesslich mittels Vertrag und Vereinbarung über die Auftragsdatenbearbeitung nach Datenschutzgesetz mit verpflichtenden Anforderungen und detaillierten Angaben. Bei der Auswahl von Outsourcing-Partnern findet im Rahmen des von der IT verantworteten Provider Onboarding Managements (Weisung «Zusammenarbeit mit Dritten») ein detaillierter Due Diligence-Prozess statt. Dieser beinhaltet z. B. eine Risikobewertung und Integritätsprüfung, die Überprüfung des Vorliegens einer ISO 27001-Zertifizierung, die Überprüfung von Referenzen und die Identifizierung von Red Flags. Zudem werden diverse Vorgaben bezüglich Informationssicherheit und Datenschutz in die jeweiligen Verträge mit Dritten aufgenommen. Diese umfassen unter anderem Vorgaben zu technischen und organisatorischen Massnahmen bezüglich Informationssicherheit und Datenschutz sowie eine Liste der Unterauftragsnehmer und Anforderungen zu deren Prüfung und Genehmigung. Die Auftragnehmerin gibt der TKB den Wechsel oder den Beizug eines neuen Unterauftragnehmers im Voraus schriftlich bekannt. Die TKB muss dem Wechsel des Unterauftragnehmers schriftlich zustimmen.

Die Bank überprüft die Einhaltung der Vorgaben, wobei sich dieser Prozess beim Erscheinen dieses Berichts noch in Überarbeitung befindet.

### **Access Management System**

Der Schutz vor unbefugtem Zugriff auf Personendaten wird unter anderem durch ein restriktives Access Management System sichergestellt. Zur Datenminimierung besteht ein Konzept für die periodische Löschung von sämtlichen digitalen Daten im Kernbankensystem und in direkt angebotenen Systemen sowie Prozesse zum Löschen von übrigen Daten in Umsystemen und physischen Ablagen. Das Löschen basiert auf den gesetzlichen und regulatorischen Aufbewahrungsfristen sowie auf den Anforderungen der Datenschutzgesetzgebung.

### **Notfallplanung für Sicherheitsvorfälle (Data breaches, data incidents)**

Die TKB verfügt über Notfallpläne bei Sicherheitsvorfällen (Data breaches, data incidents). Die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten sind in einer Weisung geregelt. Ein Data-Leakage-Tool (DLP) überwacht Datenbanken und den ausgehenden E-Mail-Verkehr wie auch ausgewählte Bereiche der Datenablage. Bei einem Verstoß werden die betroffenen Mitarbeitenden, deren Vorgesetzte und das Team Informationssicherheit (Information security) per E-Mail informiert. Das Team Informationssicherheit klärt jeden Fall ab. Zudem muss der oder die betroffene Mitarbeitende Stellung dazu nehmen. Die Sicherheitsvorfälle werden erfasst, gesammelt und ans interne Cyber Risk Board rapportiert. Mittels Risk Assessment und der Konzepte privacy by default und privacy by design sowie ergänzender Schulungsmassnahmen wird möglichen Datenschutzverletzungen proaktiv vorgebeugt. Tatsächlich aufgetretene Datenschutzverletzungen werden gemäss definiertem Prozess umgehend analysiert und Massnahmen eingeleitet, um Schäden gering zu halten und Schutzmassnahmen zu verbessern.

Zur Sicherstellung der Informationssicherheit werden regelmässig Audits durchgeführt. Diese richten sich nach den wesentlichen Risiken bei den kritischen Systemen oder Datenübermittlungswe-

gen. Diese Audits werden entweder von externen Firmen oder internen Teams (Informationssicherheit / Interne Revision) durchgeführt.

### **Organisation**

Der Bankrat stellt sicher, dass die Unternehmensstrategie datenschutzkonform ist. Die Geschäftsleitung verantwortet die Umsetzung der relevanten Massnahmen zu Informationssicherheit und Datenschutz. Sie stellt insbesondere die datenschutzkonforme Bearbeitung von Personendaten sicher und gewährleistet so den Schutz, die Vertraulichkeit und die Integrität der Kundendaten.

### **Datenschutzberater**

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

### **Cyber Risk Board**

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

### **Informationssicherheits-Team**

Die Informationssicherheit wird durch ein mehrköpfiges Informationssicherheits-Team überwacht und sichergestellt. Dieses Team gehört organisatorisch zur Compliance-Abteilung. Zudem verfügt die TKB über ein IT Security-Team, das organisatorisch der IT zugeteilt ist. Dadurch ist die permanente Überwachung von Systemen, Netzwerken und Datenflüssen sichergestellt, sodass Datenverluste verhindert und Cyberangriffe auf die IT-Systeme und Applikationen abgewehrt werden können.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Risiken**

Bei der Informationssicherheit und beim Datenschutz bestehen Risiken, die ein hohes Schadenpotenzial aufweisen. Punkto Informationssicherheit besteht die Gefahr, Opfer eines Cyberangriffes zu werden, beispielsweise in Form von Datendiebstahl oder der Beschädigung von IT-Services. Mit der Einhaltung des Datenschutzgesetzes und der Wahrung des Bankkundengeheimnisses sind weitere Risiken verbunden. So können beispielsweise ein Datenverlust, zu viele Einsichtsrechte, irrtümliche Versände an falsche Adressen oder der mangelhafte Umgang mit Personendaten zu Schäden führen. Die TKB stuft diese Risiken als erheblich ein und begegnet ihnen mit einer robusten IT-Architektur, Zugriffskonzepten, der durchgehenden Überwachung der IT-Systeme durch interne und externe Fachpersonen, dezidiert Software zur Erkennung und Abwehr von Cyberbedrohungen oder Datenverlusten, Weisungen und Vorgaben zum Umgang mit Daten sowie der regelmässigen Sensibilisierung und Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zunehmend auch der Kundinnen und Kunden.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Chancen**

Bei der Informationssicherheit und dem Datenschutz liegt der Fokus auf der Risikominimierung; das Chancenpotenzial ist beschränkt. Es besteht insbesondere darin, dass klare Regelungen und Transparenz bezüglich des Datenschutzes und der



Verarbeitung personenbezogener Daten das Vertrauen der Kundinnen und Kunden stärken können.

### Massnahmen & Aktivitäten

2024 lag der Fokus auf der Umsetzung von Awareness-Massnahmen und Schulungen zur Informationssicherheit sowie auf der Festigung der Datenschutzprozesse und der fortlaufenden Verankerung des Themas im Arbeitsalltag.

Als Teil dieser Bemühungen wurde ein obligatorisches webbasiertes Trainingsmodul für alle bestehenden und neueintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter implementiert. Damit soll das Bewusstsein für Datenschutz-Compliance in der Organisation gefördert werden. Zudem erhöhte die Bank die Cyber-Kompetenz aller Mitarbeitenden durch Awareness-Massnahmen wie eine bankweite Phishing-Kampagne sowie webbasierte Trainings.

Der Datenschutzberater bot bei Projekten, Prozessen und Verträgen Unterstützung in allen Belangen des Datenschutzes. Dadurch konnte das Bewusstsein für derartige Themen im Tagesgeschäft und bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern merklich erhöht werden.

Die TKB verbessert und aktualisiert ihre Kompetenz im Datenschutz laufend; ihre Mitgliedschaft im Verein Unternehmens-Datenschutz (VUD) ermöglicht eine aktive Vernetzung des Datenschutzberaters mit anderen Datenschutz-Experten sowie Datenschutzbehörden im In- und Ausland.

Mithilfe periodischer Reviews und der Optimierung interner Prozesse zur Dokumentation von Datenschutzvorgängen, des Einsatzes zeitgemässer Risikomanagement-Tools und der Implementierung automatisierter Compliance-Überprüfungs-Mechanismen wurde im Berichtsjahr die Effizienz im Datenschutz-Management weiter gesteigert.

Weiter bot die TKB ihren Kundinnen und Kunden kostenlose Kompaktseminare zum Thema «Online-Sicherheit» an, mit Inhalten zu sicherem Online-Banking, sicheren Passwörtern, Schutz vor Social Engineering-Angriffen und allgemeiner Cyber-Sicherheit.

Abschliessend erarbeitete die TKB eine bankweite Datengovernance, die von der Geschäftsleitung abgenommen wurde. Dazu wurden verschiedene Weisungen überarbeitet und angepasst, eine neue Weisung zur Datengovernance eingeführt und die notwendigen technischen Voraussetzungen geschaffen.

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

#### Ziele bis 2025

- Die TKB verhindert jegliche meldepflichtigen Cyber-Attacken
- Umsetzung von weiteren technischen Massnahmen zu Informationssicherheit und Cyberbedrohung
- Alle Mitarbeitenden werden regelmässig zu den Themen Informationssicherheit und Datenschutz geschult
- Schaffung hoher Transparenz für betroffene Personen durch umfassende Information über die Datenbearbeitung
- Schaffung hoher Sicherheit für die zulässige Datenbearbeitung durch Automatisierung und Standardprozesse (privacy by default / privacy by design)
- Kontinuierliche Umsetzung von User Awareness-Programmen bis 2026 zu Informationssicherheit und Cyberbedrohungen



### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- Alle Mitarbeitenden absolvierten ein Web-based training (WBT) zu Cyber Security; das Datenschutz-WBT haben nur neu eintretende Mitarbeitende bearbeitet, da diese Schulung zweijährlich erfolgt
- Meldepflichtige Cyber-Attacken: 0 (2023: 0)
- Aufgetretene Datenschutzverletzungen: 5 (2023: 0)
- Eingereichte Anfragen zu Betroffenenrechten: 6 (2023: 3)
- Eingereichte Beschwerden über Datenschutzverstöße: 0 (2023: 1), davon:
  - Erwiesene Fälle von Datenschutzverstößen: 0 (2023: 0);
  - Abgewiesene Fälle von Datenschutzverstößen: 0 (2023: 1)
- Intern festgestellte Datenschutzverletzungen: 0 (2023: 0)
- Datenschutzverletzungen bei Vertragspartnern/Auftragsbearbeitern: 0 (2023: 2)

Die TKB befindet sich bezüglich der gesteckten Ziele auf Kurs. Alle Mitarbeitenden werden regelmässig geschult und auf die Relevanz der Informationssicherheit und des Datenschutzes aufmerksam gemacht. Jegliche meldepflichtigen Cyber-Attacken konnten verhindert werden.

### Nächste Schritte

Nachdem die Geschäftsleitung im Berichtszeitraum die aktualisierte Datengovernance verabschiedete, werden 2025 die Datendomain-Verantwortlichen dazu geschult.

Während der kommenden Berichtsperiode soll die bestehende webbasierte Schulung, die für alle aktuellen und neu eintretenden Mitarbeitenden obligatorisch ist, mit weiteren Modulen ergänzt werden.

Basierend auf der User Awareness-Strategie werden bis 2026 weiterhin Awareness- und Schulungsmassnahmen im Bereich der Informationssicherheit umgesetzt. Ziel dieser Massnahmen ist eine kontinuierliche Verbesserung der bankweiten Sicherheitskultur.

Zudem soll die «Data-Loss-Prevention» (DLP)-Überwachung auf Cloud-Dienste ausgeweitet und ein zentrales DLP-Managementsystem eingeführt werden, das eine einheitliche Handhabung von DLP-Verletzungen sicherstellt. Weitere Themen des FINMA-Rundschreibens 2023/1 «Operationelle Risiken und Resilienz – Banken» sollen ebenfalls im Jahr 2025 angegangen werden.

Das Kompaktseminar «Online-Sicherheit» für Kundinnen und Nicht-Kunden wird weitergeführt.



Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

### Beschaffung

Die Bank richtet ihre Beschaffungspolitik auf Nachhaltigkeit aus und strebt lokale oder regionale Lieferketten an. Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsanforderungen bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen unterstützt die TKB indirekt eine umweltfreundliche und faire Herstellung und trägt zur Stärkung des Bewusstseins für einen nachhaltigen Konsum bei.

Als Thurgauer Unternehmen mit kantonalem Leistungsauftrag setzt sich die TKB für eine sozial- und umweltverträgliche Wirtschaft ein. Darum wählt die Bank Produkte und Dienstleistungen nicht nur nach wirtschaftlichen, sondern auch nach ökologischen und sozialen Kriterien aus und kauft möglichst bei regionalen Anbietern ein.

#### Managementansatz

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

#### Allgemeine Grundsätze (Sustainable procurement principles)

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

andere Tarifvereinbarungen, Branchenstandards sowie die Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation der UNO (ILO).

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

#### Nachhaltigkeitserklärung für Lieferanten

Mit der Nachhaltigkeitserklärung für Lieferanten verpflichten sich Lieferanten der TKB zur Einhaltung generell gültiger Nachhaltigkeitsanforderungen. Zu diesen Anforderungen gehört auch, dass Lieferanten alle erforderlichen Massnahmen gegen Korruption treffen. Die Nachhaltigkeitserklärung wird bei allen Beschaffungen und Inanspruchnahmen von Dienstleistungen über einem Wert von CHF 10 000 pro Jahr eingesetzt und pro Lieferant einmalig eingeholt. Mit dieser Massnahme schafft die TKB Verbindlichkeit für Nachhaltigkeit in der Lieferkette und sensibilisiert ihre Lieferanten sys-

tematisch für Umwelt- und Sozialverträglichkeit. Dank strukturierter Ablage kann der Fortschritt bei der Einholung nachvollzogen und ausgewertet werden. Die Nachhaltigkeitserklärung ist auf der TKB-Website öffentlich verfügbar.

### Spezifische Anforderungen

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

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

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

Die TKB fällt unter die Vorgaben der VSoTr. Aktuell ist die TKB von der Sorgfalts- und Berichterstattungspflicht befreit, da sie keine Mineralien und

Metalle jenseits der definierten Schwellenwerte bearbeitet oder einführt und kein begründeter Verdacht auf Kinderarbeit in ihrer Lieferkette besteht. Mittels jährlicher Sorgfaltsprüfung überprüft und dokumentiert die TKB, ob diese Einschätzung immer noch zutrifft. Weitere Details zum Prozess der Sorgfaltsprüfung sind im Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht (Seite 45) zu finden.

### Organisation

Die Beschaffungsverantwortlichen der verschiedenen Abteilungen sind für die Umsetzung der allgemeinen Beschaffungsgrundsätze und die Erfüllung der produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen zuständig. Die Fachstelle Nachhaltigkeit ist als Kontaktstelle für Fragen oder Anliegen vermerkt.

In der Erfahrungsaustauschgruppe «Beschaffung» besprechen die Beschaffungsverantwortlichen aus dem Marketing, der IT, dem Immobilienbereich, dem technischen Dienst und dem Personalrestaurant die kontinuierliche Weiterentwicklung und Aktualisierung der Nachhaltigkeitsanforderungen. Weiter identifizieren sie Schulungsbedarf und besprechen die Optimierung der Prozesse. Externe Beschaffungsexperten begleiten bei Bedarf den Erfahrungsaustausch.

### Nachhaltigkeitsbezogene Risiken

Werden beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen die Sorgfaltspflichten in Bezug auf Kinderarbeit oder die Einfuhr von Mineralien und Metallen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten verletzt, stellt dies ein potenzielles Risiko dar. Die TKB prüft die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben regelmässig und hat die dafür nötigen Prozesse etabliert. Das Risiko schätzt sie daher als gering ein.

### Nachhaltigkeitsbezogene Chancen

Bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen besteht die grösste Chance darin, dass die



TKB ihre Geschäftspartner und Lieferanten zu einer nachhaltigen Geschäftstätigkeit bewegen kann, indem sie nachhaltigkeitsbezogene Themen aktiv anspricht und die Einhaltung bestimmter Standards einfordert. Die Bank treibt das Thema chancenorientiert voran und sieht beim Dialog mit den Geschäftspartnern und Lieferanten positive Effekte.

#### Massnahmen & Aktivitäten

Die TKB hat verschiedene Instrumente im Einsatz, die einen Beitrag an eine nachhaltige Beschaffungspolitik leisten. Seit 2017 gelten die allgemeinen Grundsätze für nachhaltige Beschaffung für alle Güter und Dienstleistungen. Ergänzend sind produktspezifische Deklarationsblätter im Einsatz. Im Berichtszeitraum wurden entsprechende Deklarationsblätter für die Bereiche IT und Marketing aktualisiert.

Nach der letztjährigen Erstellung und Genehmigung der Nachhaltigkeitserklärung für Lieferanten galt der Fokus dieser Berichtsperiode der Implementierung. Die Einführung erfolgte Anfang 2024. Seither kommt die Nachhaltigkeitserklärung bei allen Beschaffungen über einem Wert von 10 000 Franken pro Jahr zum Tragen. Damit schafft die TKB Verbindlichkeit für Nachhaltigkeit in der Lieferkette und sensibilisiert ihre Lieferanten systematisch für Umwelt- und Sozialverträglichkeit.

Die TKB konnte 2024 nahezu alle geplanten Massnahmen erfolgreich umsetzen. Einzige Ausnahme bildet die Entwicklung eines WBTs, für das erst die Machbarkeitsprüfung erfolgte.

#### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

##### Ziele bis 2025

- Alle Einkäufer und Lieferanten berücksichtigen die allgemeinen Beschaffungsgrundsätze der Bank vollumfänglich und konsequent. Zusätzlich erfüllen sie die produktspezifischen Nachhaltigkeitsanforderungen
- Die TKB thematisiert die Beschaffungsgrundsätze mit allen neuen Lieferanten sowie mit bestehenden Lieferanten bei neuen Aufträgen
- Die TKB stärkt die Thurgauer Wirtschaft durch die Vergabe von Aufträgen an lokale Anbieter. Sie berücksichtigt zu mindestens 90 Prozent Schweizer Lieferanten

##### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- Anteil der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen in der Schweiz: 97,7 Prozent (2023: 98,4 Prozent)

Die TKB erfüllt bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen im Berichtszeitraum ihre Ziele. Die Vorhaben werden kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert.

Die detaillierten Informationen zu den Ausgaben an lokale Lieferanten sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 102 übersichtlich zusammengestellt.

#### Nächste Schritte

Nachdem 2024 die Machbarkeit eines WBTs zur nachhaltigen Beschaffung bestätigt wurde, soll es 2025 erstellt und eingeführt werden. Zudem sollen im Jahr 2025 Prozesse etabliert werden, welche eine stärkere Überwachung hinsichtlich des Einholens von Nachhaltigkeitserklärungen bei Lieferanten ermöglichen.



Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

### Engagement für die Region

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

Mit einem flächendeckenden Sponsoring, dem Einbezug von Nachhaltigkeitskriterien ins Sponsoring sowie den gemeinnützigen Einsätzen ihrer Mitarbeitenden engagiert sich die TKB für eine vielfältige Gesellschaft im Kanton. Ferner richtet die TKB ihre Kriterien für nachhaltiges Sponsoring an den SDGs aus.

#### Managementansatz

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

#### Nachhaltigkeitskriterien

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

#### Sponsoring-Tool

Seit 2022 optimiert und systematisiert ein digitales Sponsoring-Tool den Prozess rund um die Eingabe und die Beurteilung von Sponsoring-Engagements. Alle relevanten Daten werden online abgefragt und nur vollständige Sponsoring-Anfragen können eingereicht werden. Die Bedingungen, die über

eine Zusammenarbeit entscheiden, sind online einsehbar. Bereits beim Ausfüllen des Online-Formulars müssen Fragen zu bestimmten Nachhaltigkeitsaspekten beantwortet werden. Dazu gehören das Abfall- und das Mobilitätskonzept, die Berücksichtigung lokaler Lieferanten und die Ökobilanz. Bei Sponsoring-Anfragen für Veranstaltungen mit mehr als 1000 Teilnehmenden müssen die Veranstalter transparent und konkret beschreiben, welche Massnahmen sie in den Bereichen Abfall, Beschaffung, Mobilität und Sicherheit treffen, um eine nachhaltige Durchführung des Anlasses zu gewährleisten.

#### Anlässe der Bank

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

### **Gemeinnütziges Engagement**

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

### **TKB Jubiläums-Stiftung**

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

### **Kontinuierlicher Austausch**

Die TKB strebt beständige Sponsoring-Partnerschaften an, die von Nähe, Verlässlichkeit und Vertrauen geprägt sind. Aus diesem Grund pflegt sie einen regelmässigen Austausch mit ihren Sponsoring-Partnern. Mindestens einmal jährlich sucht sie das direkte Gespräch oder tritt im Rahmen des gemeinnützigen Engagements oder bei eigenen Netzwerkanlässen mit ihren Partnern in Kontakt. Die Wirkung des Gesellschaftsengagements und des Sponsorings misst die TKB eventspezifisch mit einem Tool, mit dem die Rückmeldungen von Teilnehmenden festgehalten werden, und indirekt mittels der Resultate der regelmässig durchgeführten Markenumfrage.

### **Organisation**

Die übergeordnete Verantwortung für das gesellschaftliche Engagement liegt bei der Geschäftsleitung. Die Marketingabteilung, insbesondere das Team «Events & Sponsoring», ist für die Umsetzung zuständig. Sie verwaltet das Sponsoring-Kon-

zept, betreut die Sponsoring-Engagements sowie die gemeinnützigen Einsätze und organisiert die bankeigenen Anlässe und Messeauftritte.

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

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

### **Nachhaltigkeitsbezogene Risiken**

Im Hinblick auf ihr Engagement für die Region erkennt die TKB keine nachhaltigkeitsbezogenen Risiken.

### **Nachhaltigkeitsbezogene Chancen**

Mit ihrem Engagement für die Region kommt die TKB dem gesetzlich verankerten Leistungsauftrag nach, wonach die Bank in sozialer Verantwortung die volkswirtschaftliche Entwicklung im Kanton fördern soll. Ferner trägt das gesellschaftliche Engagement zur Sichtbarkeit der Bank, zur Festigung ihrer Marktposition und zu ihrer positiven Reputation bei. Die TKB engagiert sich seit Jahren für einen vielfältigen und lebenswerten Thurgau und eine starke Wirtschaft. Dieses Engagement ist ein zentrales Element der Mission und Vision der Bank.

### Massnahmen & Aktivitäten

Im Berichtszeitraum hat die TKB ihre Aktivitäten weitergeführt und -entwickelt. So wurde eine Nachhaltigkeits-Checkliste «light» für kleinere Bankanlässe eingeführt. Damit steht den Geschäftsstellen ein Hilfsmittel zur Prüfung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Organisation von Anlässen jeder Grösse zur Verfügung.

Zudem wurde die im Vorjahr für zentrale Events eingeführte Eventmanagement-Software erfolgreich an das Kernbankensystem angebunden und ihr Einsatz auf alle Geschäftsstellen ausgeweitet. Die betroffenen Mitarbeitenden wurden entsprechend geschult.

Auch 2024 setzte sich die TKB für die Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsthemen in Gesellschaft und Region ein. Das Kompaktseminar «Nachhaltig sanieren» wurde erneut angeboten. Weiter führte die Bank zusammen mit EFT Energiefachleute Thurgau wie im Vorjahr kostenlose Informationsabende zum Thema «Gebäude erneuern – Energiekosten halbieren» durch (siehe auch «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 24).

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

Seit 2021 unterstützt die TKB den WWF Ostschweiz bei der Durchführung des Projekts «Natur-Schule» mit einem jährlichen Betrag von 6 000 Franken. Im Rahmen dieses Projekts führte der WWF im vergangenen Jahr im Thurgau rund 90 Schulbesuche durch. Während der Schulbesuche erfahren die Kinder auf spielerische Weise mehr über bedrohte Tierarten und den Schutz ihres Lebensraums.

154 Mitarbeitende haben 2024 einen gemeinnützigen Einsatz geleistet, was ca. 998 Stunden gemeinnütziger Arbeit entspricht. Es wurden insgesamt 20 verschiedene Pool-Einsätze angeboten, die zentral organisiert werden und an denen Gruppen von mindestens zehn Personen teilnehmen können. Ebenfalls fanden vier individuell geplante Einsätze statt. Das gemeinnützige Engagement in Zusammenarbeit mit PluSport im Rahmen der Aktionstage Behindertenrechte 2024 wurde mit einem Anerkennungsschreiben von Bundesrätin Elisabeth Baume-Schneider gewürdigt. Auch im kommenden Jahr sind verschiedene Gruppeneinsätze geplant.

Die rechtlich eigenständige Jubiläums-Stiftung hat im Berichtszeitraum 247 lokale Projekte mit insgesamt rund 737 000 Franken unterstützt. Darunter waren z. B. Projekte wie Gemeinschaftsgärten oder der Bodensee Cleanup.

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

#### Ziele bis 2025

- Die TKB unterhält in allen Bezirken des Kantons Sponsoring-Engagements. Dabei berücksichtigt sie Nachhaltigkeitskriterien
- Alle Verträge für Sponsoring-Engagements der Gesamtbank beinhalten Nachhaltigkeitskriterien und sind digital erfasst
- Die TKB sensibilisiert die Mitarbeitenden der Geschäftsstellen für die Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien bei dezentralen Sponsoring-Aktivitäten
- Für alle Bankanlässe gelten Nachhaltigkeitskriterien. Die Erfüllung der Nachhaltigkeitskriterien wird in den Schlussberichten thematisiert
- Bankmitarbeitende leisten pro Jahr insgesamt 150 gemeinnützige Einsätze. Die Bank berichtet regelmässig über das gemeinnützige Engagement ihrer Mitarbeitenden
- Das nachhaltige Engagement der TKB ist im ganzen Kanton bekannt





### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- Anteil der Sponsoring-Verträge mit Nachhaltigkeitskriterien: 100 Prozent (2023: 97,1 Prozent)
- Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden: 154 (2023: 185)

Die TKB ist bezüglich ihrer Ziele auf Kurs. Die Bank unterhält weiterhin im ganzen Kanton Sponsoring-Engagements. Zudem sensibilisiert die TKB ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich, um die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien beim Sponsoring zu fördern. So findet ein stetiger Austausch mit den Geschäftsstellen statt, bei dem Nachhaltigkeit regelmässig thematisiert wird.

In den Schlussberichten der Bankanlässe wird die Nachhaltigkeitscheckliste inkludiert. Neu können mit der Nachhaltigkeitscheckliste «light» auch kleinere Anlässe abgebildet werden.

Die detaillierten Informationen zu den Aufwendungen der TKB im Rahmen ihres Sponsorings und zu den Aufwendungen der rechtlich eigenständigen TKB Jubiläums-Stiftung sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 102 übersichtlich zusammengestellt.

### Nächste Schritte

Der Erfahrungsaustausch zwischen der Marketingabteilung und den Geschäftsstellen wird auch im neuen Berichtszeitraum weitergeführt.

2025 steht die Implementierung des neuen Sponsoringtools in den Geschäftsstellen an. Dieses wird eine bankweite Übersicht über alle Sponsorings inklusive Kosten ermöglichen. Damit entsteht eine wichtige Grundlage für die Auswertung und Steuerung der Sponsoringaktivitäten, speziell auch für solche mit Nachhaltigkeitsbezug.

Um sich über Sponsoringaktivitäten auszutauschen, sind 2025 erstmalig «runde Tische» mit anderen Kantonalbanken geplant. Dabei soll voraussichtlich zwei Mal pro Jahr die Möglichkeit geschaffen werden, über bewährte Vorgehensweisen, gemeinsame Herausforderungen und mögliche Lösungen zu diskutieren. In diesem Kontext werden auch Nachhaltigkeitsaspekte im Sponsoring ein wichtiges Thema sein.

Im Jahr 2025 können Anlässe bankweit über die Eventmanagement-Software abgewickelt werden. Aufgrund der Reduktion manueller Arbeitsschritte und von Schnittstellen werden Prozesse deutlich effizienter. Weil Einladungen und Anmeldungen komplett digital abgewickelt werden können, werden beträchtliche Mengen Papier eingespart.

Schliesslich führt die TKB ihr gemeinnütziges Engagement weiter, bietet erneut Kompaktseminare an und setzt das Engagement mit dem Verein «Finance Mission» unverändert fort.

# Stossrichtung

## «Sorgsam gegenüber der Umwelt»

Das übergeordnete Ziel der TKB besteht darin, bis 2050 «netto-null» THG-Emissionen zu erreichen – einerseits im eigenen Betrieb, andererseits über ihre Finanzierungs- und Investitionstätigkeit. Um dieses Ziel zu erreichen, hat sich die Bank der SBTi angeschlossen und entsprechende Absenkpfade für die kurzfristigen Klimaziele formuliert, welche durch SBTi validiert wurden. Die betrieblichen THG-Emissionen entstehen durch die eigene Geschäftstätigkeit und umfassen Scope 1 bis 3 gemäss GHG Protocol (in Scope 3 die Kategorien 1 bis 14). Die finanzierten Emissionen beinhalten die durch Kredite und Investitionen finanzierten Emissionen Dritter gemäss GHG Protocol Scope 3, Kategorie 15, welche die Bank nach dem PCAF-Standard berechnet. Mit einem Umweltmanagementsystem erhebt und analysiert die TKB ihre betrieblichen und finanzierten THG-Emissionen getrennt. Sie leitet Massnahmen zur Optimierung und Senkung der Emissionen sowie des Energie- und Ressourcenverbrauchs ab, damit ihr Handeln die Umwelt möglichst wenig belastet. Zudem motiviert die TKB ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Kundinnen und Kunden, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten und sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen (siehe dazu auch das Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 24). Insbesondere fördert sie den Wissensaustausch im Kanton Thurgau zu Energieeffizienz und Werterhaltung von Immobilien.

### **Auswirkungen der Geschäftstätigkeit**

Die direkten Umweltauswirkungen entstehen bei der TKB vor allem bei der Erbringung der Bankdienstleistungen, zum Beispiel durch den Energieverbrauch der IT-Infrastruktur und der Gebäudetechnik, durch das Pendeln der Mitarbeitenden und die Geschäftsfahrten sowie durch die Nutzung und Entsorgung diverser Materialien in den Büros. Auch beim Neu- und Umbau von bankeigenen Liegenschaften hat die TKB einen wichtigen Ansatzpunkt, ihre Auswirkungen auf die Umwelt zu beeinflussen. Die meisten Umweltauswirkungen der

Bank entstehen jedoch indirekt, denn durch das Kredit- und Investitionsgeschäft nimmt die Bank Einfluss auf die Finanzflüsse. Diese Themen werden im Zuge der wesentlichen Themen «Sustainable Finance», «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» und im Rahmen der Klimaberichterstattung nach TCFD adressiert.

### **Erwartungen an die Bank**

Die Mitarbeitenden, der Kanton Thurgau als Eigentümer, Kundinnen und Kunden sowie Investoren betrachten ein effizientes Management der

direkten umweltbezogenen Auswirkungen als selbstverständlich und erkennen die Leistungen der Bank an. Ein gutes Umweltmanagement gehört zum Branchenstandard und ein Vernachlässigen desselben schadet der Reputation, was zum Beispiel die Rekrutierung neuer Mitarbeitender oder die Gewinnung von Kundinnen und Kunden, Investoren oder Geschäftspartnern erschweren würde. Zudem wird von Finanzinstituten gefordert, dass auch die indirekten Umweltauswirkungen über das Kredit- und Investitionsgeschäft aktiv angegangen und vermindert werden. Dieser Forderung will die TKB noch stärker nachkommen (siehe dazu die Stossrichtung «Engagiert für Kundinnen und Kunden» ab Seite 22).

### **Managementansatz**

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

### **Umweltmanagementsystem**

Die Bank betreibt ein Umweltmanagementsystem, das den Anforderungen des GHG Protocols entspricht. Mit diesem erfasst sie den Verbrauch an Energie, Wasser und Papier, die Abfälle und THG-Emissionen sowie die Umweltauswirkungen der Mobilität oder der eingekauften Güter und Dienstleistungen. Der Ausstoss von Treibhausgasen und der Energieverbrauch werden sowohl an den eigen-

nen Standorten als auch in den externen Rechenzentren und bei Online-Dienstleistern berücksichtigt. Basierend auf den Erhebungen überprüft die TKB die Wirksamkeit ihrer Massnahmen jährlich und optimiert sie wenn nötig. Dabei hat die Vermeidung negativer Umweltauswirkungen oberste Priorität. Lassen sich negative Umweltauswirkungen nicht oder nicht vollumfänglich vermeiden, setzt die Bank Verbesserungs- oder Ersatzmassnahmen wie die Nutzung erneuerbarer Energien um. Die TKB nutzt bei der Berechnung und Offenlegung ihrer finanzierten THG-Emissionen den PCAF-Standard für die THG-Bilanzierung und -berichterstattung (siehe [Klimabericht nach TCFD](#)).

### **Strom**

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

### **Immobilien**

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

### **Mobilität**

Der Geschäfts- und Pendelverkehr ist für einen beträchtlichen Teil der direkten THG-Emissionen der Bank verantwortlich. Aufgrund des ländlichen

Charakters des Kantons Thurgau bewältigen viele Mitarbeitende ihren Arbeitsweg mit dem Auto. Durch eine regelmässige Mobilitätsumfrage bei den Mitarbeitenden verbessert die Bank einerseits die Datengrundlage und leitet andererseits Vorschläge ab, wie die Mitarbeitenden in ihrem Mobilitätsverhalten unterstützt werden können. Eine fortschrittliche Home Office-Regelung und der Ausbau von virtuellen Treffen zur Vermeidung von Geschäftsfahrten sind erste Ansatzpunkte.

#### **Beschaffung und Ressourcenmanagement**

Die allgemeinen Grundsätze für die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen setzen im Umweltbereich einen Schwerpunkt auf anerkannte Nachhaltigkeitslabels und -zertifizierungen (siehe Details im Kapitel «Beschaffung» auf Seite 75). Zudem verwendet die Bank hauptsächlich Recycling-Papier und setzt auf eine weitere Digitalisierung ihrer Abläufe, um den betrieblichen Papierverbrauch zu reduzieren. Andere Massnahmen zur Senkung des Ressourcenverbrauchs sind die Optimierung des Lebensmittelverbrauchs im Personalrestaurant oder die kontinuierliche Reduzierung von Druckern.

#### **Mitarbeitersensibilisierung**

Schliesslich ist auch das persönliche Verhalten der Mitarbeitenden in Bezug auf die Energienutzung, den Ressourcenverbrauch und die Abfallentsorgung bedeutend für den Erfolg der Bank im Themenfeld «Sorgsam gegenüber der Umwelt». Mit verschiedenen Sensibilisierungsmassnahmen wie Artikeln in der Mitarbeiterzeitschrift oder Anlässen motiviert die TKB ihre Mitarbeitenden zu umweltfreundlichem Verhalten im Arbeitsalltag und darüber hinaus. Zudem fördert sie den Wissensaustausch im Kanton. Über ihre externen Kommunikationskanäle, inklusive der sozialen Medien, thematisiert die TKB regelmässig Umweltthemen für die interessierte Öffentlichkeit (siehe auch «Wissensaufbau» im Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» auf Seite 25).

#### **Organisation**

Die Verantwortung für das betriebliche Umweltmanagement liegt bei der Fachstelle Nachhaltigkeit. Die Massnahmen werden von der Abteilung Immobilien umgesetzt. Die Berechnung der finanzierten THG-Emissionen verantwortet die Abteilung Risk Control. Die Verantwortung für die Erarbeitung strategischer Belange (u. a. Klimaziele) obliegt der Fachstelle Nachhaltigkeit, für weitere Ausführungen siehe auch das wesentliche Thema «Sustainable Finance» auf Seite 41. Bei der Bewirtschaftung des Umweltmanagementsystems, insbesondere bei der Erfassung und Analyse der Daten, wird die TKB von einem externen Partner unterstützt.



Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

### Klima und THG-Emissionen

Die Begrenzung des Klimawandels und die Anpassung an seine Auswirkungen gehören zu den drängendsten globalen Herausforderungen. Darum verringert die TKB die Emission von Treibhausgasen. Dabei bezieht sie neben dem direkten THG-Ausstoss an den Unternehmensstandorten auch indirekte Emissionen in vorgelagerten und nachgelagerten Prozessen ein. Die TKB kann einen Beitrag leisten, indem sie die eigenen Investitionsentscheide und Betriebsabläufe klimafreundlich gestaltet und als wichtige Akteurin im Kanton eine Vorbildfunktion einnimmt. Zudem sensibilisiert sie ihre Kundinnen und Kunden im Rahmen von Beratungsgesprächen systematisch für nachhaltigkeitsbezogene Themen sowie Nachhaltigkeitsrisiken (ESG-Risiken) und fördert dadurch, dass Finanzströme vermehrt in nachhaltige Unternehmen und Aktivitäten gelenkt werden (siehe dazu das Kapitel «Verantwortungsbewusste Beratung» ab Seite 24).

Die TKB misst ihre Auswirkungen auf die Umwelt mit einem Umweltmanagementsystem. Aus den Ergebnissen leitet sie Massnahmen zur Reduktion ihrer THG-Emissionen ab. Durch verschiedene Massnahmen, die auch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden einschliessen, reduziert die TKB ihre Umweltauswirkungen kontinuierlich. Die TKB unterstützt seit 2021 hochwertige Klimaschutzprojekte zur Kohlenstoffvermeidung («Carbon Avoidance») der Schweizer Stiftung myclimate. Seit 2024 wird ein Projekt im Thurgau unterstützt. Neben diesem Engagement ging die Bank 2024 eine Kooperation mit dem Schweizer Unternehmen neustark ein. neustark entfernt Kohlendioxid aus der Atmosphäre und speichert dieses dauerhaft in Abbruchbeton («Carbon Removal»). Ab 2026 wird neustark für die TKB jährlich 100 Tonnen CO<sub>2</sub> dauerhaft aus der Luft entfernen. Unter Berücksichtigung des Zielpfades wird die TKB in den kommenden Jahren weitere Massnahmen ableiten.

#### Nachhaltigkeitsbezogene Risiken

Aus dem Klimawandel erwachsen für die TKB Risiken, welche die Investitions- und Finanzierungstätigkeit betreffen. Die Finanzierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien in der Schweiz ist für die Bank von grosser Bedeutung; entsprechend wirken sich die möglichen Folgen des Klimawandels am stärksten auf die Kreditrisiken aus. Für die TKB sind transitorische Risiken, zum Beispiel steigende Abgaben für THG-Emissionen oder vermehrte Kreditausfälle, sowie physische Risiken, zum Beispiel Überschwemmungen, von Bedeutung. Die Markt- und Liquiditätsrisiken sowie die operationellen Risiken tangiert der Klimawandel hingegen nur indirekt und in sehr geringem Umfang. Über alle Risikoarten hinweg ergibt sich für die Bank durch den Klimawandel kurz- bis mittelfristig ein geringes Risiko. Langfristig erwartet die TKB eine steigende Bedeutung von physischen Klimarisiken. Im Verhältnis zu anderen, nicht-klimabezogenen Risiken sowie gemessen am Eigenkapital werden diese aber derzeit als eher gering eingeschätzt. Die Bank hat Massnahmen zur Minderung der Risiken

ergriffen wie die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen zur Offenlegung klimabezogener Chancen und Risiken nach Empfehlungen der TCFD.

#### Nachhaltigkeitsbezogene Chancen

Der Übergang zu einer klimaverträglichen Wirtschaft eröffnet Geschäftsmöglichkeiten, denn die Dekarbonisierung erfordert hohe Investitionen. Über die Vergabe von Hypotheken und Unternehmenskrediten kann die TKB die Finanzflüsse in nachhaltige Aktivitäten lenken. Ein hohes Finanzierungspotenzial liegt im Gebäudesektor. Durch die proaktive Begleitung ihrer Kundinnen und Kunden kann die Bank frühzeitig Finanzierungsmöglichkeiten erkennen und wahrnehmen. Entsprechend sieht die Bankstrategie vor, dass sich das Geschäftsmodell der TKB noch stärker an ESG-Kriterien ausrichtet. Detailliertere Angaben zu den klimabezogenen Chancen und Risiken finden sich im [Klimabericht](#), der Teil des TKB-Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichts ist.



### Massnahmen & Aktivitäten

Im Berichtsjahr wurden die kurzfristigen Klimaziele der TKB durch die SBTi validiert. Neben den betrieblichen THG-Emissionen betreffen die gesetzten Ziele die Finanzierungs- und Investitionstätigkeit der Bank (siehe dazu das Kapitel «Sustainable Finance» ab Seite 41).

Die TKB erneuerte 2024 ihre Zusammenarbeit mit der Schweizer Stiftung myclimate und unterstützt neu ein Klimaschutzprojekt im Thurgau. Neben diesem Engagement für das Klima ging die Bank 2024 eine Kooperation mit dem Schweizer Unternehmen neustark ein. neustark entfernt Kohlendioxid aus der Atmosphäre und speichert dieses dauerhaft in Abbruchbeton. Ab 2026 wird neustark für die TKB jährlich 100 Tonnen CO<sub>2</sub> dauerhaft aus der Luft entfernen.

Aufgrund der aus der Mobilitätsumfrage 2023 abgeleiteten und mit der Geschäftsleitung diskutierten Massnahmenvorschläge startete im September 2024 ein sechsmonatiger Pilotbetrieb mit dem Schweizer Carsharing-Anbieter Mobility. Dieser soll aufzeigen, ob Mitarbeitende Pendel- und Geschäftsfahrten mit ihrem privaten Fahrzeug reduzieren, wenn ihnen dafür ein Carsharing-Fahrzeug zur Verfügung steht.

In Arbon erstellte die TKB 2024 Ladeinfrastruktur für Mitarbeitende – neu stehen drei Ladesäulen für E-Fahrzeuge zur Verfügung. Der Ausbau der Ladeinfrastruktur war ebenfalls ein von Mitarbeitenden in der Mobilitätsumfrage 2023 geäussertes Bedürfnis.

Auch im Berichtsjahr setzte sich die Bank für die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und der Thurgauer Bevölkerung ein. So unterstützte die Bank den öffentlichen Elektromobilitätstag der Gemeinde Horn, welcher auch bankintern beworben wurde. Zudem organisierte die TKB zum fünften

Mal einen Nachhaltigkeits-Event für Mitarbeitende, der unter anderem die Themen Resilienz der Mitarbeitenden und Biodiversität behandelte.

Weiter wurde 2024 erneut die THG-Bilanz durch Swiss Climate auditiert. Dabei wurden die korrekte Erstellung der THG-Bilanz und die dafür nötigen Berechnungen und Prozesse geprüft. Eine Zusammenfassung des resultierenden Assurance Statements findet sich im Anhang auf Seite 125.

Informationen zu den Massnahmen und Aktivitäten bezüglich finanziert Emissionen finden sich in den Kapiteln «Verantwortungsbewusste Beratung» (Seite 24), «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» (Seite 34) sowie «Sustainable Finance» (Seite 41).

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

#### Ziele bis 2025

- Die THG-Emissionen liegen 19 Prozent unter dem Wert von 2019
- Die TKB unterstützt ein hochwertiges Klimaschutzprojekt

#### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- THG-Emissionen um 22,5 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)
- Die kurzfristigen Klimaziele der TKB wurden durch SBTi validiert
- Unterstützung eines hochwertigen Klimaschutzprojekts

Die TKB ist auf gutem Weg, ihre Umweltziele zu erreichen. Seit 2021 unterstützt sie Klimaschutzprojekte; 2024 unterstützte sie im Umfang von 150 Tonnen CO<sub>2</sub> ein hochwertiges Klimaschutzprojekt der Schweizer Stiftung myclimate im Thurgau. Gleichzeitig hat die Bank mit dem Schweizer Unternehmen neustark die Entfernung von jährlich 100 Tonnen CO<sub>2</sub> aus der Atmosphäre ab 2026 vereinbart.

Die TKB verursachte im Berichtszeitraum 2024 48,8 Prozent weniger direkte THG-Emissionen (Scope 1) als 2019. Der Berichtszeitraum lief vom 01.07.2023 bis 30.06.2024 (12 Monate); die Berichtsperiode wurde im Vergleich zum Vorjahr verlegt, um eine Übereinstimmung mit dem Berichtszeitraum der finanzierten Emissionen (Stichtag jeweils 30.06.) zu erreichen. Als Folge dieser Verlegung überschneiden sich die Berichtsperioden 2023 und 2024 in den Monaten Juli–Oktober 2023. Im Vergleich zur Vorperiode sanken die Scope 1-Emissionen beträchtlich, weil im Berichtszeitraum 2023 klimawirksame Kältemittel im Umfang von 65 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten austraten. Im Berichtszeitraum 2024 wurden keine Kältemittellecks festgestellt. Die indirekten THG-Emissionen (Scope 2) fielen 16,9 Prozent höher aus als im Basisjahr 2019. Dieser Anstieg ist unter anderem auf die Installation von Wärmepumpen und erhöhten Strombedarf durch Elektromobilität zurückzuführen, ebenso aber auf die Rückgabe von gemieteten Flächen an die TKB, deren Strombedarf nicht mehr der Mietpartei angerechnet wird.

Der Grossteil der indirekten betrieblichen Emissionen (Scope 3) der TKB entsteht durch eingekaufte Güter und Dienstleistungen, Ausgaben für Kapitalgüter und den Geschäfts- und Pendelverkehr. Die gesamten indirekten betrieblichen Emissionen (Scope 3, Kategorien 3.1 bis 3.14) werden seit 2022 erhoben und in diesem Bericht zum ersten Mal ausgewiesen. Ein Vergleich mit dem Basisjahr 2019, das noch nicht alle nun ausgewiesenen Emissionen berücksichtigt, ist deshalb nur in Teilen möglich.

Im Berichtsjahr hat SBTi ausserdem die kurzfristigen Klimaziele der TKB validiert.

Die ausführlichen Kennzahlen sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 102 übersichtlich zusammengestellt.

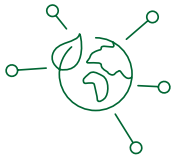
### Nächste Schritte

Die Bank setzt laufend Massnahmen zur Reduktion ihrer Emissionen um. Details dazu sind im separaten Klimabericht nach TCFD sowie im darin enthaltenen Transitionsplan aufgeführt.

Die Pilotphase des Mobility-Carsharings läuft bis Ende Februar 2025 und wird anschliessend evaluiert. Zudem führt die TKB 2025 zum nächsten Mal die zweijährliche Mobilitätsumfrage unter ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch.

Weiter plant die Bank, in der nächsten Berichtsperiode die Ladeinfrastruktur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Romanshorn und bei ihrem Betriebszentrum in Weinfelden auszubauen.

2025 wird die TKB weitere Sensibilisierungsaktivitäten durchführen. So werden wieder ein Elektromobilitätstag unterstützt und ein Nachhaltigkeits-Event für Mitarbeitende organisiert.



Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

### Energieverbrauch

Die TKB reduziert den Energieverbrauch an allen Standorten sowie in vor- und nachgelagerten Teilen der Wertschöpfungskette. Wichtig sind ihr die Nutzung erneuerbarer Energien und Energieeffizienz. Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen achtet die Bank auf deren Energieintensität und die zur Produktion verwendete Energieart.

Mit der Förderung erneuerbarer Energieträger unterstützt die TKB den notwendigen Umbau der Energiesysteme und reduziert durch die energetische Modernisierung ihrer Immobilien sowie die Anschaffung von umweltfreundlich betriebenen Fahrzeugen ihren Energieverbrauch stetig. Sie nimmt dabei eine Vorbildrolle für Mitarbeitende und andere Betriebe im Kanton ein. So bewirkt sie über die eigenen betrieblichen Entscheidungen hinaus Positives.

#### Nachhaltigkeitsbezogene Risiken

Hinsichtlich des Energieverbrauchs hat die TKB keine wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken identifiziert. Die Bank ist auf steigende Energiepreise vorbereitet und arbeitet weiter daran, ihre Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu verringern und den Energieverbrauch der bankeigenen Infrastruktur zu reduzieren.

#### Nachhaltigkeitsbezogene Chancen

Durch die Reduktion des Energieverbrauchs kann die Bank Kosten einsparen, ihre Unabhängigkeit erhöhen und ihre Reputation stärken. Der sparsame Umgang mit Energie ermöglicht der Bank, als Vorbild aufzutreten und Dritte zu motivieren, Sparmassnahmen umzusetzen. Diese Chancen stuft die TKB als gross ein.

#### Massnahmen & Aktivitäten

Die Gesamtanierung der Geschäftsstelle Aadorf verläuft planmässig. Aktuell wird ebenfalls die Geschäftsstelle Frauenfeld umgebaut: 2024 wurde der hindernisfreie Zugang zur Kundenhalle realisiert; anschliessend erfolgt eine energetische Sanierung des Gebäudes.

Das Gebäude der TKB in Ermatingen wurde verkauft und durch den neuen Eigentümer inklusive Heizung saniert. Die Geschäftsstelle ist im Haus neu nur noch eingemietet und wurde im November 2024 wiedereröffnet.

Am Hauptsitz in Weinfelden gab es eine Anpassung bei der Kühlung – die Klimatisierung des Gebäudes wird neu mit einer umweltfreundlichen Grundwasserkühlung unterstützt. Auf dem Dach der Geschäftsstelle Arbon wurde zudem eine grosse PV-Anlage in Betrieb genommen.

Für die geplante energetische und allgemeine Sanierung des Hauptsitzes in Weinfelden ab 2026 veranstaltete die Bank im Berichtsjahr einen Architekturwettbewerb und bestimmte ein Siegerprojekt.

#### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

##### Ziele bis 2025

- Der Verbrauch an nicht-erneuerbarer Primärenergie ist 22 Prozent tiefer als im Jahr 2019
- Der Verbrauch an nicht-erneuerbarer Primärenergie im Bereich der Mobilität – dazu gehören der Geschäftsverkehr und der Pendelverkehr der Mitarbeitenden – ist 15 Prozent tiefer als im Jahr 2019
- Der Verbrauch an nicht-erneuerbarer Primärenergie im Bereich der bankeigenen Gebäude ist 38 Prozent tiefer als im Jahr 2019





#### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- Nicht-erneuerbare Primärenergie um 23,6 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)
- Nicht-erneuerbare Primärenergie im Bereich Mobilität um 18,7 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)
- Nicht-erneuerbare Primärenergie bei TKB-eigenen Immobilien um 30,2 Prozent reduziert (Basisjahr: 2019)

Die Kennzahlen für den Berichtszeitraum zeigen, dass die TKB auf gutem Weg ist, die gesteckten Ziele für das Jahr 2025 zu erreichen.

Der gesamte Energieverbrauch liegt im Jahr 2024 um 10,9 Prozent tiefer als im Basisjahr 2019. Pro Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent) hat sich der Energieverbrauch um 20,6 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 verringert. Dies ist auf bauliche Massnahmen, aber auch einen Rückgang beim Pendelverkehr zurückzuführen. Dadurch ist ebenfalls der Verbrauch von nicht-erneuerbaren Primärenergien seit 2019 gesunken.

Die 2023 begonnene Einführung des Energieerfassungssystems wurde in der Berichtsperiode abgeschlossen. Seither können Mitarbeitende des technischen Dienstes die abgelesenen Zählerwerte direkt mit mobilen Geräten ins System eintragen, was zu Effizienzverbesserungen führt; gleichzeitig werden die Daten bereits bei der Erfassung auf ihre Plausibilität geprüft. Weiter reduziert das Energieerfassungssystem Schnittstellen und ermöglicht eine bessere Übersicht über Zustand und Verbräuche der Gebäudetechnik der TKB-Standorte.

Die ausführlichen Kennzahlen sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 102 übersichtlich zusammengestellt.

#### Nächste Schritte

Die Immobilienstrategie wird weiterverfolgt: Weitere Liegenschaften werden in den kommenden Monaten energetisch saniert und umgebaut. 2025 wird der energetische Teil des Umbaus der Geschäftsstelle Frauenfeld realisiert, der einen Fenster- und Heizungsersatz beinhaltet. In der kommenden Berichtsperiode startet ebenfalls die Sanierung der Geschäftsstelle Kreuzlingen, die aus einer Fassadensanierung sowie einem Heizungsersatz bestehen wird. Für 2025 plant die TKB ausserdem, die Baueingabe für die Hauptsitz-Sanierung einzureichen.

In der nächsten Berichtsperiode wird die TKB das Energieerfassungssystem mit den Umweltdaten der spezialisierten Beratungsfirma abgleichen, um die Datenkongruenz sicherzustellen und Überschneidungen bei der Datenerhebung aufzuzeigen.



8

12

Die einzelnen Ziele (SDGs) sind auf Seite 127 beschrieben.

## Wesentliches Thema

# Abfall- und Ressourcenmanagement

Die TKB geht sorgsam mit Verbrauchsmaterialien um und vermeidet unnötige Abfälle. Beim Einkauf von Produkten und Dienstleistungen achtet die Bank auf den Ressourcenverbrauch. Dabei sind die Wiederverwertbarkeit der Produkte und die Wahl weniger ressourcenintensiver Produkte zentral. Bei der Beschaffung von Papier legt die TKB Wert auf einen hohen Recyclinganteil und die FSC-Zertifizierung. Mit einer kontinuierlichen Digitalisierung der Prozesse reduziert die Bank den betrieblichen Papierverbrauch. Lebensmittel, die im Mitarbeiterrestaurant übrig bleiben, gibt die Bank zu günstigen Preisen ab.

### Nachhaltigkeitsbezogene Risiken

Im Zusammenhang mit dem Abfall- und Ressourcenmanagement hat die TKB keine nachhaltigkeitsbezogenen Risiken identifiziert.

### Nachhaltigkeitsbezogene Chancen

Die nachhaltigkeitsbezogenen Chancen sind überschaubar, denn die Möglichkeit, Kosten einzusparen, ist eher gering. Der sorgsame Umgang mit Ressourcen ist für die TKB dennoch wichtig, weil er zu einer positiven Resonanz bei internen und externen Anspruchsgruppen führt: Durch ein vorbildliches Verhalten gelingt es der Bank, ihre Mitarbeitenden für umweltfreundliches Verhalten im Alltag zu sensibilisieren und zu motivieren. Dies trägt wiederum zu einer positiven Wahrnehmung im Bankumfeld bei. Die TKB stuft diese Chance als gross ein.

### Massnahmen & Aktivitäten

Das Entsorgungskonzept wurde 2024 erfolgreich umgesetzt: Neu werden an allen Standorten alle Wertstoffsorten (ausser Biomüll) getrennt gesammelt und dem Recycling zugeführt.

Das Konzept des Mitarbeiterrestaurants wurde weiterentwickelt und verschiedene Massnahmen umgesetzt, z. B. zur Verringerung von Essensabfällen und zur Senkung des Wasserverbrauchs.

### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

#### Ziele bis 2025

- Der Papierverbrauch ist 40 Prozent tiefer als im Jahr 2013
- 90 Prozent des verwendeten Papiers ist Recycling-Papier
- Die TKB pflegt einen schonungsvollen Umgang mit Ressourcen. Dazu erarbeitet sie ein Entsorgungskonzept und eine Infrastrukturstrategie sowie Handlungsempfehlungen für das Mitarbeiterrestaurant

#### Stand der Zielerreichung per Ende 2024

- Papierverbrauch um 66,5 Prozent reduziert (Basisjahr: 2013)
- Anteil an Recycling-Papier: 91 Prozent
- Konzept des Mitarbeiterrestaurants weiterentwickelt und Massnahmen umgesetzt

Die ausführlichen Kennzahlen sind im Kapitel «Leistungskennzahlen» ab Seite 102 übersichtlich zusammengestellt.



### **Nächste Schritte**

Weitere Massnahmen aus dem Konzept des Mitarbeiterrestaurants sollen 2025 umgesetzt werden, z. B. zur Reduktion des Einsatzes von Einwegartikeln.

Für die kommende Berichtsperiode werden aufgrund des umgesetzten Entsorgungskonzepts erstmals umfangreiche Daten zur Recyclingquote bei der TKB zur Verfügung stehen. Diese werden analysiert; falls nötig und sinnvoll, werden aus den gewonnenen Erkenntnissen Massnahmen abgeleitet.

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

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

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

	Umweltbelange	Sozialbelange	Arbeitnehmerbelange	Achtung der Menschenrechte	Korruptionsbekämpfung
<b>Engagiert für Kundinnen und Kunden</b>					
Verantwortungsbewusste Beratung		x			
Kundenorientierung		x			
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	x			x	
Sustainable Finance	x	x		x	
<b>Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden</b>					
Verantwortung als Arbeitgeberin		x	x		
Chancengleichheit und Diversität			x		
<b>Verankert in Gesellschaft und Region</b>					
Wirtschaftliche Leistung					
Corporate Governance					x
Informationssicherheit und Datenschutz		x			
Beschaffung	x	x		x	x
Engagement für die Region		x			
<b>Sorgsam gegenüber der Umwelt</b>					
Klima und THG-Emissionen	x				
Energieverbrauch	x				
Abfall- und Ressourcenmanagement	x				

Die folgende Tabelle zeigt, wo neben dem TKB-Geschäfts- und Nachhaltigkeitsbericht ergänzende Informationen zu den nichtfinanziellen Belangen im GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit 2024 und im Klimabericht nach TCFD 2024 zu finden sind.

OR 964b	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
<b>Umweltbelange (inkl. CO<sub>2</sub>-Ziele)</b>			
Abs. 1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	GRI NB, S. 22, 60, 82 KB TCFD, S. 15–18	Jeweils Unterkapitel «Auswirkungen der Geschäftstätigkeit» Klimabezogene Risiken und deren Auswirkungen
Abs. 2, Ziff. 2	Konzepte	GRI NB, S. 34–37, 41–43, 75–76, 83–84 KB TCFD, S. 13–19	Jeweils Unterkapitel «Managementansatz» Strategie «Der Einbezug klimabezogener Chancen und Risiken in die Geschäftspolitik»
Abs. 2, Ziff. 3	Massnahmen und Bewertung Wirksamkeit	GRI NB, S. 38–40, 44–47, 77, 86–87, 88–89, 90 KB TCFD, S. 31–53	Jeweils Unterkapitel «Massnahmen & Aktivitäten» und «Stand der Zielerreichung» Kennzahlen und Ziele «Die Messgrössen zum Umgang mit klimabezogenen Chancen und Risiken»
Abs. 2, Ziff. 4	Wesentliche Risiken und deren Handhabung	GRI NB, S. 11, 38, 43, 76, 85, 88, 90 KB TCFD, S. 27–30	Unterkapitel «Integration klimabezogener Risiken in das Risikomanagement», jeweils Unterkapitel «Nachhaltigkeitsbezogene Risiken» Risikomanagement, «Die Prozesse zum Umgang mit klimabezogenen Risiken»
Abs. 2, Ziff. 5	Wesentliche Leistungsindikatoren	GRI NB, S. 103–104, 120–124 KB TCFD, S. 31–53	Tabelle «Leistungskennzahlen», Kennzahlen zu Stossrichtungen «Engagiert für Kundinnen und Kunden» und «Sorgsam gegenüber der Umwelt» Kennzahlen und Ziele, «Die Messgrössen zum Umgang mit klimabezogenen Chancen und Risiken»
<b>Sozialbelange</b>			
Abs. 1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	GRI NB, S. 22, 48, 60	Jeweils Unterkapitel «Auswirkungen der Geschäftstätigkeit»
Abs. 2, Ziff. 2	Konzepte	GRI NB, S. 16–19, 24–26, 30–31, 41–43, 50–51, 70–72, 75–76	Kapitel «Dialog mit Stakeholdern», insb. Unterkapitel «Kommunikation von kritischen Anliegen» Jeweils Unterkapitel «Managementansatz» Bei der Stossrichtung «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden» Abschnitt «Betriebliches Gesundheitsmanagement»
Abs. 2, Ziff. 3	Massnahmen und Bewertung Wirksamkeit	GRI NB, S. 27–29, 32–33, 44–47, 73–74	Jeweils Unterkapitel «Massnahmen & Aktivitäten», «Stand der Zielerreichung»
Abs. 2, Ziff. 4	Wesentliche Risiken und deren Handhabung	GRI NB, S. 11, 26, 31–32, 43–44, 72	Jeweils Unterkapitel «Nachhaltigkeitsbezogene Risiken»
Abs. 2, Ziff. 5	Wesentliche Leistungsindikatoren	GRI NB, S. 109	Tabelle «Leistungskennzahlen», Angabe «Anzahl Absenttage» Aktuell gibt es keine Erhebung der Anzahl der kritischen Anliegen.
<b>Arbeitnehmerbelange</b>			
Abs. 1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	GRI NB, S. 48	Unterkapitel «Auswirkungen der Geschäftstätigkeit»
Abs. 2, Ziff. 2	Konzepte	GRI NB, S. 49–52	Unterkapitel «Managementansatz»

OR 964b	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
Abs. 2, Ziff. 3	Massnahmen und Bewertung Wirksamkeit	GRI NB, S. 54–56, 58	Jeweils Unterkapitel «Massnahmen & Aktivitäten», «Stand der Zielerreichung»
Abs. 2, Ziff. 4	Wesentliche Risiken und deren Handhabung	GRI NB, S. 11, 54, 57	Jeweils Unterkapitel «Nachhaltigkeitsbezogene Risiken»
Abs. 2, Ziff. 5	Wesentliche Leistungsindikatoren	GRI NB, S. 105–116	Tabelle «Leistungskennzahlen», Kennzahlen zur Stossrichtung «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden»
<b>Achtung der Menschenrechte</b>			
Abs. 1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	GRI NB, S. 22, 60	Jeweils Unterkapitel «Auswirkungen der Geschäftstätigkeit»
Abs. 2, Ziff. 2	Konzepte	GRI NB, S. 12, 34–37, 41–43, 75–76	Unterkapitel «Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte (Human Rights)» Jeweils Unterkapitel «Managementansatz»
Abs. 2, Ziff. 3	Massnahmen und Bewertung Wirksamkeit	GRI NB, S. 38–40, 44–47, 77	Jeweils Unterkapitel «Massnahmen & Aktivitäten», «Stand der Zielerreichung», beim wesentlichen Thema «Beschaffung» nur «Massnahmen & Aktivitäten»
Abs. 2, Ziff. 4	Wesentliche Risiken und deren Handhabung	GRI NB, S. 11, 38, 43–44, 76	Jeweils Unterkapitel «Nachhaltigkeitsbezogene Risiken»
Abs. 2, Ziff. 5	Wesentliche Leistungsindikatoren	GRI NB, S. 103–104	Tabelle «Leistungskennzahlen», Kennzahlen zur Stossrichtung «Engagiert für Kundinnen und Kunden», ausser Kennzahlen «Anzahl durchgeführter Beratungen durch Energieberatungsstellen» und «CO <sub>2</sub> -Ausstoss (Scope 1–2) pro investierter CHF Mio. des Finanzanlageportfolios»
<b>Bekämpfung der Korruption</b>			
Abs. 1	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit	GRI NB, S. 60	Unterkapitel «Auswirkungen der Geschäftstätigkeit»
Abs. 2, Ziff. 2	Konzepte	GRI NB, S. 64–67, 75–76	Unterkapitel «Managementansatz» Beim wesentlichen Thema Beschaffung Abschnitt «Nachhaltigkeitserklärung für Lieferanten»
Abs. 2, Ziff. 3	Massnahmen und Bewertung Wirksamkeit	GRI NB, S. 68, 77	Unterkapitel «Massnahmen & Aktivitäten» und «Stand der Zielerreichung»
Abs. 2, Ziff. 4	Wesentliche Risiken und deren Handhabung	GRI NB, S. 11, 67	Unterkapitel «Nachhaltigkeitsbezogene Risiken»
Abs. 2, Ziff. 5	Wesentliche Leistungsindikatoren	GRI NB, S. 68	Siehe Kennzahlen im Unterkapitel «Stand der Zielerreichung per Ende 2024»



# GRI-Index

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

Anwendungserklärung: Die Thurgauer Kantonalbank hat in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum 01.01.2024 – 31.12.2024 berichtet.

Verwendeter GRI 1: GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
-----------------------------------	--------	-----	---

## Allgemeine Angaben

### Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

[2-1]	Organisationsprofil	GB: S. 49–50, 132	
[2-2]	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	GRI NB: S. 126	
[2-3]	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	GRI NB: S. 126	
[2-4]	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		<p>Verbleibräte der Angestellten, die Elternzeit genommen haben: Die berichteten Zahlen waren jeweils korrekt, wurden jedoch den falschen Jahren zugeordnet. Darum wurden alle Zahlen um ein Jahr nach vorne verschoben. (GRI NB, S. 110)</p> <p>Umweltinformationen: Neu werden die Umweltdaten für den Zeitraum von Juli–Juni erhoben. Die Berichtsperiode wurde angepasst, um eine Übereinstimmung mit dem Berichtszeitraum der finanzierten Emissionen (Stichtag jeweils 30.06.) zu erreichen. Als Folge dieser Anpassung überschneiden sich die Berichtsperioden 2023 und 2024 in den Monaten Juli–Oktober 2023. (GRI NB, S. 120–124)</p> <p>THG-Emissionen und Emissionsintensität (Scope 3): Neu werden die kompletten Scope 3-Emissionen ausgewiesen (bisher wurden nur Teile davon berichtet). Um die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren zu ermöglichen, werden beide Angaben gemäss alter und neuer Darstellung und Berechnungsgrundlage ausgewiesen. (GRI NB, S. 124)</p>

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
[2-5]	Externe Prüfung	GRI NB: S. 125	
<b>Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen</b>			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
[2-6]	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	GB: S. 75 GRI NB: S. 13	
[2-7]	Angestellte	GRI NB: S. 105–106	
[2-8]	Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	GRI NB: S. 106	
<b>Unternehmensführung</b>			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
[2-9]	Führungsstruktur und Zusammensetzung	GB: S. 50–55, 58–65 GRI NB: S. 10	
[2-10]	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	GB: S. 55	
[2-11]	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	GB: S. 51–52	
[2-12]	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	GRI NB: S. 10–11	
[2-13]	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	GRI NB: S. 9–13	
[2-14]	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	GRI NB: S. 10	
[2-15]	Interessenskonflikte	GB: S. 55	
[2-16]	Übermittlung kritischer Anliegen	GRI NB: S. 19	Auslassung – Informationen nicht verfügbar/unvollständig: Aktuell gibt es keine Erhebung der Anzahl der kritischen Anliegen.
[2-17]	Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	GRI NB: S. 10	
[2-18]	Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	GRI NB: S. 10	
[2-19]	Vergütungspolitik	GB: S. 65–67 GRI NB: S. 10, 66	
[2-20]	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	GB: S. 65–67 GRI NB: S. 9, 66	
[2-21]	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	GB: S. 66	
<b>Strategie, Richtlinien und Praktiken</b>			
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021			
[2-22]	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	GRI NB: S. 3–4	
[2-23]	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	GRI NB: S. 5–6, 11–12	
[2-24]	Einbeziehung politischer Verpflichtungen	GRI NB: S. 10–13	



GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
[2-25]	Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	GRI NB: S. 6, 19	
[2-26]	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	GRI NB: S. 19, 31, 66	
[2-27]	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	GRI NB: S. 68	
[2-28]	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	GRI NB: S. 11–14	

### Einbindung von Stakeholdern

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

[2-29]	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	GRI NB: S. 16–18	
[2-30]	Tarifverträge	GRI NB: S. 106	Die TKB ist an keinen Tarifvertrag gebunden und hat keine Personen angestellt, die unter einen Tarifvertrag fallen. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die gleichen Arbeitsbedingungen, inkl. Höchstarbeitszeiten.

### Wesentliche Themen

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

[3-1]	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	GRI NB: S. 20–21	
[3-2]	Liste der wesentlichen Themen	GRI NB: S. 7–8	

### Stossrichtung «Engagiert für Kundinnen und Kunden»

#### Wesentliches Thema «Verantwortungsbewusste Beratung»

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 22–29	
Eigene Angabe			
	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten nach Zugangsart	GB: S. 132–133 GRI NB: S. 30–31	

#### Wesentliches Thema «Kundenorientierung»

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 22–23, 30–33	
Eigene Angabe			
	Kundenumfrage zur Kundenzufriedenheit und zur Weiterempfehlung	GRI NB: S. 32–33	

#### Wesentliches Thema «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen»

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 22–23, 34–40	
-------	------------------------------------	-------------------------	--

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
Eigene Angaben			
	Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die ESG-Kriterien umfassen	GRI NB: S. 39, 103	
	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	GRI NB: S. 39, 103	
	Anzahl durchgeführter Beratungen durch kantonale Energieberatungsstellen	GRI NB: S. 39, 103	
<b>Wesentliches Thema «Sustainable Finance»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 22–23, 41–47	
Eigene Angaben			
	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	GRI NB: S. 46, 104	
	Prozentsatz der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind	GRI NB: S. 46, 104	
	CO <sub>2</sub> -Ausstoss (Scope 1–2) pro investierter Million Franken des Finanzierungs- und Anlageportfolios	GRI NB: S. 46, 104	
<b>Stossrichtung «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden»</b>			
<b>Wesentliches Thema «Verantwortung als Arbeitgeberin»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 48–56	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
[401-1]	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	GRI NB: S. 107–108	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
[404-1]	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	GRI NB: S. 109	
[404-3]	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	GRI NB: S. 52, 109	
Eigene Angaben			
	Mitarbeiterumfrage zur Zufriedenheit und zur Verbundenheit	GRI NB: S. 55, 110	
	Anzahl Absenttage	GRI NB: S. 55, 110	
	Anzahl Leistungsausfälle länger als vier Wochen aufgrund von anhaltender Überforderung und Erschöpfung («Burnout»)	GRI NB: S.55–56	

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
<b>Wesentliches Thema «Chancengleichheit und Diversität»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 48–53 57–59	
GRI 401: Beschäftigung 2016			
[401-3]	Elternzeit	GRI NB: S. 110	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
[405-1]	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	GRI NB: S. 58, 111–113	
Eigene Angaben			
	Pensum nach Elternschaft	GRI NB: S. 114	
	Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern	GRI NB: S. 58	
	Anteil an Wiedereinstiegen nach Elternzeit in gleicher Funktion oder Stufe	GRI NB: S. 58, 115	
	Anteil an Teilzeitarbeitenden in Führungspositionen	GRI NB: S. 115–116	
<b>Stossrichtung «Verankert in Gesellschaft und Region»</b>			
<b>Wesentliches Thema «Wirtschaftliche Leistung»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 60–63	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
[201-1]	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GRI NB: S. 117	
Eigene Angaben			
	Kapitalquote	GRI NB: S. 62, 118	
	Rendite auf durchschnittlich erforderlichen Eigenmitteln	GRI NB: S. 62, 118	
	Gewinnausschüttungsquote	GRI NB: S. 62, 118	
<b>Wesentliches Thema «Corporate Governance»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 60, 64–69	
Eigene Angabe			
	Anzahl Schulungstage im Bereich «Compliance und Datenschutz»	GRI NB: S. 68	

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
<b>Wesentliches Thema «Informationssicherheit und Datenschutz»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 60, 70–74	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
[418-1]	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	GRI NB: S. 74	
Eigene Angabe			
	Anzahl Schulungstage im Bereich «Compliance und Datenschutz»	GRI NB: S. 68	
<b>Wesentliches Thema «Beschaffung»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 60, 75–77	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
[204-1]	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	GRI NB: S. 77, 118	
<b>Wesentliches Thema «Engagement für die Region»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 60, 78–81	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
[201-1]	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GRI NB: S. 119	
Eigene Angaben			
	Anteil an Verträgen mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien bei Sponsoring und Anlässen	GRI NB: S. 81, 119	
	Anzahl gemeinnütziger Einsätze von Mitarbeitenden	GRI NB: S. 81, 119	
<b>Stossrichtung «Sorgsam gegenüber der Umwelt»</b>			
<b>Wesentliches Thema «Klima und THG-Emissionen»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 82–87	
GRI 305: Emissionen 2016			
[305-1]	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	GRI NB: S. 122 KB TCFD: S. 32–34	
[305-2]	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	GRI NB: S. 122 KB TCFD: S. 32–34	

GRI-Standard/ Andere Quelle	Angabe	Ort	Zusatzinformationen und Auslassungen
[305-3]	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	GRI NB: S. 123 KB TCFD: S. 32–39	
[305-4]	Intensität der THG-Emissionen	GRI NB: S. 124	
Eigene Angabe			
	Reduktion der THG-Emissionen (Scope 1–3) gegenüber dem Basisjahr 2019/2020	GRI NB: S. 86, 124	
<b>Wesentliches Thema «Energieverbrauch»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 82–84, 88–89	
GRI 302: Energie 2016			
[302-1]	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	GRI NB: S. 121	
[302-3]	Energieverbrauch ausserhalb der Organisation	GRI NB: S. 121	
[302-3]	Energieintensität	GRI NB: S. 121	
Eigene Angaben			
	Reduktion des Energieverbrauchs (innerhalb und ausserhalb der Organisation gegenüber dem Basisjahr 2019)	GRI NB: S. 121	
	Verbrauch an nicht-erneuerbarer Primärenergie	GRI NB: S. 122	
<b>Wesentliches Thema «Abfall- und Ressourcenmanagement»</b>			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021			
[3-3]	Management von wesentlichen Themen	GRI NB: S. 82–84, 90–91	
GRI 301: Materialien 2016			
[301-1]	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	GRI NB: S. 120	
[301-2]	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	GRI NB: S. 90, 120	
Eigene Angabe			
	Wasserverbrauch	GRI NB: S. 124	

# *Anhang*

## *Leistungskennzahlen*

# Stossrichtung

## Engagiert für Kundinnen und Kunden

### Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
--------	--------------------------	------	------	------	------	------

#### Anteil Produkte und Dienstleistungen (Assets under Management), die ESG-Kriterien umfassen [Eigene Angabe]

Volumen der gesamten Produkte/Dienstleistungen (Assets under Management) <sup>2</sup> (in Millionen Franken)	15.5%	11'858	10'264	9'095	10'420	9'310
Anzahl der ESG-Produkte/Dienstleistungen <sup>3</sup>	9.0%	43'825	40'193	38'434	34'638	25'551
Volumen der ESG-Produkte/Dienstleistungen <sup>4</sup> (in Millionen Franken)	19.0%	2'916	2'451	2'256	2'478	1'820
Anteil der ESG-Produkte/Dienstleistungen am Gesamtvolumen (in Prozent)	3.0%	24.6	23.9	24.8	23.8	19.5

#### Geldwert von Produkten und Dienstleistungen (Assets under Management), die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden [Eigene Angabe]

Gesamt-Hypothekarvolumen (in Millionen Franken)	6.3%	21'269	20'000	19'154	21'740	20'575
Gesamtvolumen Energiehypothek (in Millionen Franken)	34.8%	81	60	41	44	42
Anteil Energiehypothek-Volumen (in Prozent)	26.8%	0.4	0.3	0.2	0.2	0.2

#### Anzahl durchgeführter Beratungen durch Energieberatungsstellen [Eigene Angabe]

«Energetische Immobilienbeurteilung» (Anzahl Beratungen) <sup>5</sup>	-34.0%	35	53	29	30	10
«Energie vom Dach» (Anzahl Beratungen) <sup>6</sup>	404.5%	111	22	-	-	-

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Total Anlagevolumen (Assets under Management) (VV, Depot, Vorsorge)

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

<sup>4</sup> Umstellung auf ESG Plus-Ansatz; VV Basis, Privatmandate, Vorsorgefonds

<sup>5</sup> Energieberatung erfolgt in Kooperation mit den Energieberatungsstellen des Kantons Thurgau seit 2018

<sup>6</sup> Beratung wird seit 2023 angeboten

## Sustainable Finance (ESG-Integration)

[Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden</b> [Eigene Angabe]						
Wert des gesamten verwalteten Vermögens am Ende des Berichtszeitraums (in Millionen Franken)	5.8%	2'102	1'987	1'977	1'705	1'629
Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem positiven Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen <sup>2</sup> (in Millionen Franken)	5.8%	2'102	1'987	1'977	1'705	1'629
Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem negativen Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen <sup>2</sup> (in Millionen Franken)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Wert der gesamten Vermögenswerte, die einem kombinierten positiven und negativen Umwelt- und/oder Sozialscreening unterliegen <sup>2</sup> (in Millionen Franken)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Anteil der Vermögenswerte, die einer positiven ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden, an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Anteil der Vermögenswerte, die einer negativen ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden, an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Anteil der Vermögenswerte, die einer kombinierten negativen und positiven ökologischen oder gesellschaftlichen Prüfung unterzogen wurden, an den gesamten Vermögenswerten (in Prozent)	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<b>Prozentsatz der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind</b> [Eigene Angabe]						
Anzahl der Finanzanlagen insgesamt	1.2%	168	166	162	132	135
Anzahl der Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind <sup>3</sup>	1.2%	168	166	162	132	135
Anteil der Finanzanlagen mit Kopplung an ESG-Kriterien (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>CO<sub>2</sub>-Ausstoss (Scope 1–2) pro investierter CHF Mio. des Finanzierungs- und Anlageportfolios</b> [Eigene Angabe]						
CO <sub>2</sub> -Ausstoss in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente (CO <sub>2</sub> -e) pro Million Franken investiert im Portfolio gesamt <sup>4</sup>	–94.7%	5.1	95.6	105.7	168.0	167.4

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

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

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

<sup>4</sup> Signifikante Reduktion CO<sub>2</sub>-e je investierte Mio. CHF aufgrund verbesserter Datenbasis seitens Tool-Anbieter MSCI (im Zeitraum September bis Dezember)



# Stossrichtung

## Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

### Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Mitarbeitende</b> [GRI 2-7]						
Gesamtanzahl der Angestellten, in FTE <sup>2</sup>	5.7%	798.1	755.3	726.8	711.6	704.4
Gesamtanzahl der Angestellten (Personaleinheiten) nach GB-Norm (LL zu 50 %, exkl. StdL), in FTE <sup>3</sup>	5.6%	772	731	701	684	679
Anzahl angebotene Vollzeit-Stellen (Personaleinheiten) ohne Lernende/Praktikanten <sup>4</sup>	3.8%	737	710	692	674	663
<b>Mitarbeitende</b>						
– Mitarbeitende total (alle inkl. Lernende/Praktikanten und Stundenlöhner)	5.8%	915	865	835	809	799
– davon Funktionsstufe 7 (GL)	0.0%	6	6	6	6	6
– davon Führungsfunktionen (alle Vorges. laut Stellenplan; ohne GL)	2.3%	136	133	128	125	126
– davon ohne Führungsfunktion (Rest)	6.5%	773	726	701	678	667
– davon Funktionsstufe 5 <sup>5</sup>	12.5%	378	336	317	291	272
– davon Lernende	9.3%	47	43	45	47	48
– davon Praktikanten	33.3%	4	3	4	4	1
– davon Stundenlöhner	–33.3%	6	9	9	9	8
Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag <sup>6</sup> (befristet/unbefristet)	6.2%	909	856	826	800	791
<b>Arbeitsvertrag unbefristet</b>						
– Männer	5.3%	453	430	414	407	402
– Frauen	5.5%	383	363	350	329	326
<b>Arbeitsvertrag befristet<sup>7</sup> (inkl. Lernende und Praktikanten)</b>						
– Männer	33.3%	44	33	36	36	36
– Frauen	–3.3%	29	30	26	28	27

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Gesamtpersonal inkl. Stundenlöhner, Lernende/Praktikanten zu 100% gerechnet / Stichtagsbetrachtung per 31.12.2024

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

<sup>4</sup> Sollbestand, exklusive Lernende/Praktikanten und Temporärkräfte

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

<sup>6</sup> Anzahl Köpfe inkl. Lernende/Praktikanten, aber exkl. Stundenlöhner, da diese unten separat aufgeführt werden

<sup>7</sup> Lernende/Praktikanten werden zu den befristeten Arbeitsverträgen gezählt, nicht zu den unbefristeten

## Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
Stundenlöhner	-33.3%	6	9	9	9	8
– Männer	-100.0%	0	3	3	3	2
– Frauen	0.0%	6	6	6	6	6
Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis <sup>2</sup> (Vollzeit und Teilzeit)	5.5%	864	819	786	758	750
Vollzeit (exkl. Lernende/Praktikanten)	4.3%	509	488	467	474	476
– Männer	6.0%	371	350	340	343	350
– Frauen	0.0%	138	138	127	131	126
Anteil der Angestellten in Vollzeit, nach Geschlecht (in Prozent)						
– Männer	1.6%	72.9	71.7	72.8	72.4	73.5
– Frauen	-4.1%	27.1	28.3	27.2	27.6	26.5
Teilzeit <sup>2</sup> (exkl. Lernende/Praktikanten, inkl. Stundenlöhner)	7.3%	355	331	319	284	274
– Männer	10.2%	97	88	84	76	63
– Frauen	6.2%	258	243	235	208	211
Anteil der Angestellten in Teilzeit, nach Geschlecht (in Prozent)						
– Männer	2.8%	27.3	26.6	26.3	26.8	23.0
– Frauen	-1.0%	72.7	73.4	73.7	73.2	77.0

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

Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die nicht angestellt sind, aber kontrolliert werden <sup>3</sup>	0.0%	8	8	9	k.A.	k.A.
Verhältnis der Mitarbeitenden, die nicht angestellt sind, aber kontrolliert werden, zu Mitarbeitenden total (in Prozent)	-5.5%	0.9	0.9	1.1	k.A.	k.A.

### Tarifverträge [GRI 2-30]

Anzahl Mitarbeitende, die unter Tarifverträge fallen	0.0%	0	0	0	0	0
--	------	---	---	---	---	---

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Anzahl Köpfe, ohne Lernende/Praktikanten

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

## Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation</b> [GRI 401-1]						
Anzahl Personen <sup>2</sup> (Köpfe) wie oben in GRI 2-7	5.8%	915	865	835	809	799
– davon < 30 Jahre <sup>3</sup>	5.8%	201	190	186	198	190
– davon 30 – 50 Jahre <sup>3</sup>	3.9%	427	411	396	364	361
– davon > 50 Jahre <sup>3</sup>	8.7%	287	264	253	247	248
– davon Männer <sup>3</sup>	6.7%	497	466	453	446	440
– davon Frauen <sup>3</sup>	4.8%	418	399	382	363	359
Gesamtzahl der während des Berichtszeitraums eingestellten Mitarbeitenden, aufgeschlüsselt nach Altersgruppen <sup>2</sup>	31.5%	117	89	114	88	87
– < 30 Jahre	14.3%	48	42	50	52	54
– 30 – 50 Jahre	60.0%	56	35	55	30	29
– > 50 Jahre	8.3%	13	12	9	6	4
Rate neuer Mitarbeitenden, nach Altersgruppen (in Prozent)						
– < 30 Jahre	–13.1%	41.0	47.2	43.9	59.1	62.1
– 30 – 50 Jahre	21.7%	47.9	39.3	48.2	34.1	33.3
– > 50 Jahre	–17.6%	11.1	13.5	7.9	6.8	4.6
Gesamtzahl der während des Berichtszeitraums eingestellten Mitarbeitenden, aufgeschlüsselt nach Geschlecht <sup>2</sup>	31.5%	117	89	114	88	87
– Männer	46.5%	63	43	60	46	49
– Frauen	17.4%	54	46	54	42	38
Rate neuer Mitarbeitenden, nach Geschlecht (in Prozent)						
– Männer	11.4%	53.8	48.3	52.6	52.3	56.3
– Frauen	–10.7%	46.2	51.7	47.4	47.7	43.7

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Anzahl Köpfe inkl. Lernende/Praktikanten, inkl. Stundenlöhner

<sup>3</sup> Angabe für Fluktuationsberechnung

## Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen während des Berichtszeitraums verlassen haben, nach Altersgruppen <sup>2</sup>	-2.9%	66	68	81	86	64
– < 30 Jahre	16.7%	28	24	34	34	33
– 30 – 50 Jahre	-9.1%	20	22	26	24	15
– > 50 Jahre	-18.2%	18	22	21	28	16
Angestelltenfluktuation nach Altersgruppen <sup>3</sup> (unbereinigte Fluktuation, in Prozent)						
– < 30 Jahre	11.8%	11.8	10.5	14.4	13.6	13.5
– 30 – 50 Jahre	-16.1%	4.3	5.1	5.8	6.1	3.8
– > 50 Jahre	-21.7%	6.5	8.3	8.0	11.1	6.3
Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen während des Berichtszeitraums verlassen haben, nach Geschlecht	-2.9%	66	68	81	86	64
– Männer	-3.0%	32	33	49	45	35
– Frauen	-2.9%	34	35	32	41	29
Angestelltenfluktuation nach Geschlecht <sup>3</sup> (unbereinigte Fluktuation, in Prozent)						
– Männer	-9.1%	6.0	6.7	9.6	9.1	7.2
– Frauen	-8.2%	7.5	8.2	7.3	10.1	7.3
Angestelltenfluktuation <sup>3</sup> (unbereinigte Fluktuation, in Prozent)						
– gesamt	-8.7%	6.7	7.4	8.5	9.6	7.2
Angestelltenfluktuation <sup>3</sup> (bereinigte Fluktuation, in Prozent)						
– gesamt <sup>4</sup>	1.8%	5.7	5.6	7.4	5.6	4.7

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Anzahl Köpfe inkl. Lernende/Praktikanten, inkl. Stundenlöhner

<sup>3</sup> berechnet nach Schlüter-Formel: [Zahl der Abgänge / (Anfangbestand + Zugänge)] × 100

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

## Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten</b> [GRI 404-1]						
Ausbildungstage <sup>2</sup>	-31.6%	1'856	2'713	2'144	959	911
Ausbildungstage pro Mitarbeiter/Mitarbeiterin	-35.6%	2.0	3.2	2.6	1.2	1.1
– Männer	-33.3%	2.2	3.3	2.8	1.2	1.2
– Frauen	-38.7%	1.9	3.0	2.3	1.2	1.0
Ausbildungskosten in Millionen Franken (inkl. Lernende)	1.9%	1.6	1.6	1.8	1.0	1.3
– in % des Personalaufwandes	-3.0%	1.3	1.3	1.6	0.9	1.2
– pro Mitarbeiter/Mitarbeiterin in Franken	-4.5%	1'789	1'873	2'162	1'272	1'669
Lehrabschlüsse	-6.7%	14	15	15	16	17
Eidg. anerkannter Abschluss	31.7%	54	41	36	33	19
Mitarbeitende in Vorbereitung auf einen eidg. anerkannten Abschluss	-14.7%	64	75	60	49	44
Interne Ausbilderinnen und Ausbilder	-19.4%	29	36	33	27	19
<b>Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten</b> [GRI 404-3]						
Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung im Berichtszeitraum erhalten haben (in Prozent) <sup>3</sup>	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>Mitarbeiterumfrage zur «Zufriedenheit» und «Verbundenheit»</b> [Eigene Angabe]						
Zufriedenheit und Verbundenheit der Mitarbeitenden auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 5 «vollkommen zufrieden» bedeutet (in Punkten)	-	4.4	-	-	4.2	-
Organisationale Energie	-	52	-	-	48	-
<b>Anzahl Absentzage (aufgrund Krankheit und Unfall)</b> [Eigene Angabe]						
Anzahl der Absentzage (aufgrund Krankheit und Unfall)	9.0%	4'863	4'462	4'441	3'443	3'645
Abwesenheitsquote (in Prozent) <sup>4</sup>	3.0%	2.0	2.0	2.0	1.6	1.8
Durchschnittliche Anzahl der Absentzage pro Mitarbeitenden (aufgrund Krankheit und Unfall)	5.4%	6.3	6.0	6.1	4.8	5.2
Durchschnittliche Anzahl der Absentzage bei Kantonalbanken (aufgrund Krankheit und Unfall) <sup>5</sup>	-	k.A.	k.A.	k.A.	5.9	5.4

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

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

<sup>3</sup> Grundsätzlich erhalten alle Festangestellten eine regelmässige Beurteilung im Rahmen des Leistungs- und Entwicklungsdialogs

<sup>4</sup> berechnet nach Formel: [(Anzahl Absentzage × 100) / Anzahl mögliche Arbeitstage im Jahr]

<sup>5</sup> Benchmark der Kantonalbanken wird seit 2022 nicht mehr durchgeführt

## Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Elternzeit</b> [GRI 401-3]						
Gesamtzahl der Angestellten, die Anspruch auf Elternzeit haben, nach Geschlecht <sup>2</sup>	-	26	22	22	19	27
– Männer	-	7	12	9	9	15
– Frauen	-	19	10	13	10	12
Gesamtzahl der Angestellten, die Elternzeit genommen haben, nach Geschlecht <sup>2</sup>	-	26	22	22	19	27
– Männer	-	7	12	9	9	15
– Frauen	-	19	10	13	10	12
Anteil der Angestellten, die Elternzeit genommen haben, nach Geschlecht (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
– Männer	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
– Frauen	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Gesamtzahl der Angestellten, die während des Berichtszeitraums nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, nach Geschlecht <sup>2</sup>	-	26	22	21	17	25
– Männer	-	7	12	9	9	15
– Frauen	-	19	10	12	8	10
Gesamtzahl der Angestellten, die nach dem Elternurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz noch beschäftigt waren, nach Geschlecht	-	k.A. <sup>3</sup>	21	17	25	27
– Männer	-	k.A. <sup>3</sup>	11	9	9	15
– Frauen	-	k.A. <sup>3</sup>	10	11	8	10
Rückkehrrate an den Arbeitsplatz (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	95.5	89.5	92.6
– Männer	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
– Frauen	0.0%	100.0	100.0	92.3	80.0	83.3
Verbleibrate der Angestellten, die Elternzeit genommen haben (in Prozent) <sup>4</sup>	17.9%	95.5	81.0	147.1	108.0	60.7
– Männer	-8.3%	91.7	100.0	100.0	100.0	94.4
– Frauen	8.3%	100.0	91.7	100.0	100.0	100.0

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Bei diesen Angaben wird auf das Ausweisen der Veränderung zum Vorjahr verzichtet, weil diese keine aussagekräftige Kennzahl darstellt

<sup>3</sup> Die Kennzahl für 2024 kann erst 12 Monate nach Ende des Berichtsjahres ermittelt werden, d.h. erst per Ende 2025

<sup>4</sup> Verbleibrate um ein Jahr nach vorne verschoben, um der GRI-Vorgabe zu entsprechen: Der Wert 2024 bezieht sich auf die Gesamtzahl der Angestellten, die 2023 nach dem Elternurlaub an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten und 12 Monate nach der Rückkehr an ihren Arbeitsplatz noch beschäftigt waren

## Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten</b> [GRI 405-1]						
Gesamtzahl der Personen im Bankrat, nach Geschlecht	0.0%	9	9	9	9	9
– Männer	16.7%	7	6	6	7	7
– Frauen	-33.3%	2	3	3	2	2
Prozentualer Anteil der Personen im Bankrat, nach Geschlecht						
– Männer	16.7%	77.8	66.7	66.7	77.8	77.8
– Frauen	-33.3%	22.2	33.3	33.3	22.2	22.2
Gesamtzahl der GL, nach Geschlecht	0.0%	6	6	6	6	6
– Männer	0.0%	6	6	6	6	6
– Frauen	0.0%	0	0	0	0	0
Prozentualer Anteil der GL, nach Geschlecht						
– Männer	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
– Frauen	0.0%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen, nach Geschlecht (inkl. GL)	2.2%	142	139	134	131	132
– Männer	0.9%	115	114	110	112	117
– Frauen	8.0%	27	25	24	19	15

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

### Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
Prozentualer Anteil der MA in Führungsfunktionen, nach Geschlecht (inkl. GL)						
– Männer	-1.3%	81.0	82.0	82.1	85.5	88.6
– Frauen	5.7%	19.0	18.0	17.9	14.5	11.4
Gesamtzahl der MA in Führungsfunktionen, nach Altersgruppe (inkl. GL)						
– < 30 Jahre	0.0%	3	3	4	7	6
– 30 – 50 Jahre	5.1%	83	79	74	69	73
– > 50 Jahre	-1.8%	56	57	56	55	53
Prozentualer Anteil der MA in Führungsfunktionen, nach Altersgruppe						
– < 30 Jahre	-2.1%	2.1	2.2	3.0	5.3	4.5
– 30 – 50 Jahre	2.8%	58.5	56.8	55.2	52.7	55.3
– > 50 Jahre	-3.8%	39.4	41.0	41.8	42.0	40.2
Gesamtzahl der übrigen MA, nach Geschlecht <sup>2</sup>						
– Männer	8.5%	382	352	343	334	323
– Frauen	4.5%	391	374	358	344	344
Prozentualer Anteil der übrigen MA, nach Geschlecht						
– Männer	1.9%	49.4	48.5	48.9	49.3	48.4
– Frauen	-1.8%	50.6	51.5	51.1	50.7	51.6

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Alle MA, inkl. Stundenlöhner und Lernende/Praktikanten



### Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
Gesamtzahl der übrigen MA, nach Altersgruppe	6.5%	773	726	701	678	667
– < 30 Jahre	5.9%	198	187	182	191	184
– 30 – 50 Jahre	3.6%	344	332	322	295	288
– > 50 Jahre	11.6%	231	207	197	192	195
Prozentualer Anteil der übrigen MA, nach Altersgruppe						
– < 30 Jahre	–0.6%	25.6	25.8	26.0	28.2	27.6
– 30 – 50 Jahre	–2.7%	44.5	45.7	45.9	43.5	43.2
– > 50 Jahre	4.8%	29.9	28.5	28.1	28.3	29.2
Gesamtzahl der MA mit FST5, nach Geschlecht <sup>2</sup>	12.5%	378	336	317	291	272
– Männer	13.3%	264	233	226	221	210
– Frauen	10.7%	114	103	91	70	62
Prozentualer Anteil der MA mit FST5, nach Geschlecht <sup>2</sup>						
– Männer	0.7%	69.8	69.3	71.3	75.9	77.2
– Frauen	–1.6%	30.2	30.7	28.7	24.1	22.8
Gesamtzahl der MA mit FST5, nach Altersgruppe <sup>2</sup>	12.5%	378	336	317	291	272
– < 30 Jahre	0.0%	10	10	9	11	8
– 30 – 50 Jahre	11.0%	233	210	201	187	175
– > 50 Jahre	16.4%	135	116	107	93	89
Prozentualer Anteil der MA mit FST5 nach Altersgruppe <sup>2</sup>						
– < 30 Jahre	–11.1%	2.6	3.0	2.8	3.8	2.9
– 30 – 50 Jahre	–1.4%	61.6	62.5	63.4	64.3	64.3
– > 50 Jahre	3.4%	35.7	34.5	33.8	32.0	32.7

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Zusatzinformation: Mitarbeitende in Funktionsstufe 5 sind Bestandteil der Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion (Rest)

## Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Pensum nach Elternschaft<sup>2</sup></b> [Eigene Angabe]						
Pensum der Angestellten, die nach Elternzeit an Arbeitsplatz zurückgekehrt sind, aufgeschlüsselt nach Geschlecht						
Frauen		19	10	12	8	10
– > 80%		0	0	1	0	1
Anteil der rückgekehrten Frauen in > 80% (in Prozent)		0.0	0.0	8.3	0.0	10.0
– 61–80%		3	1	2	2	1
Anteil der rückgekehrten Frauen in 61–80% (in Prozent)		15.8	10.0	16.7	25.0	10.0
– 50–60%		11	7	7	2	8
Anteil der rückgekehrten Frauen in 50–60% (in Prozent)		57.9	70.0	58.3	25.0	80.0
– < 50%		5	2	2	4	0
Anteil der rückgekehrten Frauen in < 50% (in Prozent)		26.3	20.0	16.7	50.0	0.0
Männer		7	12	9	9	15
– > 80%		5	8	7	7	15
Anteil der rückgekehrten Männer in > 80% (in Prozent)		71.4	66.7	77.8	77.8	100.0
– 61–80%		2	4	2	2	0
Anteil der rückgekehrten Männer in 61–80% (in Prozent)		28.6	33.3	22.2	22.2	0.0
– 50–60%		0	0	0	0	0
Anteil der rückgekehrten Männer in 50–60% (in Prozent)		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
– < 50%		0	0	0	0	0
Anteil der rückgekehrten Männer in < 50% (in Prozent)		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Bei diesen Angaben wird auf das Ausweisen der Veränderung zum Vorjahr verzichtet, weil diese keine aussagekräftige Kennzahl darstellt

## Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Anteil Wiedereinstieg nach Elternzeit mit gleicher Funktion(sstufe)</b> [Eigene Angabe]						
– Männer <sup>2</sup>		7	12	9	9	15
– Frauen <sup>2</sup>		19	9	12	7	8
Anteil Männer (in Prozent)	0.0%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Anteil Frauen (in Prozent)	11.1%	100.0	90.0	100.0	87.5	80.0
Gesamt (in Prozent)	4.8%	100.0	95.5	100.0	94.1	92.0
<b>Anteil Teilzeitarbeitende in Führungspositionen</b> [Eigene Angabe]						
Anzahl Teilzeitbeschäftigte (exkl. Lernende/Praktikanten) < 100 Prozent Penum	7.3%	355	331	319	284	274
Anzahl teilzeitbeschäftigte Frauen < 100 Prozent Penum	6.2%	258	243	235	208	211
– GL	0.0%	0	0	0	0	0
– Führungsfunktion	20.0%	12	10	10	6	4
– Rest	5.6%	246	233	225	202	207
– davon Frauen in Funktionsstufe 5 <sup>3</sup>	13.6%	67	59	49	33	29
Anzahl teilzeitbeschäftigte Männer < 100 Prozent Penum	10.2%	97	88	84	76	63
– GL	0.0%	0	0	0	0	0
– Führungsfunktion	-10.5%	17	19	14	11	10
– Rest	15.9%	80	69	70	65	53
– davon Männer in Funktionsstufe 5 <sup>3</sup>	22.5%	49	40	36	33	29

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Bei diesen Angaben wird auf das Ausweisen der Veränderung zum Vorjahr verzichtet, weil diese keine aussagekräftige Kennzahl darstellt

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

### Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
Anteil teilzeitbeschäftigte Frauen < 100 Prozent Pensum						
– GL (in Prozent)	-	-	-	-	-	-
– Führungsfunktion (in Prozent)	13.0%	4.7	4.1	4.3	2.9	1.9
– Funktionsstufe 5 <sup>2</sup> (in Prozent)	7.0%	26.0	24.3	20.9	15.9	13.7
Anteil teilzeitbeschäftigte Männer < 100 Prozent Pensum						
– GL (in Prozent)	-	-	-	-	-	-
– Führungsfunktion (in Prozent)	-18.8%	17.5	21.6	16.7	14.5	15.9
– Funktionsstufe 5 <sup>2</sup> (in Prozent)	11.1%	50.5	45.5	42.9	43.4	46.0
Anteil aller Mitarbeitenden in Führungsfunktionen, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum (in Prozent)	-2.1%	20.4	20.9	17.9	13.0	10.6
Anteil der Frauen in Führungsfunktionen, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum (in Prozent)	11.1%	44.4	40.0	41.7	31.6	26.7
Anteil der Männer in Führungsfunktionen, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum (in Prozent)	-11.3%	14.8	16.7	12.7	9.8	8.5
Anteil aller Mitarbeitenden in Funktionsstufe 5, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum <sup>2</sup> (in Prozent)	4.2%	30.7	29.5	26.8	22.7	21.3
Anteil der Frauen in Funktionsstufe 5, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum <sup>2</sup> (in Prozent)	2.6%	58.8	57.3	53.8	47.1	46.8
Anteil der Männer in Funktionsstufe 5, in Teilzeit < 100 Prozent Pensum <sup>2</sup> (in Prozent)	8.1%	18.6	17.2	15.9	14.9	13.8

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

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

# Stossrichtung

## Verankert in Gesellschaft und Region

### Wirtschaftliche Leistung

[GRI 201-1; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert (in 1000 Franken)</b> [GRI 201-1]						
Erzeugter wirtschaftlicher Wert						
Geschäftsertrag	-1.5%	420'348	426'890	372'611	366'114	341'676
Geschäftserfolg	-4.1%	218'761	228'103	188'113	182'629	166'394
Jahresgewinn	-0.6%	158'020	158'950	147'848	145'552	139'082
Bilanzgewinn	-0.4%	160'863	161'589	150'574	148'291	141'855
Verteilter wirtschaftlicher Wert						
Sachaufwand	1.1%	66'483	65'733	58'931	58'518	56'602
– davon zentrales Sponsoring	10.7%	1'734	1'566	1'416	1'109	1'165
Engagement der TKB Jubiläums-Stiftung <sup>2</sup>	84.3%	737	400	400	500	600
Personalaufwand <sup>3</sup>	4.6%	125'972	120'380	112'818	110'289	107'747
Dividende an PS-Inhaber	3.0%	13'600	13'200	12'400	12'400	12'000
Ausschüttungen und Abgaben an Kanton und Gemeinden	2.2%	76'503	74'879	70'726	70'415	67'130
– davon Gewinnablieferung an den Kanton	2.9%	52'761	51'260	48'200	48'200	46'600
– davon Gewinnausschüttung an anteilsberechtigten Gemeinden	0.0%	3'000	3'000	3'000	3'000	3'000
– davon Verzinsung Grundkapital	6.5%	1'639	1'540	1'401	1'401	1'401
– davon Abgeltung Staatsgarantie	0.9%	8'321	8'246	7'936	7'565	7'115
– davon Steuern	-0.5%	10'782	10'833	10'190	10'249	9'014
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert						
Zuweisung an gesetzlichen Reserven	-3.3%	78'800	81'500	75'000	73'000	69'000
Zuweisung an Reserven für allgemeine Bankrisiken	-14.5%	47'000	55'000	29'000	27'000	28'000

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> exkl. Engagement für Fitnessparks in 2020 sowie Fussballgolf-Anlage in 2021

<sup>3</sup> inkl. freiwillige Zuweisung an die Pensionskasse der TKB von 11.2 Mio. Franken

## Wirtschaftliche Leistung

[GRI 201-1; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Kapitalquote</b> [Eigene Angabe]						
Erforderliche Eigenmittel (in Millionen Franken)	5.5%	1'949	1'848	1'825	1'587	1'513
Eigenmittel (in Millionen Franken)	4.7%	2'804	2'678	2'541	2'439	2'308
Kapitalquote (anrechenbare vorhandene Eigenmittel in % der risikogewichteten Aktiven)	-0.6%	19.2	19.3	18.5	18.4	18.3
<b>Rendite auf Ø erforderlichen Eigenmitteln</b> [Eigene Angabe]						
Rendite <sup>2</sup> (in Prozent)	-7.3%	12.8	13.8	11.6	11.8	11.3
<b>Gewinnausschüttungsquote</b> [Eigene Angabe]						
Ausschüttungsquote <sup>3</sup> (in Prozent)	3.5%	42.3	40.8	41.2	41.8	42.3
– Abgaben an den Kanton (in Prozent)	3.6%	40.4	39.0	39.2	39.8	40.2
– Abgaben an anteilsberechtigten Gemeinden (in Prozent)	0.5%	1.9	1.9	2.0	2.0	2.1

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> ohne antizyklischen Puffer

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

## Beschaffung

[GRI 204-1]

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten</b> [GRI 204-1]						
Prozentualer Anteil des Beschaffungsbudgets, der für Lieferanten in der Schweiz ausgegeben wird (z.B. der prozentuale Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die lokal beschafft werden)	-13.7%	66.0	76.5	78.2	78.0	78.5
Prozentualer Anteil des Beschaffungsbudgets, der für Lieferanten im Thurgau ausgegeben wird (z.B. der prozentuale Anteil an Produkten und Dienstleistungen, die lokal beschafft werden)	44.3%	31.7	21.9	20.4	20.0	19.9

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

## Engagement für die Region

[GRI 201-1; Eigene Angabe]

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2024	2023	2022	2021	2020
<b>Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert</b> [GRI 201-1]						
Sponsoring-Engagement (in Tausend Franken)	10.7%	1'734	1'566	1'416	1'109	1'165
TKB Jubiläums-Stiftung (in Tausend Franken)	84.3% <sup>2</sup>	737	400	400	500	600
<b>Anteil Verträge mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien bei Sponsoring und Anlässen</b> [Eigene Angabe]						
Gesamtzahl an Verträgen für Sponsoring und Anlässe	-1.4%	69	70	68	67	62
Anzahl an Verträgen mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien	1.5%	69	68	65	62	56
Anteil an Verträgen mit integrierten Nachhaltigkeitskriterien (in Prozent)	2.9%	100.0	97.1	95.6	92.5	90.3
<b>Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden</b> <sup>3</sup> [Eigene Angabe]						
Anzahl der gemeinnützigen Einsätze von Mitarbeitenden	-16.8%	154	185	85	130	-

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber dem Vorjahr 2023 in Prozent

<sup>2</sup> Differenz zum Vorjahr u. a. aufgrund Beitrag an Bauprojekt über CHF 250'000

<sup>3</sup> Die ersten gemeinnützigen Einsätze fanden 2021 statt

# Stossrichtung

## Sorgsam gegenüber der Umwelt

### Sorgsam gegenüber der Umwelt

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2023/24	2023	2022	2021	2020
<b>Vollzeitäquivalente (VZÄ) per Stichtag</b> <sup>2</sup> [Eigene Angabe]						
Vollzeitäquivalente per Stichtag	13.7%	767	755	730	713	711
<b>Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen</b> [GRI 301-1]						
Papierverbrauch gesamt (in Kilogramm)	-66.5%	56'275	76'640	85'100	83'602	109'098
<b>Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe</b> [GRI 301-2]						
Anteil Recyclingpapier am Gesamtpapierverbrauch <sup>3</sup> (in Prozent)		91	94	89	76	80
Papierverbrauch pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter (in Kilogramm/VZÄ)	-70.5%	73	102	117	117	153

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber 2013 in Prozent

<sup>2</sup> Die Intensitäten in diesem Kapitel sind mit den VZÄ per Stichtag der Umweltdatenerhebung berechnet.

Die angegebenen VZÄ unterscheiden sich daher ab 2022 von den per 31.12. ausgewiesenen Personalkennzahlen.

<sup>3</sup> Da es sich um ein Anteilziel handelt, wird auf das Ausweisen der prozentualen Veränderung zu 2013 verzichtet



## Sorgsam gegenüber der Umwelt

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2023/24	2023	2022	2021	2020
<b>Energieverbrauch innerhalb der Organisation</b> [GRI 302-1]						
<b>Energieverbrauch innerhalb der TKB gesamt in Megawattstunden (MWh)</b>	<b>-2.0%</b>	<b>5'245</b>	<b>5'055</b>	<b>5'384</b>	<b>5'285</b>	<b>5'451</b>
– davon Strom	20.2%	3'961	3'747	3'870	3'325	3'422
– davon Heizöl	-76.3%	187	210	268	777	775
– davon Erdgas	-13.3%	1'049	1'048	1'184	1'150	1'207
– davon Diesel	-98.5%	0	1	3	2	19
– davon Benzin	-100.0%	-	-	4	10	10
– davon Hybrid Benzin	-	-	-	-	-	-
– davon Plug-in Benzin	455.4%	3	3	2	1	0
– davon Elektrofahrzeug	5071.4%	11	11	8	6	3
– davon Fernwärme	128.0%	33	35	47	14	14
<b>Energieverbrauch ausserhalb der Organisation</b> [GRI 302-2]						
<b>Energieverbrauch ausserhalb der TKB gesamt in Megawattstunden (MWh)</b>	<b>-26.8%</b>	<b>2'208</b>	<b>2'172</b>	<b>2'478</b>	<b>2'461</b>	<b>3'111</b>
– davon Energieverbrauch der externen Rechenzentren	-17.7%	227	222	228	263	271
– davon Energieverbrauch aus Geschäftsfahrten und Pendelverkehr	-27.7%	1'980	1'950	2'251	2'198	2'841
<b>Energieintensität</b> [GRI 302-3]						
Energieintensität pro Energiebezugsfläche (Heizenergie, Strom) (MWh/m <sup>2</sup> )	-8.6%	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Energieintensität pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter (MWh/VZÄ)	-20.6%	9.7	9.6	10.8	10.9	12.0
<b>Reduktion des Energieverbrauchs (innerhalb und ausserhalb der Organisation) zum Basisjahr 2019/2020</b> [Eigene Angabe]						
Energieverbrauch gesamt (innerhalb/ausserhalb der Organisation) (MWh)	-10.9%	7'452	7'227	7'862	7'746	8'562

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber Basisjahr 2019 in Prozent

## Sorgsam gegenüber der Umwelt

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2023/24	2023	2022	2021	2020
<b>Nicht-erneuerbare Primärenergie</b> [Eigene Angabe]						
<b>Nicht-erneuerbare Primärenergie gesamt in Megajoule pro Jahr (MJ/a)</b>	<b>-23.6%</b>	<b>37'145'381</b>	<b>36'888'840</b>	<b>41'825'514</b>	<b>42'307'110</b>	<b>54'560'424</b>
– davon Verbrauchsmaterial	-44.5%	2'547'734	3'028'631	3'574'680	3'824'409	4'607'562
– davon Immobilien	-30.2%	7'066'804	6'748'684	7'915'733	8'853'032	9'955'105
– davon Wasserverbrauch	-7.0%	19	18	17	17	19
– davon Mitarbeitermobilität und Geschäftsreisen	-18.7%	27'530'824	27'111'507	30'335'084	29'629'652	39'997'738
<b>Direkte THG-Emissionen (Scope 1)</b> [GRI 305-1]						
<b>Direkte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (t CO<sub>2</sub>-e)</b>	<b>-48.8%</b>	<b>210</b>	<b>283</b>	<b>259</b>	<b>383</b>	<b>401</b>
– davon Heizöl	-81.5%	33	39	54	176	176
– davon Erdgas	-17.2%	175	177	201	201	211
– davon Kältemittelverluste	-	-	65	-	-	-
– davon Diesel	-98.5%	0.2	0.3	1.4	0.8	8.8
– davon Benzin	-100.0%	-	-	1.6	4.4	4.8
– davon Plug-in Benzin	454.4%	1.1	1.0	0.8	0.3	0.1
<b>Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)</b> [GRI 305-2]						
<b>Indirekte THG-Emissionen (durch Fernwärme und Strom) gesamt in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (t CO<sub>2</sub>-e)</b>	<b>16.9%</b>	<b>788</b>	<b>745</b>	<b>763</b>	<b>684</b>	<b>703</b>
– davon Fernwärme	-	0.1	0.1	0.1	-	-
– davon Strom	16.3%	784	741	760	682	702
– davon Elektrofahrzeug	5084.7%	4	4	3	2	1
– davon Plug-in Benzin	459.4%	0.2	0.2	0.1	0.0	0.0

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber Basisjahr 2019 in Prozent

## Sorgsam gegenüber der Umwelt

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2023/24	2023	2022	2021	2020
<b>Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)</b> [GRI 305-3]						
<b>Sonstige betriebliche indirekte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (t CO<sub>2</sub>-e)<sup>2</sup></b>	<b>325.8%</b>	<b>9'840</b>	<b>10'416</b>	<b>10'543</b>	<b>1'906</b>	<b>2'386</b>
<b>3.1 Eingeaufte Produkte und Dienstleistungen</b>	<b>20.6%</b>	<b>6'423</b>	<b>6'678</b>	<b>6'444</b>	<b>250</b>	<b>299</b>
– davon Papier	–44.3%	165	194	231	250	299
– davon Wasser	–7.4%	1	1	1	1	1
<b>3.2 Kapitalgüter<sup>3</sup></b>	<b>-</b>	<b>1'871</b>	<b>2'207</b>	<b>2'362</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>3.3 Brennstoff- und Energie-bezogene Emissionen</b>	<b>–22.7%</b>	<b>126</b>	<b>124</b>	<b>135</b>	<b>161</b>	<b>168</b>
<b>3.5 Betriebsabfälle</b>	<b>10.9%</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>68</b>	<b>66</b>	<b>66</b>
<b>Geschäftsreisen und Pendelverkehr</b>	<b>–27.8%</b>	<b>1'270</b>	<b>1'250</b>	<b>1'432</b>	<b>1'399</b>	<b>1'823</b>
– 3.4 davon Vorgelagerter Transport und Verteilung <sup>3</sup>	-	2	2	2	-	-
– 3.6 davon Geschäftsreisen	–35.5%	229	226	238	232	369
– 3.7 davon Pendelverkehr	–25.6%	1'044	1'028	1'196	1'168	1'455
– 3.9 davon Nachgelagerter Transport und Verteilung	0.0%	1	1	1	1	1
<b>3.8 Gemietete oder geleaste Sachanlagen</b>	<b>7.1%</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>28</b>
<b>3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte<sup>4</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>3.11 Nutzung verkaufter Produkte<sup>4</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>3.12 Entsorgung verkaufter Produkte am Ende ihrer Lebensdauer<sup>4</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>3.13 Vermietete Sachanlagen<sup>3</sup></b>	<b>-</b>	<b>43</b>	<b>52</b>	<b>69</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>3.14 Franchise-Betriebe<sup>4</sup></b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Sonstige finanzierte indirekte THG-Emissionen gesamt in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (t CO<sub>2</sub>-e)</b>						
<b>3.15 Investitionen<sup>5</sup></b>						
Unternehmensanleihen (von der TKB gehalten) (Scope 1–3) <sup>6</sup>	-	147'900	-	-	-	-
Unternehmenskredite (Scope 1–3) <sup>7</sup>	-	192'677	-	-	-	-
Hypotheken (Gewerbeimmobilien) (Scope 1+2) <sup>8</sup>	-	64'289	61'617	-	-	-
Hypotheken (Wohnimmobilien) (Scope 1+2) <sup>8</sup>	-	55'348	59'595	-	-	-

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber Basisjahr 2019 in Prozent

<sup>2</sup> Die gesamten indirekten betrieblichen Emissionen (Scope 3, Kategorien 3.1 bis 3.14) werden seit 2022 erhoben und in diesem Bericht zum ersten Mal ausgewiesen.

Ein Vergleich mit dem Basisjahr 2019, das noch nicht alle nun ausgewiesenen Emissionen berücksichtigt, ist deshalb nur in Teilen möglich

<sup>3</sup> Da die Zahl erst seit 2022 erhoben wird, ist das Ausweisen der prozentualen Veränderung zu 2019 nicht möglich

<sup>4</sup> Kategorie für TKB nicht relevant

<sup>5</sup> Detaillierte Informationen zu den finanzierten Emissionen finden sich im [Klimabericht der TKB](#)

<sup>6</sup> erste Erhebung 2024; PCAF-Datenqualitätsscore 2

<sup>7</sup> erste Erhebung 2023; PCAF-Datenqualitätsscore 5

<sup>8</sup> erste Erhebung 2023; PCAF-Datenqualitätsscore 4

## Sorgsam gegenüber der Umwelt

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

Angabe	Veränderung <sup>1</sup>	2023/24	2023	2022	2021	2020
<b>Intensität der THG-Emissionen</b> [GRI 305-4]						
THG-Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter (t CO <sub>2</sub> -e/VZÄ) (Scope 1, 2 sowie aus Scope 3 Papier, Wasser und Geschäftsreisen und Pendelverkehr, in t CO <sub>2</sub> -e) <sup>2</sup>	-30.5%	3.4	3.5	3.9	4.1	4.8
THG-Emissionen in Tonnen CO <sub>2</sub> -Äquivalente pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter (t CO <sub>2</sub> -e/VZÄ) (Scope 1, 2 sowie Scope 3.1–3.14, in t CO <sub>2</sub> -e)	184.6%	14.1	15.2	15.8	4.2	4.9
<b>Reduktion der betrieblichen THG-Emissionen zum Basisjahr 2019/2020</b> [Eigene Angabe]						
Betriebliche THG-Emissionen gesamt (Scope 1, 2 sowie aus Scope 3 Papier, Wasser und Geschäftsreisen und Pendelverkehr, in t CO <sub>2</sub> -e) <sup>2</sup>	-22.5%	2'434	2'473	2'685	2'716	3'226
Betriebliche THG-Emissionen gesamt (Scope 1, 2 sowie Scope 3.1–3.14, in t CO <sub>2</sub> -e)	219.1%	10'838	11'443	11'565	2'973	3'490
<b>Wasserverbrauch</b> [Eigene Angabe]						
Wasserverbrauch in Kubikmeter (m <sup>3</sup> )	-7.4%	6'749	6'538	6'327	6'164	6'860
Wasserverbrauch in Kubikmeter pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter (m <sup>3</sup> /VZÄ)	-17.4%	8.8	8.7	8.7	8.6	9.6
Abwasser (öffentliche Kanalisation) (m <sup>3</sup> ) <sup>3</sup>	-7.4%	6'074	5'884	5'694	5'548	6'174

<sup>1</sup> Veränderung 2024 gegenüber Basisjahr 2019 in Prozent

<sup>2</sup> Betriebliche Emissionen gemäss bisheriger Berechnung

<sup>3</sup> Erfahrungswert, dass 10 Prozent des verbrauchten Wassers nicht in die Kanalisation abgeführt werden, da z.B. für das Bewässern von Grünanlagen eingesetzt

Assurance Statement CO<sub>2</sub>-Fussabdruck



AA1000  
Licensed Assurance Provider  
000-191

## Assurance Statement: CO<sub>2</sub>-Fussabdruck Thurgauer Kantonalbank 2023/2024 (Zusammenfassung)

### UMFANG

Swiss Climate wurde von der Thurgauer Kantonalbank AG beauftragt, die Daten des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks 2023/2024 (01.07.2023 – 30.06.2024) zu überprüfen. Swiss Climate hat die Prüfung in Übereinstimmung mit «AA1000AS v3 Type 2 moderate-level assurance» durchgeführt.

Swiss Climate hat folgende Inhalte analysiert:

- Die für die Berechnung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks verwendeten Standards und die Genauigkeit der Aktivitätsdaten;
- Die Methodik der Bilanzierung, einschliesslich der betrieblichen und organisatorischen Systemgrenzen, der Datenqualität, der verwendeten Umrechnungsfaktoren und der Berechnungen, mit Schwerpunkt auf der Plausibilität der Informationen; sowie
- Verantwortlichkeiten, Prozesse und Systeme, die zur Erfassung und Konsolidierung der Daten und Berechnungen verwendet werden.

### CO<sub>2</sub>-FUSSABDRUCK

Swiss Climate hat die folgenden CO<sub>2</sub>e-Emissionen für das Jahr 2023/2024 verifiziert:

	t CO <sub>2</sub> e
<b>Scope 1 - Direkte Emissionen</b>	<b>210</b>
1.1 Stationäre Verbrennung - Brennstoffe	209
1.2 Mobile Verbrennung - Treibstoffe	1
1.3 Direkte Emissionen flüchtiger Gase	-
<b>Scope 2 - Indirekte Emissionen</b>	<b>788</b>
2.1 Strom	788
2.2 Indirekte Emissionen aus Wärmeverbrauch	0*
<b>Scope 3 - Vor- und nachgelagerte Emissionen</b>	<b>9'838</b>
3.1 Einge kaufte Produkte und Dienstleistungen	6'423
3.2 Kapitalgüter	1'871
3.3 Brennstoff- u. Energie-bezogene Emissionen	126
3.4 Transport u. Verteilung	2
3.5 Betriebsabfälle	71
3.6 Geschäftsreisen	229
3.7 Pendelverkehr	1'044
3.8 Gemietete o. geleaste Sachanlagen	30
3.9 Transport u. Verteilung	1
3.13 Vermietete Sachanlagen	43
<b>Total</b>	<b>10'837</b>

\* unter 0.5 t CO<sub>2</sub>e

### STELLUNGNAHME

Swiss Climate hat keine Anhaltspunkte dafür gefunden, dass die Prozesse und Systeme zur Datenerhebung und Berechnung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks so beschaffen sind, dass der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck des Unternehmens falsch dargestellt würde, oder dass der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck nicht den führenden internationalen Standards wie ISO 14064-1 und dem Greenhouse Gas Protocol entspricht und daher die Kriterien der Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit nicht erfüllt.

### UNTERZEICHNET IM NAMEN VON SWISS CLIMATE

Leitende Prüferin:

Luka Blumer, Swiss Climate AG

Bern, 25. September 2024

Zweite Prüferin:

Annika Schmidt, Swiss Climate AG

## Über diesen Bericht

### Berichtsinhalt

[GRI 2-2] Mit der vorliegenden Publikation berichtet die Thurgauer Kantonalbank (TKB) über ihre Aktivitäten in der Nachhaltigkeit. Der GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit vermittelt ein transparentes und umfassendes Bild, wie die Bank relevante Nachhaltigkeitsthemen in ihrem geschäftlichen Denken und Handeln berücksichtigt und welche Fortschritte sie dabei erzielt. Der Bericht deckt die TKB mit ihren 29 Geschäftsstellen ab. Beteiligungen sind im Bericht nicht abgedeckt, weil es sich nicht um Mehrheitsbeteiligungen handelt.

### Berichtszeitraum

[GRI 2-3] Der vorliegende GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit deckt das Geschäftsjahr 2024 ab. Die TKB berichtet jährlich über ihre Aktivitäten in der Nachhaltigkeit. Der letzte Bericht erschien im März 2024 für das Geschäftsjahr 2023. Die auf Englisch übersetzte Version des Berichts erscheint im zweiten Quartal 2025. Im Zweifelsfall ist die deutsche Version des Berichts ausschlaggebend.

### Verabschiedung des Berichts

Der Bericht wird vom Bankrat verabschiedet.

### Orientierung an den GRI-Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards 2021 erstellt. Die hellgrauen Verweise in eckigen Klammern bezeichnen in diesem Bericht die GRI-Standards, auf die sich die dargelegten Informationen beziehen.

### Externe Beratung

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

### Prüfung der Daten

[GRI 2-5] Die im Nachhaltigkeitsbericht publizierten Informationen wurden sorgfältig zusammengestellt und überprüft. Der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck wurde durch die Firma Swiss Climate formal auditiert (siehe Seite 125). Die restlichen Informationen wurden nicht formal auditiert.

### Ansprechpartner bei Fragen

[GRI 2-3] Fragen zum GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit oder zum nachhaltigen Engagement der TKB beantwortet die Medienstelle (medien@tkb.ch) oder die Nachhaltigkeitsverantwortliche Petra Roth (nachhaltigkeit@tkb.ch).



Armut in all ihren Formen und überall beenden



Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern



Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen



Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern



Umgehend Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen



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



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen



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

# TRETEN SIE IN KONTAKT MIT UNS.

## 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](mailto: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
- 8546 Islikon, Bahndammstrasse 2
- 8280 Kreuzlingen, Hauptstrasse 39  
Seepark, Bleichstrasse 15
- 8555 Müllheim, Frauenfelderstrasse 2
- 9542 Münchwilen, Im Zentrum 2
- 9315 Neukirch-Egnach, Bahnhofstrasse 79
- 9532 Rickenbach b. Wil, Toggenburgerstr. 40
- 8590 Romanshorn, Hubzelg
- 8370 Sirmach, Frauenfelderstrasse 5
- 8266 Steckborn, Seestrasse 132
- 8583 Sulgen, Bahnhofstrasse 1
- 8274 Tägerwil, Hauptstrasse 89
- 9545 Wängi, Dorfstrasse 6
- 8570 Weinfelden, Bankplatz 1

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