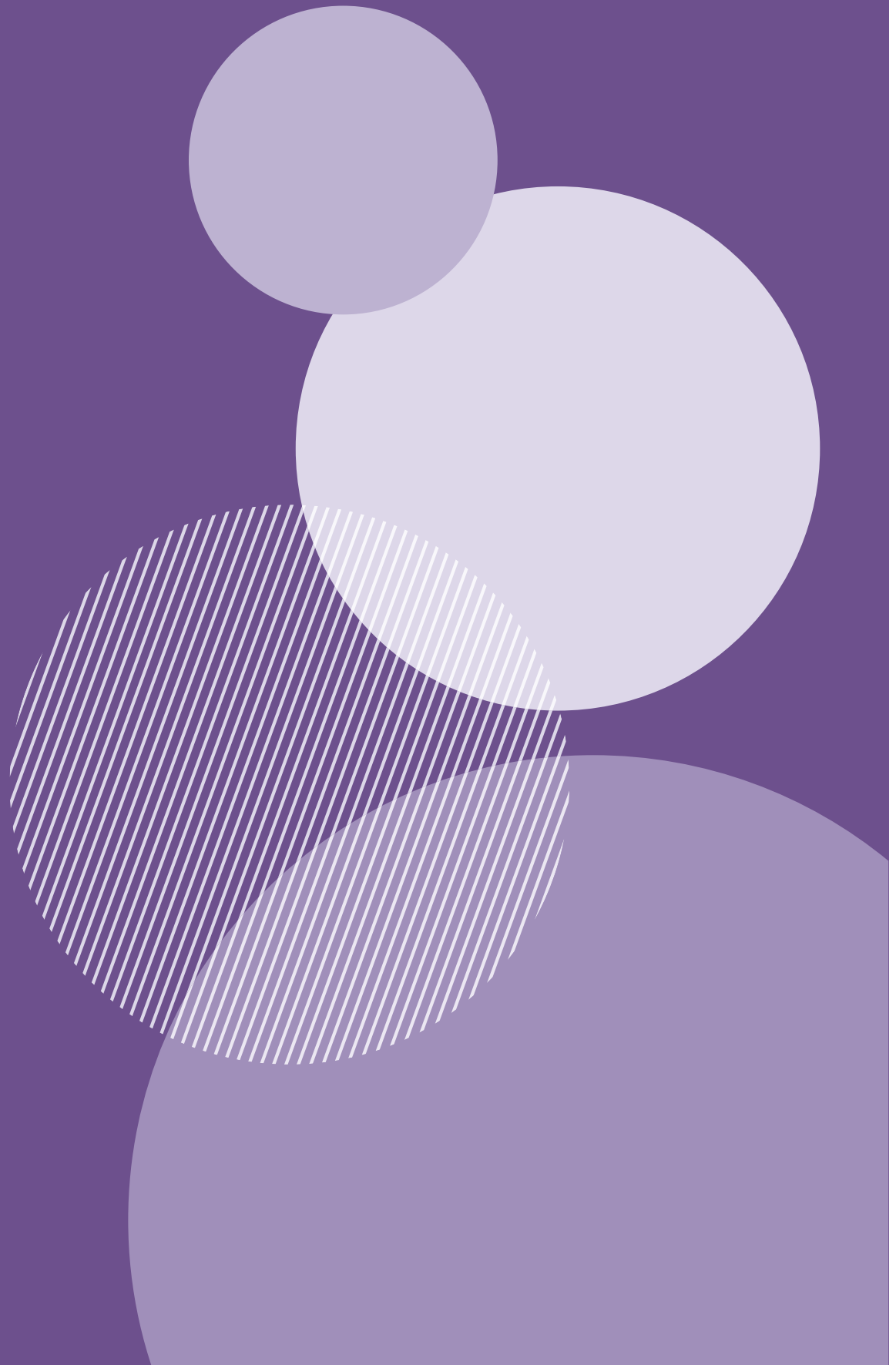


NICHTFINANZIELLE BERICHTERSTATTUNG

nach OR 964



Nichtfinanzielle Berichterstattung

In diesem Teil des Geschäftsberichts setzt die TKB die neuen gesetzlichen Vorgaben rund um die Berichterstattung zu bestimmten Nachhaltigkeitsthemen um. Die Bank legt dar, wie sie ihre Verantwortung bei Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen wahrnimmt. Und wie sie die Achtung der Menschenrechte sicherstellt und möglichen Korruptionsrisiken begegnet.

Arbeitnehmerbelange

Der wichtigste Erfolgsfaktor für die TKB sind die Menschen, die für sie tätig sind. Die Bank fördert eine gute Unternehmenskultur und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein attraktives und vielseitiges Leistungspaket. Sie bildet Nachwuchskräfte aus und unterstützt Mitarbeitende in ihrer beruflichen Entwicklung.

Hintergrund zu diesem Teil des Geschäftsberichts

Das Schweizer Stimmvolk hat 2020 den Gegenvorschlag zur sogenannten «Konzernverantwortungsinitiative» angenommen. Dies führte im Obligationenrecht (OR) zu neuen Vorgaben bezüglich «Transparenz über nichtfinanzielle Belange» (Art. OR 964a ff). Die neuen Regeln gelten für Unternehmen des öffentlichen Interesses, die eine gewisse Grösse haben – und somit auch für die TKB.

Die betroffenen Unternehmen müssen ab dem Geschäftsjahr 2023 jährlich über ihren Umgang mit folgenden Themen berichten: Umweltbelange, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung. Welche Inhalte pro Themenkreis aufzugreifen sind, wurde im Rahmen des Gesetzgebungsprozesses in einem Bericht ans Parlament erläutert.

Unternehmen, die Mineralien oder Metalle aus Konfliktgebieten importieren oder bei denen ein begründeter Verdacht auf Kinderarbeit innerhalb der Lieferkette besteht, unterliegen besonderen Berichterstattungspflichten. Diese sind ebenfalls im OR (Art. 964j ff) verankert und werden in der «Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit» (VSoTr) konkretisiert. Die TKB unterliegt der VSoTr nur in beschränktem Ausmass.

Ferner müssen grössere Unternehmen einen jährlichen Bericht rund um Klimabelange erstellen. Diese Vorgabe gilt ab dem Geschäftsjahr 2024. Sie ist ebenfalls im Obligationenrecht bzw. in der «Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange» geregelt. Die TKB hat auf freiwilliger Basis bereits für das Jahr 2023 einen solchen Bericht erstellt. Dieser orientiert sich an den Empfehlungen der internationalen Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und bildet einen separaten Anhang zu diesem Geschäftsbericht.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und mögliche Risiken

Mit rund 850 Mitarbeitenden ist die TKB eine bedeutende Arbeitgeberin in ihrem Einzugsgebiet. Sie bietet moderne Arbeitsplätze und fördert die Aus- und Weiterbildung. Damit stärkt sie die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden sowie den Kanton Thurgau als Wirtschaftsstandort.

Basis für den Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bilden neben den gesetzlichen Vorgaben und dem Leistungsauftrag unter anderem die Personalstrategie sowie die Nachhaltigkeitsstrategie. Dort ist «Verantwortungsbewusst gegenüber Mitarbeitenden» eine von vier Stossrichtungen.

Die TKB positioniert sich als attraktive Arbeitgeberin, indem sie

- faire und fortschrittliche Arbeitsbedingungen bietet
- ihre Mitarbeitenden in deren Entwicklung fördert
- deren Eigenverantwortung stärkt
- ihnen zeitliche und örtliche Flexibilität einräumt
- zu einer hohen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beiträgt
- attraktive Zusatzleistungen bietet
- Chancengleichheit sichert
- Diversität anstrebt

Diese Positionierung erleichtert es der TKB, Mitarbeitende zu halten sowie neue qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen. Zudem kann sie damit auch möglichen Risiken begegnen, die sich im Bereich der «Arbeitnehmerbelange» manifestieren könnten: Dazu gehören etwa der Fachkräftemangel und dessen mögliche Auswirkungen auf die

Aus- und Belastung der Mitarbeitenden. Wo Menschen zusammenarbeiten, bestehen im Einzelfall auch Risiken von Diskriminierung, Machtmissbrauch oder Integritätsverletzungen. Mit einer verantwortungsbewussten Personalpolitik, der Pflege einer guten Unternehmenskultur, ethischen Grundsätzen und einem stetigen Dialog minimiert die TKB solche Risiken. Weitere Massnahmen sind im folgenden Absatz aufgeführt.

Strategie und Massnahmen

Die Bank fördert die persönliche Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Eigenverantwortung. Zudem gestaltet sie den Wandel in der Arbeitswelt mit. Sie etabliert eine zeitgemässe Führungskultur, ein leistungsförderndes Arbeitsumfeld und übernimmt soziale Verantwortung. Bei der Umsetzung ihrer Personalpolitik stehen für die Bank die folgenden Themen im Vordergrund:

Mitarbeiterführung: Grundlage der Arbeits- und Führungskultur der TKB sind neben den Unternehmenswerten die Führungsleitsätze. Die Bank legt im Mitarbeiterkreis Wert auf Rückmeldung, Eigenverantwortung und unternehmerisches Denken. Die Führungskräfte pflegen einen kontinuierlichen Leistungs- und Entwicklungsdialog mit den Mitarbeitenden.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben: Die TKB zeigt sich hinsichtlich Pensen, Arbeitszeiten und Arbeitsort flexibel. Teilzeitarbeit ist in jeder Funktion möglich, ebenso Bewerbungen im Jobtandem. Der Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub kann nach Absprache unbezahlt verlängert werden. Mitarbeitende ab 40 Jahren haben sechs Wochen Ferien. Wer will, kann gegen eine entsprechende Lohnreduktion eine weitere Ferienwoche beziehen.

Aus- und Weiterbildung: Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren vom internen und externen Weiterbildungsangebot. Dieses ist ein wichtiger Teil der systematischen Entwicklung. Auch für Quereinsteigende eröffnen sich Möglichkeiten; etwa in der IT oder im Beratungscenter. Die TKB bildet gegen 50 Lernende aus und bietet Praktika sowie einen Berufseinstieg für Mittelschulabsolventen.

Talent-Management: Die TKB hat einen Prozess definiert, um Talente zu fördern. Für Mitarbeitende mit hohem Potenzial wird ein individueller

Entwicklungsplan ausgearbeitet. Für die zweite Führungsebene besteht ein strukturierter Prozess für die Nachfolgeplanung.

Unternehmenskultur: Die Bank sorgt dafür, dass das Arbeitsklima von persönlichem Respekt und gegenseitigem Vertrauen geprägt ist. Bei allen Mitarbeitenden ist der Schutz ihrer persönlichen Integrität gewährleistet, und sie können ihren Aufgaben frei von Diskriminierung nachgehen.

Lohnleichheit: Alle Funktionen der Bank sind geschlechtsneutral bewertet und auch das Salärssystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet.

Information und Sensibilisierung: Im Intranet finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nützliche Hinweise zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, zu Elternschaft, Finanzen und Wiedereinstieg sowie Kontakte für individuelle Anliegen. Auch am jährlichen internen Nachhaltigkeitsanlass werden Themen aufgegriffen, die für Arbeitnehmende wichtig sind – beispielsweise die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben oder der Gesundheitsschutz.

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Das Gesundheitsmanagement beruht auf den Säulen Arbeitskultur, Prävention und «Case Management». Bei Krankheit oder Problemen erhalten die Mitarbeitenden Unterstützung – bankintern, durch die Betreuer der Krankenkasse oder durch die Beraterinnen und Berater der Sozialberatungsfirma Movis.

Mitarbeiterumfrage: Die TKB führt alle drei bis vier Jahre eine Umfrage durch, um Anhaltspunkte zu erhalten, wie zufrieden die Mitarbeitenden sind und wie sie die Unternehmens- und Führungskultur beurteilen.

Wirksamkeit der Massnahmen

Die TKB überprüft die Wirksamkeit ihrer Personalpolitik und der dazugehörigen Massnahmen laufend anhand der definierten Ziele und erhebt dazu zahlreiche Leistungsindikatoren. Daneben sind die Mitarbeiterumfrage und die Lohnanalyse wichtige Instrumente, um die Wirksamkeit zu beurteilen. Umfrage und Analyse werden alle drei bis vier Jahre durchgeführt.

Die letzte Mitarbeiterumfrage fand 2021 statt; die Beteiligung lag bei über 80 Prozent. Im Mittelpunkt standen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und ihre Verbundenheit mit dem Unternehmen. Mit einem Gesamtwert von 4,2 (Skala 1 bis 5) zeigten die Mitarbeitenden ein sehr hohes Commitment (Verbundenheit) zur Bank. Zudem wurde der TKB attestiert, dass sie sich erfolgreich dem gesellschaftlichen Wandel anpasst. Weiter bescheinigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank eine ausgeprägte Vertrauenskultur, die Freiraum lässt für eigene Ideen, sowie eine Zusammenarbeit, die von Teamorientierung und flachen Hierarchien geprägt ist.

Im Zuge der Lohnanalyse 2020 erhielt die TKB aufgrund der geringen Lohndifferenz von 3,3 Prozent zugunsten der Männer das Label «We pay fair» der Universität St. Gallen sowie – als erste Kantonalbank überhaupt – das Gütesiegel der sozialpartnerschaftlichen Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankbranche.

Strategie und Geschäftsmodell

Die TKB ist eine öffentlich-rechtliche Kantonalbank. Sie wurde 1871 gegründet und bietet umfassende Bankdienstleistungen in den Bereichen Finanzieren, Anlegen, Vorsorgen und Zahlen an. Privatpersonen, Gewerbebetriebe, Firmen und auch die öffentliche Hand zählen zum Kundenkreis der Bank. Das Marktgebiet erstreckt sich auf den Kanton Thurgau und die angrenzenden Gebiete. Die TKB engagiert sich für eine starke Wirtschaft und eine vielfältige Gesellschaft und nimmt auch als Arbeitgeberin Verantwortung wahr. Informationen zum Geschäftsmodell und zur Strategie der Bank sind im Kapitel «Strategie» in diesem Geschäftsbericht enthalten. Auch das Vorwort des Bankpräsidenten und des Vorsitzenden der Geschäftsleitung gibt Einblick, wo und wie die Bank sich engagiert. Umfangreiche Informationen gibt es zudem auf der Website der Bank: www.tkb.ch

Leistungsindikatoren* zu Arbeitnehmerbelangen

	2023	2022	Veränderung in %
Anteil Frauen in Führungspositionen (in Prozent)	18.0	17.9	+0.5
Anteil Teilzeitmitarbeitende in Führungspositionen (in Prozent)	20.9	17.9	+ 16.8
Verbundenheit der Mitarbeitenden («Commitment»; Skala 1 bis 5) Wert wird periodisch erhoben, letztmals 2021	4.2	4.2	-
Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern (in Prozent; zugunsten der Männer)	3.3	3.3	-
Angestelltenfluktuation (bereinigt, in Prozent)	5.6	7.4	-24.3
Anzahl Ausbildungstage gesamt	2 713	2 144	+ 26.5
Anzahl Ausbildungstage pro Mitarbeiter(in)	3.2	2.6	+ 21.9
Anzahl Abwesenheitstage gesamt	4 462	4 441	+ 0.5
Anzahl Abwesenheitstage pro Mitarbeiter(in)	6.0	6.1	-2.1
Anteil Mitarbeitende, die nach der Geburt ihres Kindes an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	100	95.5	+ 4.7

* weitere Leistungsindikatoren zu Nachhaltigkeitsthemen der Bank enthält der GRI-Fachbericht (vgl. Hinweis in separatem Kasten in diesem Berichtsteil).

Sozialbelange

Die TKB tut viel für die Gesellschaft: Sie ist eine bedeutende Sponsorin von Veranstaltungen und Vereinen und leistet mit ihrer Gewinnausschüttung einen Beitrag an die öffentlichen Finanzen. Im Bereich der Sozialbelange besonders relevant ist der Schutz der Anspruchsgruppen bzw. der Umgang mit deren Anliegen. In diesem Bereich setzt die TKB auf einen offenen und partnerschaftlichen Dialog.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und mögliche Risiken

Am stärksten wirkt sich die Geschäftstätigkeit der TKB auf die Eigentümerin, die Mitarbeitenden und die Kundschaft aus. Darum sind diese Anspruchsgruppen besonders relevant. Der TKB ist aber der Austausch mit all ihren Anspruchsgruppen wichtig. Dazu gehören Analysten und Medien, Lieferanten und Geschäftspartner, Sponsoring-Partner, Verbände und Institutionen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die TKB ein zentraler Erfolgsfaktor. Darum achtet sie besonders darauf, deren physische und psychische Gesundheit zu bewahren. Die wesentlichen Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden sind im Kapitel «Mitarbeitende» im Jahresbericht sowie im Kapitel «Arbeitnehmerbelange» beschrieben.

Mit der Gewinnablieferung an den Kanton und die Gemeinden, mit der Abgeltung für Grundkapital und Staatsgarantie sowie als Steuerzahlerin leistet die TKB jährlich einen bedeutenden Beitrag an die öffentlichen Finanzen. So trägt sie zur wirtschaftlichen Prosperität des Kantons bei.

Die TKB bietet der Bevölkerung diskriminierungsfreien Zugang zu Finanzdienstleistungen und leistet einen Beitrag, um Armut durch Überschuldung oder durch das Eingehen hoher Risiken zu vermeiden.

Mit einem stetigen Dialog mit ihren Anspruchsgruppen, mit einer verantwortungsbewussten Geschäfts- und Risikopolitik, einem professionellen Risikomanagement und klaren Kompetenzen und Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen begegnet die TKB möglichen Risiken im Bereich «Sozialbelange» (z. B. Vertrauensverlust, Abgänge im Kunden- oder Mitarbeiterkreis, Rechtsfälle oder Schadenersatzforderungen). Auch die Massnahmen im folgenden Abschnitt tragen zur Risikovermeidung bei.

Strategie und Massnahmen

Die TKB will die Sichtweisen ihrer Anspruchsgruppen verstehen, um damit wirkungsvoll umgehen zu können. Darum ist der ständige Dialog mit den verschiedenen Anspruchsgruppen wichtig. Dafür nutzt die Bank verschiedene Kommunikationskanäle und -formate. Die bankeigenen Anlässe sind ebenfalls eine wichtige Plattform, um den Austausch zu pflegen. Regelmässige Umfragen im Kunden- und Mitarbeiterkreis sowie Ergebnisse aus der Marktforschung geben Aufschluss über Anliegen und Erwartungen. Wichtig – auch für die Vermeidung möglicher Risiken rund um Sozialbelange – sind der TKB zudem folgende Aktivitäten:

Kundenorientierung: Die TKB richtet ihre Angebotspalette gezielt auf die Kundenbedürfnisse aus und entwickelt sie – auch entlang der regulatorischen Vorgaben und den veränderten Ansprüchen bezüglich Nachhaltigkeit – stetig weiter. Die TKB weist Kundinnen und Kunden einem Segment zu, um sie bedürfnisgerecht beraten zu können. In der Beratung nimmt die Bank Verantwortung wahr, indem sie darauf achtet, dass Kunden keine grösseren Risiken eingehen, als sie tragen können und wollen.

Die Bank verfügt dafür über zahlreiche Weisungen, Prozesse und Kontrollen. Die Beraterinnen und Berater werden regelmässig geschult und sind zertifiziert. Bei standardisierten Produkten und Dienstleistungen sind auch die Risiken dargestellt, sodass der Kunde, die Kundin fundiert entscheiden kann.

Austausch mit dem Kanton: Als Eigentümer ist der Kanton Thurgau an einer soliden und finanziell stabilen TKB interessiert. An regelmässigen Treffen besprechen Bankrat, Geschäftsleitung und Kantonsregierung den Geschäftsgang und die Strategie der Bank.

Meldestellen für Mitarbeitende: Den Verdacht auf Verstösse gegen interne Weisungen und Regelungen sowie gegen Gesetze und regulatorische Vorschriften können Mitarbeitende den Vorgesetzten, der Compliance- oder der Personal-Abteilung melden. Falls Verdachtsmeldungen an die vorgesetzte Person nicht zumutbar sind oder nach einer Meldung an eine interne Stelle keine Massnahmen ergriffen werden, können Mitarbeitende anonym die externe Meldestelle für Compliance-Verstösse (Whistleblower-Stelle) kontaktieren. In Fällen von sexueller Belästigung, Mobbing, Diskriminierung oder anderweitigen Grenzüberschreitungen können Betroffene, Beobachtende und auch Beschuldigte an Vorgesetzte, die Personalabteilung oder an die Sozialberatungsfirma Movis gelangen. Diese berät unabhängig zu betrieblichen, persönlichen und gesundheitsbezogenen Themen.

Weitere Massnahmen zum Schutz der Mitarbeitenden, vor allem bezüglich ihrer physischen und psychischen Gesundheit, sind im Kapitel «Arbeitnehmerbelange» aufgeführt.

Umgang mit negativen Rückmeldungen: Rückmeldungen erreichen die TKB über verschiedene Kanäle, die allen Anspruchsgruppen offenstehen. Kundinnen und Kunden können sich bei Fragen, Beschwerden und mit Kritik persönlich, telefonisch oder schriftlich an ihre Beraterin oder ihren Berater wenden. Auf der Website sind diverse Kontaktmöglichkeiten aufgeführt, und man kann dort unter anderem die Mitglieder der Geschäftsleitung direkt adressieren. Auch die verschiedenen Marktforschungs-Aktivitäten der Bank geben Aufschluss über die Zufriedenheit von Kundinnen und Kunden. Kundenreaktionen erfasst die TKB in einer Datenbank; diese hält auch fest, wie mit den Reaktionen umgegangen wurde. Ein Prozess legt fest, welche Kundenreaktionen weiteren Stellen vorgelegt werden müssen. Die Geschäftsleitung erhält monatlich eine Auswertung aller Beschwerden und Anliegen, und sie geht diesen bei Auffälligkeiten nach. Die Information von Bankrats-Ausschüssen oder des Gesamtbankrats wird bei Bedarf über die etablierten Kanäle und Gefässe sichergestellt. Kundinnen und Kunden, die sich nicht direkt an die TKB wenden wollen, können den Schweizer Bankenombudsman kontaktieren oder bei der Eidg. Finanzmarktaufsicht Meldung erstatten.

Wirksamkeit der Massnahmen

Die Wirksamkeit der Massnahmen zur Wahrung der Interessen der Anspruchsgruppen lässt sich nur indirekt beurteilen, zum Beispiel mittels Umfragen. Deren Resultate und die Auswertung von eingegangenen Reaktionen belegen derzeit eine sehr hohe Zufriedenheit der Kundschaft und der Mitarbeitenden mit der TKB.

Leistungsindikatoren zu Sozialbelangen

	2023	2022	Veränderung in %
Kundenzufriedenheit (Skala 1 bis 10)	9	9	-
Verbundenheit der Mitarbeitenden («Commitment», Skala 1 bis 5)	4.2	4.2	-

Umweltbelange

Die TKB geht schonend mit Ressourcen um und gestaltet die gesamte Wertschöpfungskette verantwortungsbewusst. Oberstes Ziel ist es, die Auswirkungen der Bank auf den Klimawandel zu minimieren. Ein wichtiger Hebel dabei ist die Investitions- und Finanzierungstätigkeit.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und mögliche Risiken

Die Unternehmenstätigkeit der TKB wirkt sich auf verschiedene Arten auf die Umwelt aus, etwa durch den Energieverbrauch der IT-Infrastruktur und der Gebäudetechnik, durch die Arbeitswege der Mitarbeitenden, durch Geschäftsfahrten oder durch das Verwenden und Entsorgen von Büromaterial. Auch Bautätigkeiten haben Auswirkungen auf die Umwelt. Das Gros der Auswirkungen entsteht aber nicht bei der TKB selbst, sondern indirekt in der Wertschöpfungskette der Bank.

Als Finanzdienstleistungsunternehmen wird die TKB von gängigen Umweltthemen wie Luftverschmutzung oder biologische Vielfalt in geringem Ausmass tangiert – und sie kann auch nur beschränkt Einfluss darauf nehmen. Höher ist ihr Einflussbereich bei der Energienutzung und dem Wasserverbrauch. Sparmassnahmen tragen dazu bei, mögliche Risiken im Bereich «Umweltbelange» zu minimieren (z. B. dass die gesteckten Umwelt- und Klimaziele nicht fristgerecht erreicht werden könnten). Zudem treibt die Bank die Unabhängigkeit von fossilen Energien seit Jahren voran. Um auch möglichen Risiken in der Wertschöpfungskette vorzubeugen, werden Kundinnen und Kunden zu Investitionen in umweltschonende Anlagen motiviert oder mittels spezifischer Finanzierungsangebote beim energieeffizienten Bauen oder Um-

bauen unterstützt. Die im folgenden Abschnitt erwähnten Aktivitäten leisten ebenfalls einen Beitrag zur Minimierung von Umweltrisiken.

Strategie und Massnahmen

Der sorgsame Umgang mit der Umwelt ist eine von vier Stossrichtungen der Nachhaltigkeitsstrategie der TKB. Die Massnahmen orientieren sich an den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs), am Klimaabkommen von Paris (Paris Agreement), an den Prinzipien für verantwortungsbewusstes Investieren (UN PRI) und am Leitkonzept der 2000-Watt-Gesellschaft von EnergieSchweiz. Zudem hat sich die TKB 2023 als erste Kantonbank dem Nettonull-Standard der Science Based Targets Initiative (SBTI) verpflichtet.

Bei den Umweltbelangen setzt die TKB weitere Schwerpunkte, die auch zur Vermeidung möglicher Risiken beitragen:

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen: Die TKB bezieht Umweltaspekte in ihre Anlagepolitik und in die Kreditprüfung ein. Bei der Kreditvergabe prüft sie beispielsweise, ob Risiken in Zusammenhang mit Naturgefahren oder dem Klimawandel bestehen. Im Bereich Anlegen berücksichtigt die TKB die Empfehlungen der Schweizerischen Bankiervereinigung zu nachhaltigen Kapitalanlagen sowie die Ausschlusskriterien des Schweizer Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen. Seit 2021 basieren sämtliche Vermögensverwaltungsmandate für Private sowie die bankeigenen Fonds auf dem TKB-Ansatz «ESG Plus» (ESG: Kürzel für Environment [Umwelt], Social [Soziales], Governance [Unternehmensführung]). Dies

ist auch in den Anlagerichtlinien der Bank festgehalten. Die TKB berücksichtigt wo möglich ausschliesslich Anlagen, die bei den ESG-Kriterien gut abschneiden. Zudem werden nur Anbieter von kollektiven Kapitalanlagen berücksichtigt, welche die Grundsätze der Vereinten Nationen für verantwortungsbewusstes Investieren (UN PRI) unterzeichnet haben. Die Beraterinnen und Berater werden systematisch zu Nachhaltigkeit geschult.

Beschaffung: Die TKB achtet darauf, nur Güter und Dienstleistungen einzukaufen, die über den gesamten Lebenszyklus möglichst geringe negative Auswirkungen haben. Kriterien sind ein möglichst tiefer Verbrauch von Ressourcen und Energie, geringe Emissionen, wenig Abfall und der minimale Einsatz umwelt- und gesundheitsschädigender Inhaltsstoffe. Gemäss ihren Grundsätzen für das Beschaffen von Gütern und Dienstleistungen achtet die TKB wo möglich auf anerkannte Nachhaltigkeitslabels und -zertifizierungen.

Umweltmanagementsystem: Die TKB erhebt und analysiert mit einem Umweltmanagementsystem ihre Treibhausgasemissionen sowie ihren Verbrauch an Energie und natürlichen Ressourcen. Mit gezielten Massnahmen senkt sie den Verbrauch stetig. Zudem nutzt die Bank wo möglich erneuerbare Energien.

Energieeffizienz und Ressourcenschonung: Die TKB achtet auf einen möglichst ressourcenschonenden Betrieb. Für den Neu- oder Umbau bankeigener Liegenschaften sind Nachhaltigkeitskriterien definiert. Zudem verbraucht die TKB so wenig fossile Brennstoffe wie möglich und produziert schrittweise den Strom selber. Der Energieverbrauch wird an allen Standorten sowie in vor- und nachgelagerten Teilen der Wertschöpfungskette reduziert. Auch wenn das Geschäftsmodell der TKB nicht sehr materialintensiv ist, geht sie sorgsam mit Verbrauchsmaterial um und vermeidet Abfälle. Der Papierverbrauch wird ebenfalls reduziert. Lebensmittel, die im Mitarbeiterrestaurant übrig bleiben, gibt die Bank im Rahmen der Initiative «Too Good To Go» zu vergünstigten Preisen ab.

Sensibilisierungsmassnahmen: Mit verschiedenen Sensibilisierungsmassnahmen wie Artikeln in der Mitarbeiterzeitschrift, dem Nachhaltigkeitsblog oder Info-Anlässen motiviert die TKB ihre Mitarbeitenden zu umweltfreundlichem Verhalten im Büroalltag und darüber hinaus. Zudem fördert sie durch ihre Vernetzung mit verschiedenen Institutionen den Wissensaustausch. Auch in der externen Kommunikation, beispielsweise auf ihrer Website, greift die Bank regelmässig Umweltthemen auf.

Leistungsindikatoren zu Umweltbelangen

	2023	2022	Veränderung in %
Treibhausgasemissionen (Scope 1 bis 3, in Tonnen CO ₂ -Äquivalente)	2 027	2 150	-5.7
Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1, in Tonnen CO ₂ -Äquivalente)	283	259	+9.2
Energiebedingte indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2, in Tonnen CO ₂ -Äquivalente)	742	760	-2.4
Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3, in Tonnen CO ₂ -Äquivalente)	1 003	1 131	-11.3
Energieverbrauch (gesamt, in Megawattstd.)	7 259	7 895	-8.0
Energieverbrauch pro Mitarbeiter(in) («Energieintensität», in Megawattstd. pro Vollzeitäquivalent)	9.6	10.8	-11.1

Wirksamkeit der Massnahmen

Die Wirksamkeit der Massnahmen überprüft die TKB im Rahmen des Umweltmanagementsystems. Den grössten Hebel im eigenen Betrieb hat die TKB bei den Gebäuden. Sie wendet fast zwei Drittel der verbrauchten Energie für ihre Gebäude auf; der Rest entfällt auf die Mobilität. Die Bank reduziert ihren Energieverbrauch stetig, indem sie ihre Immobilien energetisch saniert und umweltschonende Fahrzeuge beschafft.

Bereits seit 2012 setzt die TKB für die bank-eigenen und gemieteten Liegenschaften auf Naturstrom aus mehrheitlich erneuerbaren Quellen. Der Strombedarf der externen Rechenzentren wird zu 100 Prozent mit erneuerbaren Energien gedeckt. Zudem befindet sich die TKB bei den Zielen zur Reduktion des Energieverbrauchs und zur Ressourcenschonung auf gutem Weg: Der Energieverbrauch innerhalb und ausserhalb der Organisation hat 2023 um 8% abgenommen.

Bei den Investitions- und Finanzierungstätigkeiten gibt es noch keine Daten, die eine Aussage über die Wirksamkeit der Massnahmen ermöglichen. Die TKB arbeitet daran, die Datengrundlagen zu schaffen.

Informationen über Massnahmen zur Senkung des Treibhausgasausstosses gibt es im separaten Klimabericht der TKB (vgl. Hinweis im Kästchen).

Klimabericht der TKB

Die TKB hat für das Geschäftsjahr 2023 auf freiwilliger Basis erstmals einen «Klimabericht» erstellt. Dieser orientiert sich an den Empfehlungen der internationalen Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und bildet einen separaten Anhang zu diesem Geschäftsbericht.

Menschenrechte

Die TKB richtet ihre Geschäftstätigkeit an den national und international anerkannten Menschenrechtsnormen aus – dies ist in ihrem Ethikkodex verankert. Die Bank ergreift Massnahmen, um das Risiko zu minimieren, sich über Finanzierungen indirekt an Menschenrechtsverletzungen zu beteiligen.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und mögliche Risiken

Für die TKB ist die Achtung der Menschenrechte selbstverständlich. Die Bank gestaltet ihre Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Finanzieren, Vorsorge und Anlagen so, dass mögliche Risiken für Mensch und Umwelt minimiert werden. Als Unterzeichnerin der Prinzipien für verantwortungsbewusstes Investieren der Vereinten Nationen (UN PRI) verpflichtet sich die TKB, auch bezüglich Menschenrechte zu einem nachhaltigen Finanzsystem beizutragen. Menschenrechte sind ein Teil von Nachhaltigkeit. In diesem Bereich bildet die Bank ihre Mitarbeitenden aus, und sie sensibilisiert auch ihre Kundschaft. Auf diese Weise stärkt sie die Nachfrage nach nachhaltigen Finanzprodukten und fördert eine nachhaltige Wirtschaft. Die TKB unterstützt faire Arbeitsbedingungen, indem sie beim Beschaffen von Gütern und Dienstleistungen Nachhaltigkeitskriterien anwendet. Zu den Menschenrechten gehört das Recht auf Privatsphäre, was u. a. einen professionellen Umgang mit Daten erfordert.

Mögliche Risiken im Bereich Menschenrechte erachtet die Bank angesichts ihrer auf den Thurgau und die angrenzenden Wirtschaftsräume ausgerichteten Geschäftstätigkeit sowie der umfangreichen Regulatorien und Gesetze in der Schweiz als sehr gering. Mit einer verantwortungsbewussten Geschäftspolitik und der Einhaltung des Bankkundengeheimnisses sowie aller regulatorischen Vorgaben, u. a. auch rund um den Umgang mit Daten, minimiert die Bank mögliche Risiken.

Auch eine verantwortungsbewusste Beschaffungspolitik inklusive Einhaltung von Sorgfaltspflichten im Bereich Kinderarbeit trägt dazu bei, mögliche Risiken zu vermeiden. Weitere Massnahmen sind im folgenden Abschnitt dargelegt.

Strategie und Massnahmen

Bezüglich Menschenrechte fokussiert die TKB folgende Aspekte:

Nachhaltige Güter und Dienstleistungen: Die TKB bezieht die Einhaltung von Menschenrechten in ihre Anlagepolitik und Kreditprüfung ein – vgl. dazu die Informationen im Absatz «Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen» im Kapitel Umweltbelange.

Beschaffung: Für die nachhaltige Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen hat die TKB Grundsätze definiert. Die Beschaffungsverantwortlichen prüfen bei Lieferanten und deren Zulieferern, ob diese die Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Menschen- und Arbeitsrechte einhalten. Massgebend dafür sind Gesetze, Gesamtarbeitsverträge oder andere Tarifvereinbarungen, Branchenstandards sowie die Vorgaben der International Labour Organisation (ILO). Ihre Beschaffungskriterien thematisiert die TKB in Gesprächen mit neuen Lieferanten sowie bei der Neuverhandlung von Verträgen. Bei einem jährlichen Beschaffungsvolumen von über 10 000 Franken gilt es vom Lieferanten eine Nachhaltigkeitsklärung zu unterzeichnen, mit der er die Einhaltung gewisser Standards bestätigt.

Mineralien/Metalle aus Konfliktgebieten sowie Kinderarbeit: Die TKB verfügt über die nötigen internen Prozesse, um die Anwendbarkeit der «Verordnung über die Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten sowie Kinderarbeit» (VSoTr) zu prüfen. Details zu den Resultaten hält das separate Kapitel in diesem Berichtsteil fest.

Datenschutz: Die TKB geht mit den Daten von Kunden, Mitarbeitenden und Geschäftspartnern professionell und sorgfältig um. Die Bank hat einen internen Datenschutzberater, und die Datenschutzerklärung, welche die relevanten Bestimmungen zum Umgang mit Personendaten regelt, ist auf der Website publiziert (www.tkb.ch/rechtliche-hinweise/datenschutzerklaerung). Die Geschäftsleitung bzw. die zuständigen Abteilungen sorgen dafür, dass die in den entsprechenden Weisungen festgehaltenen Vorgaben zum Datenschutz umgesetzt werden. Die Kontrollen im Rahmen des internen Kontrollsystems (IKS)

sowie die Kontrollen von Lieferanten und Geschäftspartnern im IT-Bereich orientieren sich an den regulatorischen Vorschriften und dem Standard ISO-27001.

Gleichstellung: Die TKB setzt sich ein für Chancengleichheit, die Teil der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte ist, sowie für eine hohe Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Details dazu gibt es im Kapitel «Arbeitnehmerbelange».

Wirksamkeit der Massnahmen

Der TKB sind im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit und ihrem Beschaffungswesen keine Menschenrechtsverletzungen bekannt. Im Berichtsjahr ist es zu keinen meldepflichtigen Datenverlusten gekommen. Die Bank entwickelt gegenwärtig ein Monitoring-System, um die Einhaltung der Beschaffungsgrundsätze zu dokumentieren.

Leistungsindikatoren zu Menschenrechten

	2023	2022	Veränderung in %
Anteil Produkte und Dienstleistungen, die ESG-Kriterien umfassen (in Prozent Gesamtvolumen)	23.9	24.8	-3.6
Anteil Finanzanlagen, die an ESG-Kriterien gekoppelt sind (in Prozent Gesamtvolumen)	100	100	0.0
Anteil Beschaffungsvolumen im Inland (in Prozent)	98.4	98.6	-0.2

Korruptionsbekämpfung

Die TKB toleriert weder aktive noch passive Bestechung oder die ungebührliche Vorteilsannahme und -gewährung. Bei Verdachtsfällen stehen Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie Drittpersonen verschiedene interne und externe Meldemöglichkeiten offen.

Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und mögliche Risiken

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist entscheidend für das Vertrauen bei den verschiedenen Anspruchsgruppen. Für die TKB ist es seit ihrer Gründung selbstverständlich, sich in allen Belangen ethisch korrekt zu verhalten und Gesetze und Regulatorien einzuhalten. Dazu verpflichtet sie sich auch in ihrem Ethikkodex. Die Bank pflegt eine zeitgemässe «Corporate Governance» auf allen Ebenen (vgl. dazu das separate Kapitel in diesem Geschäftsbericht). Dies beinhaltet unter anderem klar geregelte Kompetenzen und Verantwortlichkeiten, ein detailliertes Weisungswesen, ein modernes internes Kontrollsystem (IKS) sowie ein professionelles Risikomanagement. All diese Massnahmen tragen dazu bei, möglichen Risiken im Bereich Korruption entgegenzuwirken. Weitere Aspekte sind im folgenden Absatz enthalten.

Strategie und Massnahmen

Die TKB toleriert keinerlei aktive oder passive Bestechung und auch keine ungebührliche Vorteilsannahme und -gewährung. Das Massnahmen-spektrum zur Vermeidung von Korruption umfasst zudem folgende Themenkreise:

Compliance-Management-System (inkl. Weisungswesen): Das Compliance-Management-System der TKB sorgt dafür, dass gesetzliche, aufsichts- und wettbewerbsrechtliche, branchenübliche und unternehmensspezifische Regelungen eingehalten werden. Jedes Jahr wird ein Kontroll- und Tätigkeitsplan erstellt, von der Geschäftsleitung genehmigt und vom Risiko- und Prüfausschuss des Bankrats zur Kenntnis genommen. Zahlreiche Weisungen regeln den Umgang mit Risiken sowie das Einhalten gesetzlicher Vorgaben, auch hinsichtlich Korruptionsbekämpfung oder zum Umgang mit Geschenken. Die Weisungen werden regelmässig aktualisiert. Verletzungen der Vorgaben werden entlang eines standardisierten Prozesses untersucht und sanktioniert.

Compliance-Schulungen: Neue Mitarbeitende erhalten eine Einführung in Compliance. Ergänzend dazu führt die Bank für Mitarbeitende, die im Geschäftsalltag mit Compliance-Fragen konfrontiert werden, regelmässig obligatorische Weiterbildungen durch.

Nachhaltige Beschaffung: Die Bank berücksichtigt nur Lieferanten, welche die TKB-Grundsätze zur nachhaltigen Beschaffung einhalten (diese decken auch das Thema Korruption ab) und dies ab einem gewissen Auftragsvolumen schriftlich bestätigen.

Vergütungssystem: Das Vergütungssystem der TKB ist so ausgestaltet, dass sich die individuelle Vertriebsleistung nicht unmittelbar auf den Lohn auswirkt. Dies reduziert die Wahrscheinlichkeit, dass bei Anlage- und Kreditentscheiden die Sorgfaltspflichten vernachlässigt werden könnten.

Beschwerden und Meldeverfahren: Für Beschwerden oder Meldungen von Verstössen gegen Gesetze und regulatorische Vorschriften können Mitarbeitende die verantwortlichen Stellen in der TKB kontaktieren: vorgesetzte Personen, die HR- oder die Compliance-Abteilung oder die Geschäftsleitung. Bleiben sie ungehört oder möchten sie anonym bleiben, stehen ihnen Stellen ausserhalb der TKB offen: die externe Sozialberatungsstelle Movis oder die externe Meldestelle für Compliance-Verstösse. Diese sogenannte Whistleblower-Stelle ist bei einer unabhängigen externen Organisation angesiedelt. Den Personen, die eine Meldung machen, entstehen keinerlei Nachteile, ausser die Meldung basiere auf wissentlich falschen Angaben.

Wirksamkeit der Massnahmen

Risikomanagement-Prozesse und ein internes Kontrollsystem (IKS) stellen soweit möglich sicher, dass die Corporate Governance-Vorschriften und die Weisungen eingehalten werden. Die Interne Revision, die externe Revisionsstelle und die Finma prüfen die Einhaltung der Vorgaben regelmässig.

Der TKB sind im Berichtszeitraum keine Korruptionsfälle im Zusammenhang mit ihrer Geschäftstätigkeit bekannt.

Leistungsindikatoren zu Korruptionsbekämpfung

	2023	2022	Veränderung in %
Anzahl Schulungstage in Compliance	160	288	-44.4
Anzahl sanktionierter Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen	keine	keine	-

Mineralien/Metalle und Kinderarbeit

In diesem Bereich gelten für die TKB reduzierte Berichterstattungspflichten. Denn die Bank bearbeitet keine Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten und sie betreibt keine Einfuhr in die Schweiz. Es besteht auch kein Verdacht auf Kinderarbeit in der Lieferkette der Bank.

Die Schweiz hat im Obligationenrecht neue Bestimmungen eingeführt, die Unternehmen zu verantwortungsvollem Handeln innerhalb ihrer Lieferkette verpflichten. Diese Bestimmungen sind in der «Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit» (VSoTr) festgehalten. Konkret müssen Sorgfaltspflichten erfüllt und Vorgaben bezüglich Berichterstattung eingehalten werden. Dies gilt bei der Thematik «Mineralien/Metalle» für Unternehmen, die gewisse Mengen an Mineralien oder Metallen aus Konflikt- und Hochrisikogebieten in die Schweiz einführen oder in der Schweiz bearbeiten. Und bei der Thematik «Kinderarbeit» für Unternehmen, die Güter oder Dienstleistungen anbieten, bei denen der Verdacht besteht, dass sie unter Einsatz von Kinderarbeit hergestellt oder erbracht wurden.

Regelmässige Prüfungen

Die TKB hat die Anwendbarkeit der neuen Bestimmungen sorgfältig geprüft. Die Analyse hat ergeben, dass sie den Kriterien bzw. der Pflicht zur Berichterstattung nicht unterliegt. Denn die TKB bearbeitet keine Mineralien und Metalle und führt solche auch nicht in einem relevanten Umfang ein. Ferner hat die Bank in ihrer Lieferkette keinen begründeten Verdacht auf Kinderarbeit festgestellt.

Die TKB führt eine jährliche Sorgfaltsprüfung durch und hält die Ergebnisse schriftlich fest. Die letzte Prüfung bezüglich Mineralien und Metallen sowie die Prüfung zum Verdacht auf Kinderarbeit fanden im August bzw. September 2023 statt. Bei der Sorgfaltsprüfung bezüglich Mineralien oder Metallen aus Konfliktgebieten eruiert die TKB die Menge an gekauften Mineralien und Metallen.

Sollten die gesetzlich definierten Schwellenwerte übertroffen werden – was nicht der Fall ist –, prüft die Bank, ob sich darunter Mineralien oder Metalle befinden, die aus einem Konflikt- oder Hochrisikogebiet gemäss der VSoTr-Verordnung stammen.

Um den Verdacht auf Kinderarbeit in der Lieferkette zu prüfen, hat die TKB eine Inventarliste der wichtigsten Güter/Dienstleistungen erstellt, die sie anbietet bzw. beschafft. Die Liste beinhaltet unter anderem das Herkunftsland. Bei den Herkunftsländern ist relevant, ob diese im «Children's Rights in the Workplace Index» der Unicef bezüglich ihrer «Due Diligence Response» als «Basic» eingestuft sind. Ist dies nicht der Fall, prüft die TKB, ob bei den jeweiligen Gütern oder Dienstleistungen ein begründeter Verdacht auf Kinderarbeit besteht – was bei den jüngsten Prüfungen nicht der Fall war. Zudem stellt die Bank sicher, dass bei der Beschaffung Dokumente eingefordert werden, die das Einhalten von Mindeststandards bestätigen, vor allem in Bezug auf Menschenrechte.

GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit der TKB

Für die Fachwelt publiziert die TKB den «GRI-Fachbericht Nachhaltigkeit». Dieser orientiert sich am international etablierten GRI-Standard und umfasst detaillierte Informationen zur Strategie, zu den Zielen und den wesentlichen Themen im Nachhaltigkeitsbereich. Der Bericht ist auf der TKB-Website einsehbar: www.tkb.ch/nachhaltigkeit