



## Nachhaltigkeits- bericht 2023

In Übereinstimmung mit den GRI-Standards  
und Art. 964a ff. OR

Meine erste Bank.



St. Galler  
Kantonbank

# Inhalt

## SGKB Nachhaltigkeitsbericht 2023

<b>Editorial</b>	<b>3</b>	<b>GRI-Index</b>	<b>14</b>
		GRI 1: Grundlagen	14
<b>Nachhaltigkeit bei der SGKB</b>	<b>4</b>	GRI 2: Allgemeine Angaben	14
		GRI 3: Wesentliche Themen	19
<b>Wesentlichkeitsanalyse und Themenwahl</b>	<b>8</b>	<b>Nachhaltige Finanzlösungen</b>	<b>20</b>
		Produktportfolio	20
<b>Dialog mit Anspruchsgruppen</b>	<b>12</b>	Beratungsleistung	24
		<b>Fortschrittliche Arbeitgeberin</b>	<b>27</b>
		Führungs- und Arbeitskultur	27
		Diversität und Chancengleichheit	31
		<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>34</b>
		Gesellschaftliches Engagement	34
		Stärkung des Wirtschaftsstandorts	38
		Schutz der Menschenrechte	41
		Bekämpfung von Korruption	43
		<b>Sorgsames Umweltmanagement</b>	<b>45</b>
		Klimaschutz und Energie	45
		Übriges Umweltmanagement	49
		<b>St.Galler Kantonalbank Deutschland</b>	<b>51</b>
		<b>Kennzahlen</b>	<b>52</b>
		Allgemeine Angaben zur St.Galler Kantonalbank	52
		Nachhaltige Finanzlösungen	52
		Fortschrittliche Arbeitgeberin	53
		Gesellschaftliche Verantwortung	56
		Sorgsames Umweltmanagement	57
		<b>Glossar</b>	<b>59</b>



**Dr. Christian Schmid**  
Präsident der Geschäftsleitung

**Roland Ledergerber**  
Präsident des Verwaltungsrats

# Liebe Leserin, lieber Leser

Die St.Galler Kantonalbank fördert seit ihrer Gründung die nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung im Kanton St. Gallen. Wir betrachten dies als eine unserer Kernaufgaben als Finanzintermediärin und somit als Teil unseres Selbstverständnisses.

Der vorliegende Bericht definiert unser Verständnis von Nachhaltigkeit, zeigt den aktuellen Stand der Aktivitäten auf und legt die entsprechenden Ziele in den jeweiligen Stossrichtungen dar. Der Bericht erfolgt in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde nicht testiert. Seit diesem Jahr enthält er zudem die Berichterstattung über nichtfinanzielle Belange (Art. 964a ff. OR).

Im Berichtsjahr 2023 entwickelten wir uns in allen Stossrichtungen weiter. Ein wichtiger Schwerpunkt war die Ausbildung von rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Bezug auf Nachhaltigkeit, nachhaltige Anlagelösungen und die Beratung dazu. Nur mit den notwendigen Kenntnissen können wir unsere Kundinnen und Kunden auch bezüglich Nachhaltigkeitsthemen glaubwürdig in all ihren finanziellen Angelegenheiten begleiten und sie in ihren Entscheiden unterstützen.

Im Jahr 2024 werden wir in allen Nachhaltigkeitsthemen weiter an unseren Zielen arbeiten. Ein spezieller Fokus wird dabei auf der Umsetzung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) liegen. In diesem Zusammenhang werden wir in der nächsten Berichtsperiode eine umfassende Treibhausgasbilanz veröffentlichen, inkl. CO<sub>2</sub>-Abdruck unserer Anlagen und Finanzierungen.

Wir sind stolz, als Bank unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in der Region zu leisten. Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Roland Ledergerber  
Präsident des Verwaltungsrats

Dr. Christian Schmid  
Präsident der Geschäftsleitung

## Nachhaltigkeit bei der SGKB

Die St. Galler Kantonalbank setzt sich seit ihrer Gründung im Jahr 1868 für eine nachhaltige Entwicklung ein und ist sich ihrer besonderen Verantwortung gegenüber Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt bewusst. Als regional verankerte Bank trägt sie durch ihr unternehmerisches und gesellschaftliches Engagement wesentlich zur nachhaltigen Entwicklung in der Region bei.

### Geschäftsmodell der SGKB

Die St. Galler Kantonalbank umfasst alle Geschäftsbereiche einer Universalbank mit Ausnahme des Investment Banking. Sie verfügt über ein ausgewogenes Geschäftsmodell mit diversifizierten Hauptertragsquellen: dem Bilanzgeschäft (Zinsertrag, 64% des Ertrags), dem Anlagegeschäft (Kommissions- und Dienstleistungsertrag, 27% des Ertrags) und dem Handelsgeschäft (7% des Ertrags).

Die Aktivitäten der SGKB fokussieren sich auf die Kernmärkte Ostschweiz, die übrige Deutschschweiz sowie Deutschland.

In der Schweiz stehen sowohl Privatkunden als auch Unternehmen ein umfassendes Produkt- und Dienstleistungsangebot (Zahlen, Sparen, Vorsorgen, Anlegen und Finanzieren) zur Verfügung. Das Vermögensverwaltungsgeschäft in Deutschland wird einerseits im Stammhaus auf Basis der durch die deutsche Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) erteilten vereinfachten Freistellung betrieben. Andererseits wird Vermögen von deutschen vermögenden Privatpersonen, Firmen, aber auch institutionellen Anlegern durch die Tochtergesellschaft SGKB Deutschland verwaltet.

Die St. Galler Kantonalbank fokussiert sich auf ihre Kernkompetenzen und ihr Kerngeschäft. Sie ist nur in jenen Geschäftsbereichen tätig, in denen sie über die notwendige Erfahrung verfügt und erfolgreich mit Risiken umgehen kann. Sie strebt bei ihrer Geschäftstätigkeit ein nachhaltiges und gesundes Wachstum an. Deshalb werden entlang der gesamten Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitsziele gesetzt sowie ESG-Risiken beurteilt. Berücksichtigt werden dabei vorgelagerte Prozesse (u.a. die Interaktion mit Lieferanten), die Tätigkeiten im eigenen Geschäftsbetrieb (u.a. Unterhalt Infrastruktur, Produkte, Dienstleistungen und Personalwesen) sowie nachgelagerte Prozesse (u.a. Interaktion mit der Kundschaft, der Gesellschaft oder Geschäftspartnern). Mit der 2021 aktualisierten Unternehmensstrategie wurde «Nachhaltigkeit» als Schwerpunktthema auf oberster Geschäftsebene vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung definiert.

Weitere Informationen zum Geschäftsmodell der SGKB sind im [Geschäftsbericht 2023, S. 14–17](#) zu finden.

### Nachhaltigkeitsstrategie

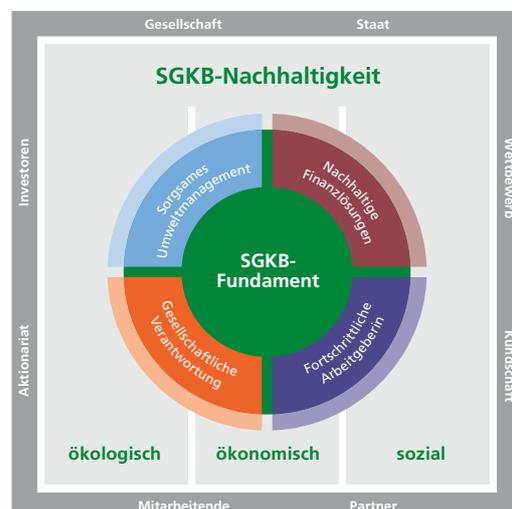
Die St. Galler Kantonalbank versteht Nachhaltigkeit als ganzheitliches System, das gleichermaßen auf wirtschaftlichen, sozialen und umweltbezogenen Aspekten aufbaut. Eine konsequent nachhaltige Ausrichtung der Unternehmensaktivitäten ist Teil des Geschäftserfolgs der SGKB und integrierter Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Die SGKB hat sich in den letzten Jahren intensiv mit ihrem Nachhaltigkeitsansatz auseinandergesetzt und diesen umfassend weiterentwickelt. Um zielgerichtete Fortschritte erreichen zu können, formulierte die SGKB eine übergeordnete Nachhaltigkeitsvision, welche die Leitlinie für sämtliche Nachhaltigkeitsbestrebungen der Bank definiert.

Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst vier Stossrichtungen:

- Nachhaltige Finanzlösungen
- Fortschrittliche Arbeitgeberin
- Gesellschaftliche Verantwortung
- Sorgsames Umweltmanagement

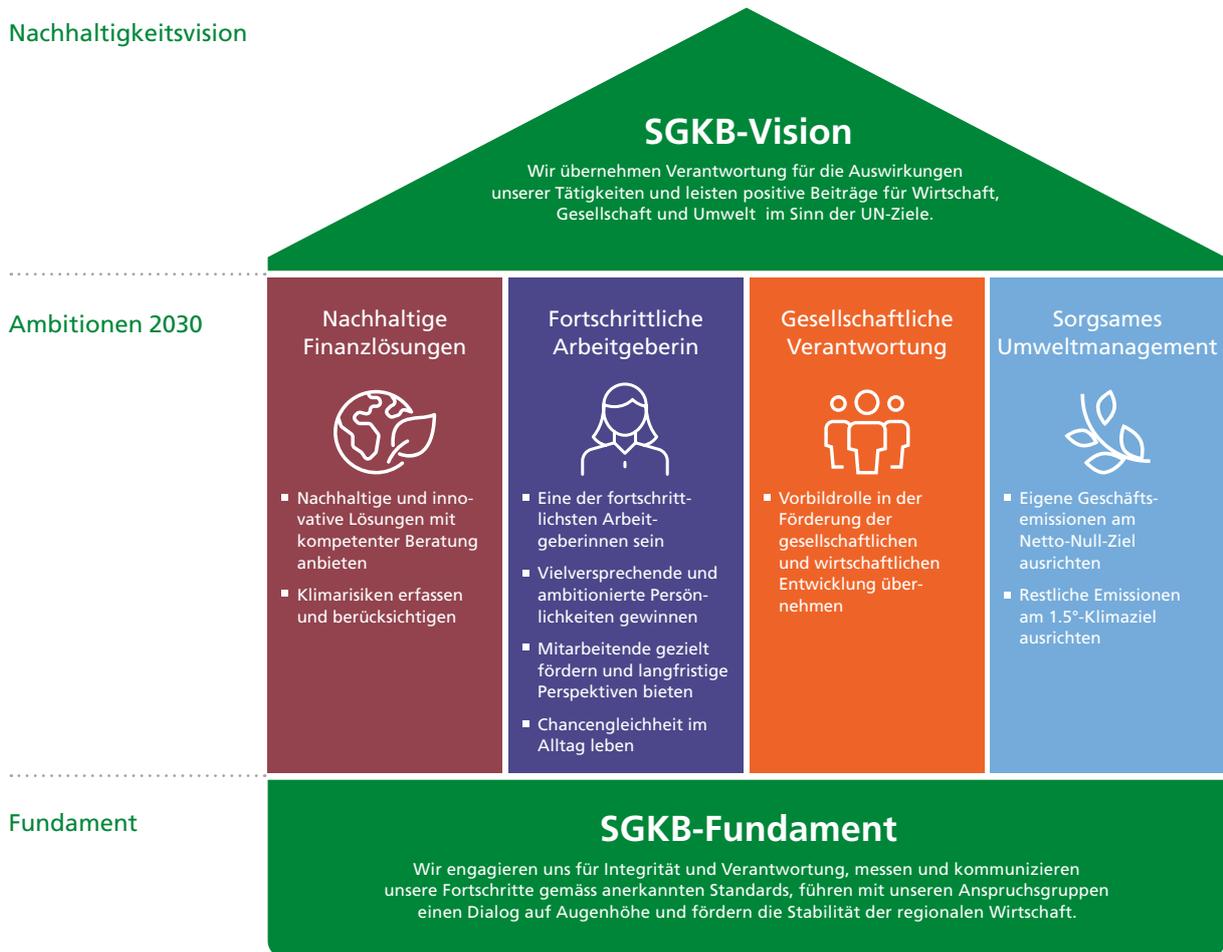
Diese bilden die Grundpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie. Ein solides und zuverlässiges Fundament schafft Rahmenbedingungen und Stabilität für die Aktivitäten der SGKB, einschliesslich der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.



Für jede Stossrichtung verabschiedete die Geschäftsleitung 2021 Ambitionen bis 2030. Im Zuge einer [Wesentlichkeitsanalyse](#) wurden wesentliche Themen identifiziert, in denen die Bank am meisten bewirkt in der Wirtschaft, der Gesellschaft und für die Umwelt. Seit diesem Jahr wird der Bericht aufgrund der gesetzlichen Anforderungen über die nichtfinanzielle Berichterstattung (Art. 964a ff. OR) um weitere Themen ergänzt und entsprechend angepasst.

Dadurch wird im Nachhaltigkeitsbericht neu auch über die fünf nichtfinanziellen Belange nach Art. 964b OR berichtet. Diese werden nicht separat ausgewiesen, sondern sind in die bestehende Struktur nach GRI integriert (siehe Grafik im Kapitel [Wesentlichkeitsanalyse → Themen im Bericht 2023](#)).

## Nachhaltigkeitsvision



## SGKB-Beitrag zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung

Bei der Ausarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die SGKB an den 17 von den Vereinten Nationen definierten Zielen für eine globale, nachhaltige Entwicklung ([Sustainable Development Goals, SDG](#)) orientiert. Um fokussiert zu handeln, hat die SGKB diese globalen Ziele ausgehend von ihren eigenen Stossrichtungen analysiert und hinsichtlich des Wirkungsgrades ihrer Tätigkeiten priorisiert.

Die grösste Wirkung hat die Bank im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit dabei auf zwei dieser Ziele: «Wirtschaftswachstum» (SDG 8) sowie «nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster» (SDG 12). Einen weiteren relevanten Einfluss hat sie auf die Ziele 4, 5, 7 und 13. Die nachfolgende Tabelle bietet einen Überblick darüber, wie die SGKB diese UN-Ziele durch ihre Ausrichtungen anspricht.

	 4 HOCHWERTIGE BILDUNG	 5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT	 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	 12 NACHHALTIGER KONSUM UND PRODUKTION	 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ
	Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen für alle fördern	Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern	Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern	Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen	Umgehend Massnahmen zum Klimaschutz ergreifen
<b>Nachhaltige Finanzlösungen</b>			☑	☑	☑	☑
<b>Fortschrittliche Arbeitgeberin</b>	☑	☑		☑		
<b>Gesellschaftliches Engagement</b>	☑			☑		
<b>Sorgsames Umweltmanagement</b>			☑			☑

## Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Der Verwaltungsrat der SGKB verantwortet die Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Unternehmensstrategie. Die Geschäftsleitung setzt die Nachhaltigkeitsstrategie um und definiert die damit verbundenen Ziele. Die Fachstelle Nachhaltigkeit orchestriert diese Nachhaltigkeitsziele. In ihrer Rolle ist sie die zentrale Ansprechpartnerin sowie Dreh- und Angelpunkt für sämtliche Fragestellungen im Bereich Nachhaltigkeit. Sie trägt die Verantwortung für die Weiterentwicklung, Umsetzung und Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie der SGKB. Die Fachstelle ist in der Abteilung Unternehmensentwicklung angesiedelt, die direkt dem Präsidenten der Geschäftsleitung unterstellt ist. Ein Austausch zwischen der Fachstelle Nachhaltigkeit und dem Präsidenten der Geschäftsleitung findet im Minimum alle zwei Monate statt.

Im Jahr 2020 wurde zusätzlich der Round Table Nachhaltigkeit etabliert. Dieser besteht aus Mitgliedern aus unterschiedlichen Bereichen. Jedes Mitglied ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung der Massnahmen zur Erreichung der von der Geschäftsleitung definierten Ziele in seinem Fachbereich. Zudem fungieren die Mitglieder als wichtiges Bindeglied zwischen der Fachstelle Nachhaltigkeit und den entsprechenden Fachbereichen. Dies stellt sicher, dass die Nachhaltigkeitsstrategie im ganzen Unternehmen bekannt ist und das Nachhaltigkeitsverständnis gelebt wird. Der Round Table Nachhaltigkeit trifft sich alle zwei Monate. Dabei werden die Umsetzung von Massnahmen in den jeweiligen Bereichen besprochen, neue Nachhaltigkeitsanforderungen sowie aktuelle Themen diskutiert, neue Impulse gegeben und Problemlösungen entwickelt. Die gesamte Geschäftsleitung wird im Anschluss über die Ergebnisse des Round Table Nachhaltigkeit informiert.

Die unten stehende Tabelle gibt eine Übersicht über die Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements.

Organ	Rolle	Aufgabe	Nachhaltigkeitsreporting
Generalversammlung	Oberstes Organ der SGKB	–	Genehmigung des Nachhaltigkeitsberichts
Verwaltungsrat	Strategische Führung der SGKB	Ausarbeitung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsstrategie	Genehmigung und Unterzeichnung des Nachhaltigkeitsberichts
Geschäftsleitung	Operative Führung der SGKB	Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, Definition von Zielen	Genehmigung des Nachhaltigkeitsberichts
Fachstelle Nachhaltigkeit	Dreh- und Angelpunkt zu Nachhaltigkeitsthemen	Orchestrierung von Nachhaltigkeitszielen und Massnahmen	Verfassen des Nachhaltigkeitsberichts
Round Table Nachhaltigkeit	Bindeglied zwischen Fachstelle Nachhaltigkeit und Fachbereichen	Operative Umsetzung von Massnahmen zur Zielerreichung	Unterstützung bei der Verfassung des Nachhaltigkeitsberichts

## Nachhaltigkeitsreporting und Risikoprüfung

Mindestens einmal im Jahr erstattet die Fachstelle Nachhaltigkeit der Geschäftsleitung mit einem detaillierten Nachhaltigkeitsreporting Bericht über die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Erkenntnisse über die Nachhaltigkeitsentwicklung sowie die Wirksamkeit der Engagements werden von der Geschäftsleitung überprüft. Basierend auf den Ergebnissen dieses Prüfprozesses werden Massnahmen initialisiert.

Der Verwaltungsrat, dem die oberste Leitung des Konzerns obliegt und der die Unternehmensstrategie genehmigt, wird mindestens jährlich über die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und deren Wirksamkeit wie auch über Trends und Entwicklungen der Nachhaltigkeit informiert. Er beauftragt die Geschäftsleitung mit der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Zudem genehmigt und unterzeichnet der Verwaltungsrat die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Nachhaltigkeitsbericht wird der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt. Des Weiteren wird im Bereich Nachhaltigkeit periodisch eine Prüfung durch die Interne Revision durchgeführt. Ziel dieser Prüfung ist es, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu beurteilen und die Einhaltung bankinterner Bestimmungen zu prüfen.

Im Jahr 2023 wurde der Bericht um eine Risikoperspektive erweitert. 2024 wird eine umfassendere Risikoprüfung im Sinn der doppelten Materialität (sowohl Outside-in wie auch Inside-out) durchgeführt. Dadurch werden zukünftig Nachhaltigkeitsrisiken systematisch erfasst und in diesem Bericht kommuniziert.

## Wesentlichkeitsanalyse und Themenwahl

Um ihr Nachhaltigkeitsengagement gezielt auszurichten, führte die St. Galler Kantonalbank 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Im Jahr 2023 wurde diese Analyse überprüft, die Themen wurden angepasst und durch die Aufnahme bestimmter Risikokriterien erweitert.

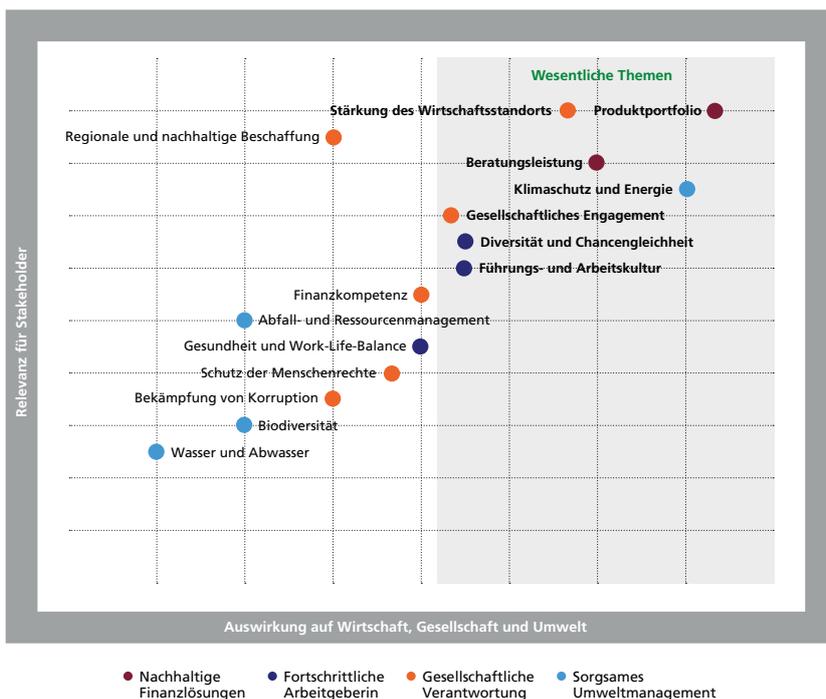
### Wesentlichkeitsprozess

Im Jahr 2020 wurden in einer umfassenden Umfeldanalyse die für die SGKB relevanten Nachhaltigkeitsthemen entlang ihrer Wertschöpfungskette erfasst. Seitdem werden sie jährlich aktualisiert. Grundlage für die Auswahl der Themen waren Nachhaltigkeitsstandards und -rahmenwerke wie GRI<sup>1</sup>, UN PRI<sup>2</sup>, die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung<sup>3</sup> und strategische Themen der SGKB. Basierend darauf hat die SGKB in Zusammenarbeit mit externen Nachhaltigkeitsexperten die Auswirkungen der Themen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (entlang der Kriterien Reichweite, Schweregrad, Reversibilität und Wahrscheinlichkeit) sowie die Erwartungen der Anspruchsgruppen in den jeweiligen Themen bewertet. Bei der Analyse wurden die vorgelagerten, die bankinternen sowie die nachgelagerten Prozesse berücksichtigt. Die Bewertung der Relevanz für die Stakeholder (Y-Achse) und die Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (X-Achse) sind in der Wesentlichkeitsmatrix der SGKB dargestellt. Die Wesentlichkeitsanalyse bildet gemeinsam mit den regulatorischen Vorschriften im OR die Grundlage für die Auswahl der Themen des Nachhaltigkeitsberichts der SGKB.

### Anpassungen im Jahr 2023

Die Themen lassen sich den vier Stossrichtungen der Nachhaltigkeitsstrategie (Nachhaltige Finanzlösungen, Fortschrittliche Arbeitgeberin, Gesellschaftliche Verantwortung und Sorgsames Umweltmanagement) zuordnen und werden jährlich auf ihre Aktualität und Relevanz überprüft und falls nötig überarbeitet. Im Jahr 2023 hat die SGKB verstärkt auf die Risikoperspektive innerhalb aller Themen geachtet und diese in den vorliegenden Bericht integriert – einerseits zur Erfüllung der Vorschriften gemäss Art. 964a ff. OR, andererseits als Vorbereitung für eine vollständig doppelte Materialität, die im Jahr 2024 durchgeführt werden soll. Somit werden sowohl die Auswirkungen, welche die SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt hat (Inside-out) als auch die Risiken und Chancen, die sich für die SGKB ergeben (Outside-in), berücksichtigt. Das Thema «Risikomanagement» wird seit 2023 daher direkt in die übrigen Themen integriert und nicht mehr als eigenes Thema ausgewiesen.

Wesentlichkeitsmatrix



<sup>1</sup> Global Reporting Initiative  
<sup>2</sup> UN Principles for Responsible Investment  
<sup>3</sup> Sustainable Development Goals (SDG)

## Themen im Bericht 2023

Als Folge der neuen gesetzlichen Vorschriften wurden im Jahr 2023 durch den Wesentlichkeitsprozess einige Themen inhaltlich geschärft, umbenannt oder teils auch zusammengelegt. Weiter wird in diesem Bericht aufgrund der neuen Anforderungen nach Art. 964a ff. OR neben den wesentlichen Themen nach GRI neu auch über die Themen «Schutz der Menschenrechte» sowie «Bekämpfung von Korruption» berichtet. Das Thema «Umweltbelastung» wurde weiter konkretisiert und als «Klimaschutz und Energie» spezifiziert.

Dabei werden übrige Aspekte in Bezug auf Umweltbelange als eigenes Thema «Übriges Umweltmanagement» ausgewiesen. Die unten stehende Tabelle bietet eine detaillierte Übersicht über die im aktuellen Bericht vorhandenen Themen, gegliedert nach den vier Stossrichtungen der Nachhaltigkeitsstrategie. Zudem sind die konkreten Anpassungen der Themen gegenüber dem Vorjahr und die regulatorischen Anforderungen, die mit den Themen erfüllt werden, ersichtlich.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Belange

Stossrichtung	Thema 2023	Beschreibung	Wesentlich nach GRI 3-3	Belange nach OR 964b	Seite
<b>Nachhaltige Finanzlösungen</b>	Produktportfolio	Keine Anpassungen	Ja	–	20
	Beratungsleistung	Keine Anpassungen	Ja	–	24
<b>Fortschrittliche Arbeitgeberin</b>	Arbeits- und Führungskultur	Zusammenfassung der Themen «Mitarbeitergewinnung und -entwicklung», «Führungs- und Arbeitskultur» und «Arbeitsbedingungen»	Ja	Arbeitnehmerbelange	27
	Diversität und Chancengleichheit	Keine Anpassungen	Ja	Arbeitnehmerbelange	31
<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	Gesellschaftliches Engagement	Umbenennung: früher «Corporate Citizenship»	Ja	Sozialbelange	34
	Stärkung des Wirtschaftsstandorts	Keine Anpassungen	Ja	Sozialbelange	38
	Schutz der Menschenrechte	Thema ist nicht wesentlich nach GRI, wurde aber aufgrund der gesetzlichen Anforderungen neu in den Bericht aufgenommen	–	Achtung der Menschenrechte	41
	Bekämpfung von Korruption	Thema ist nicht wesentlich nach GRI, wurde aber aufgrund der gesetzlichen Anforderungen neu in den Bericht aufgenommen	–	Bekämpfung von Korruption	43
<b>Sorgsames Umweltmanagement</b>	Klimaschutz und Energie	Zusammenfassung der Themen «Umweltbelastung» und «Energie» sowie inhaltliche Schärfung	Ja	Umweltbelange	45
	Übriges Umweltmanagement	Handelt einzelne nicht wesentliche Aspekte des früheren Themas «Umweltbelastung» ab	–	Umweltbelange	49

### Ziele zu den wesentlichen Themen

Basierend auf den jeweiligen Ambitionen der einzelnen Stossrichtungen wurden für jedes der wesentlichen Themen konkrete Ziele gesetzt. Diese Ziele sind dynamisch gehalten und werden den Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit entsprechend angepasst: So werden Ziele, die letztes Jahr bereits

erreicht wurden, nicht mehr aufgelistet und durch neue Ziele ersetzt. Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über alle wesentlichen Themen. Zur Erreichung der Ziele verfolgt die SGKB unterschiedliche Konzepte, setzt einen vielseitigen Massnahmenkatalog um und misst den Erfolg anhand verschiedener Leistungskennzahlen. Dies ist in den Kapiteln zu den jeweiligen Themen genauer beschrieben.

Stossrichtung	Wesentliches Thema	Ziel	Termin	Stand 2022	Stand 2023
Nachhaltige Finanzlösungen	Produktportfolio	Überprüfung der nachhaltigen Anlageprodukte und bei Bedarf Anpassung an die veränderten Anforderungen und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden im Bereich Nachhaltigkeit	–	➤	➤
		Transparenz bezüglich ESG in den Wertschriftenreportings für die Kundinnen und Kunden schaffen	2024	Ⓜ	➔
		CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 3) in den getätigten Anlagen und Finanzierungen identifizieren und messen	2025	Ⓜ	➔
	Beratungsleistung	ESG-Kriterien/-Themen als Bestandteil des Beratungsprozesses beim Anlegen etablieren	2024	Ⓜ	✓
		Kundenberaterinnen und Kundenberater im Bereich ESG-Kriterien/-Themen ausbilden	2024	Ⓜ	✓
		Die erstmalig durchgeführten Schulungen zur Nachhaltigkeit in die ordentlichen Betriebsschulungen integrieren	2024	Ⓜ	➔
		Bei Kundinnen und Kunden mit einem Anlageberatungspaket (CONSULT) bzw. Vermögensverwaltungsmandat (COMFORT) Nachhaltigkeitspräferenzen einholen	2024	Ⓜ	➔
Fortschrittliche Arbeitgeberin	Führungs- und Arbeitskultur	Breites internes und externes Aus- und Weiterbildungsangebot für Mitarbeitende bereitstellen	–	➤	➤
		Ableitungen von Massnahmen aus den Resultaten der Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage	2025		Ⓜ
		Systematische Analyse sämtlicher Anstellungsbedingungen vornehmen	2025		Ⓜ
		Prüfung eines Angebots für Mitarbeitende im Bereich Mobilität	2025		Ⓜ
	Diversität und Chancengleichheit	Alternative Arbeitsmodelle wie beispielsweise Job- und Top-Sharing weiter ausbauen	–	➤	➤
		Sofern betrieblich möglich und vertretbar, alle Funktionen auf allen Stufen als Teilzeitpensum anbieten	–	➤	➤
		Ausgeglichene Geschlechterverteilung durch Rekrutierung und Förderung weiblicher Führungskräfte	–	➤	➤
		Programm zur internen Förderung und Vernetzung in Form eines Mentorings für Nachwuchskräfte entwickeln	2024		Ⓜ
		Prüfung einer Erweiterung des bestehenden Kinderkrippenangebots	2025		Ⓜ

- Ⓜ Massnahme in Planung
- laufende Massnahme ohne Endtermin
- ➔ Massnahme in Umsetzung
- ✓ Ziel erreicht

Stossrichtung	Wesentliches Thema	Ziel	Termin	Stand 2022	Stand 2023
<b>Gesellschaftliche Verantwortung</b>	<b>Gesellschaftliches Engagement</b>	Jährlich 30 bis 40 gesellschaftliche Projekte und Organisationen in der Region unterstützen (Freiwilligentage)	–	➤	➤
		Vereinbarkeit von Beruf und Milizämtern (Vereinsarbeit, politische Ämter) optimieren	2024	⌘	➔
		Engagement und Reichweite der finanziellen Aufklärung der Gesellschaft weiterentwickeln	–	➤	➤
		Leitfaden für Nachhaltigkeit im Sponsoring erarbeiten und umsetzen	2024	➔	✓
		Öffentlichkeitsfonds, um gemeinnützige Projekte mit Bezug zur Region zu unterstützen	–	➤	➤
	<b>Stärkung des Wirtschaftsstandorts</b>	Erste Anlaufstelle für Start-ups mit der Stiftung «Startfeld» sein	–	➤	➤
		Quartalsweise Erstellung eines Konjunkturberichts durch das Konjunkturboard Ostschweiz	–	➤	➤
<b>Sorgsames Umweltmanagement</b>	<b>Klimaschutz und Energie</b>	Für sämtliche Emissionen Klimaziele mit einem wissenschaftsbasierten Absenkpfad definieren (basierend auf einer 1.5°-Zukunft)	2025	➔	➔
		Emissionen aus eigener Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) bis 2030 auf Netto-Null reduzieren	2030	➔	➔
		Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) anwenden	2024	➔	➔
		Stromverbrauch pro Vollzeitäquivalent (FTE) trotz Zubau von Wärmepumpen jährlich um 1.5% reduzieren	2030	✓	✓

- ⌘ Massnahme in Planung
- laufende Massnahme ohne Endtermin
- ➔ Massnahme in Umsetzung
- ✓ Ziel erreicht

## Dialog mit Anspruchsgruppen

Die St. Galler Kantonalbank führt einen regelmässigen Austausch mit ihren Anspruchsgruppen. Dabei pflegt sie einen partnerschaftlichen Umgang auf Augenhöhe. Im Dialog mit den Anspruchsgruppen lernt sie deren Erwartungen und Perspektiven kennen. So können unterschiedliche Sichtweisen, Trends und Verbesserungspotenziale identifiziert und in entsprechende Massnahmen umgesetzt werden.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse hat die SGKB die für sie relevanten Anspruchsgruppen identifiziert. Dabei wurden diejenigen Anspruchsgruppen berücksichtigt, die von den Geschäftstätigkeiten der SGKB besonders betroffen sind oder einen wesentlichen Einfluss auf die SGKB haben. Durch eine standardisierte Berichterstattung nach GRI sowie verpflichtende Engagements für Initiativen wie die UN PRI erhöht die SGKB stetig ihre Transparenz gegenüber ihren Anspruchsgruppen.

Der Umfang und die Form des Dialogs unterscheiden sich nach Anspruchsgruppe:

### Kundinnen und Kunden

Der Dialog mit der Kundschaft findet sowohl im persönlichen Gespräch als auch im digitalen Raum statt. Dabei stehen der Kundschaft verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung: Ein breites Niederlassungsnetz, das Beratungszentrum oder die digitalen Kanäle. Die SGKB prüft regelmässig die Zufriedenheit, die Empfehlungsbereitschaft und die Bindung zu ihrer Kundschaft sowie die Beratungs- und Servicequalität ihrer Kundenberaterinnen und Kundenberater. Zudem werden die Meinungen von Kundinnen und Kunden bei der Eröffnung von Bankbeziehungen, Hypothekengeschäften und umfassenden Anlageberatungen durch einen Online-Fragebogen abgeholt. Bei allen Befragten sind die Ergebnisse auf hohem Niveau konstant positiv. Die Kundinnen und Kunden schätzen die Sicherheit und Erfahrung der SGKB als vertraute Universalbank vor Ort und empfehlen sie weiter. Für allfällige Beschwerden betreibt die SGKB ein systematisches [Reklamationswesen und Beschwerdemanagement](#).

### Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der SGKB, weshalb sie eine offene und aktive Kommunikation mit ihnen pflegt. Zudem finden Mitarbeitende im Intranet interne Informationen, Weisungen und Hilfsmittel. Durch Beiträge im Mitarbeitermagazin «Unisono» oder im Intranet werden Mitarbeitende laufend zum Thema Nachhaltigkeit informiert und sensibilisiert. Alle drei Jahre führt die SGKB eine Umfrage zur Analyse der Mitarbeiterzufriedenheit durch (siehe Kapitel [Führungs- und Arbeitskultur](#)). Diskriminierung, sexuelle

Belästigung, Mobbing und anderweitig unethisches Verhalten lehnt die SGKB konsequent ab. Die Bank hat grosses Interesse, dass Verstösse gegen Gesetze oder interne Richtlinien aufgedeckt werden. Aus diesem Grund stellt die Bank ihren Mitarbeitenden eine unabhängige Whistleblowing-Stelle zur Verfügung (siehe Kapitel [Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)). Die Personalkommission der St. Galler Kantonalbank nimmt die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahr und befasst sich mit sämtlichen betrieblichen Themen, die das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden betreffen. Zudem haben die Mitarbeitenden das Recht, weitere Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften, Arbeitnehmervereinigungen, Arbeitnehmerräte etc.) zur Förderung beruflicher Interessen zu bilden und ihnen beizutreten. In regelmässigen Gesprächen mit dem Präsidenten der Geschäftsleitung und dem Leiter Personal schafft die Personalkommission einen Interessenausgleich.

### Aktionariat

Anlässlich der Präsentation der Geschäftsergebnisse erhalten alle im Aktienregister eingetragenen Aktionärinnen und Aktionäre zweimal jährlich einen Aktionärsbrief. Umfassende Informationen zur Bank und zum abgelaufenen Geschäftsjahr erhalten diese zudem im jährlichen Geschäftsbericht sowie im Rahmen der Generalversammlung. Seit 2023 wird die Nachhaltigkeitsberichterstattung dem Aktionariat an der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

### Investoren

Die SGKB steht in regelmässigem Kontakt mit Investoren und Analysten von Banken, Vermögensverwaltern und Ratingagenturen und informiert diese zweimal jährlich über die aktuelle Geschäftsentwicklung im Rahmen von Konferenzen sowie bilateralen Gesprächen mit dem Präsidenten der Geschäftsleitung. Dabei werden in einem offenen Dialog auch die Nachhaltigkeitsbestrebungen der SGKB thematisiert. Investor Relations ist Ansprechstelle für alle Anfragen von Ratingagenturen, Analysten und Investoren. Die SGKB wird von den gängigsten Ratingagenturen hinsichtlich ihrem Nachhaltigkeitsengagement bewertet. Sie ist mit den Ratingagenturen in regelmässigem Kontakt und bestrebt, sich laufend zu verbessern. Beispielsweise wird die SGKB mit dem MSCI ESG<sup>4</sup> Rating A qualifiziert.

<sup>4</sup> MSCI ESG Research, eine global führende Ratingagentur, die Unternehmen bewertet, je nach Exposition gegenüber branchenspezifischen ESG-Risiken und der Fähigkeit, diese Risiken im Vergleich zu Konkurrenten zu managen

## Mehrheitseigentümer

Der Kanton St. Gallen ist Mehrheitseigentümer der St. Galler Kantonalbank und ist mit einem Regierungsrat des Kantons im Verwaltungsrat vertreten. Der Verwaltungsrat und der Präsident der Geschäftsleitung treffen sich einmal jährlich mit der Regierung zu einem Austausch. Zudem findet jährlich ein Treffen zwischen den Spitzen der Fraktionsparteien des Kantonsrats und dem Präsidenten des Verwaltungsrats sowie dem Präsidenten der Geschäftsleitung statt. Bei diesen Anlässen werden vor allem Themen bezüglich Strategie und Geschäftsverlauf diskutiert, wozu auch die Nachhaltigkeitsbestrebungen der SGKB gehören. In der [Eigentümerstrategie](#) des Kantons St. Gallen legt die Regierung als Mehrheitsaktionärin ihre Absichten und Ziele für die SGKB offen, einschliesslich der gesellschaftlichen und sozialen Ziele.

## Öffentlichkeit und Gesellschaft

Regelmässige Medienorientierungen und Medienmitteilungen informieren die breite Öffentlichkeit über aktuelle Ereignisse rund um die Bank. Zweimal jährlich präsentiert die Bank ihre Geschäftsergebnisse im Rahmen von Medienkonferenzen. Zudem ist die Medienstelle Ansprechpartnerin für alle Anfragen der Medienschaffenden. Dem Austausch mit Interessensvertretern steht die SGKB offen gegenüber. Sie fördert dies, indem sie regelmässig an Nachhaltigkeitsstudien teilnimmt, wie beispielsweise der Studie [«Rating des Schweizer Retailbankings 2020/2021»](#) des WWF Schweiz oder am Klimaverträglichkeitstest (PACTA<sup>5</sup>) im Jahr 2022 des Bundesamts für Umwelt (Bafu).

## Partnerschaften

Mit Lieferanten und Partnern pflegt die SGKB einen engen Austausch, wobei insbesondere auf ein regionales Netzwerk und eine regionale Beschaffungspraxis seitens der Bank grossen Wert gelegt wird. Langfristige, partnerschaftliche Beziehungen und Auftragssicherheit bzw. Transparenz hinsichtlich Einkaufskriterien sind den Partnern und der SGKB wichtig.

<sup>5</sup> Paris Agreement Capital Transition Assessment

## GRI-Index

Die St. Galler Kantonalbank AG berichtet in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023.

### GRI 1: Grundlagen

### GRI 2: Allgemeine Angaben

#### Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

##### 2-1 Organisation

St. Galler Kantonalbank AG mit Sitz in St. Gallen (CH) ist eine Aktiengesellschaft und seit dem 2. April 2001 an der Schweizer Börse SIX in Zürich kotiert. Mit einem Besitz von 51 % des Aktienkapitals ist der Kanton St. Gallen der einzige Aktionär, der mit einer Beteiligung von 3 % oder mehr am gesamten Aktienkapital registriert ist. Gemäss kantonaler Gesetzgebung muss der Kanton St. Gallen mindestens 51 % der SGKB-Aktien halten. Aktuelle Informationen zur SGKB-Aktie sind unter [sgkb.ch](https://www.sgkb.ch) zu finden.

Neben dem Heimmarkt (Kantone St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden) erfolgt in ausgewählten Geschäftsfeldern auch eine Marktbearbeitung in der übrigen Deutschschweiz. Zudem ist die SGKB sowie ihre Tochtergesellschaft im Bereich Private Banking in Deutschland tätig.

##### 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Der Konzernabschluss umfasst den Abschluss des Stammhauses der St. Galler Kantonalbank AG, St. Gallen, sowie der direkt gehaltenen Tochtergesellschaft St. Galler Kantonalbank Deutschland AG, München, die zu 100 % im Besitz des Stammhauses ist. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung bezieht sich primär auf das Stammhaus der St. Galler Kantonalbank AG. Die Tochtergesellschaft in Deutschland untersteht derzeit in Deutschland aufgrund ihrer Grösse keiner eigenen Berichterstattungspflicht. Sie wird im vorliegenden Bericht nur dann erwähnt, wenn schweizerische Vorschriften dies zwingend vorsehen (nichtfinanzielle Belange nach Art. 964a ff. OR). (Siehe [St. Galler Kantonalbank Deutschland](#).)

Der Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an anderen Konsolidierungsgrundsätzen und -methoden als der Geschäftsbericht. Wo nichts anderes erwähnt ist, beziehen sich Kennzahlen und Daten nur auf das Stammhaus in der Schweiz.

##### 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Der vorliegende [Nachhaltigkeitsbericht 2023](#) deckt analog zum Geschäftsbericht das Geschäftsjahr 2023 (1.1. – 31.12.2023) ab. Er erscheint jährlich und ist digital als PDF verfügbar. Zusammen mit dem Geschäftsbericht liefert er einen umfassenden Einblick in die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Aktivitäten der Bank. Der [Geschäftsbericht 2023](#) ist ebenso digital verfügbar.

Datum der Veröffentlichung: 12. März 2024

Kontakt: Jacqueline Schmid, Leiterin Fachstelle Nachhaltigkeit ([jacqueline.schmid@sgkb.ch](mailto:jacqueline.schmid@sgkb.ch))

##### 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht stimmt mit den GRI-Standards (GRI Universal Standards 2021) überein und beachtet seit 2023 die schweizerischen gesetzlichen Anforderungen zur Berichterstattung über nichtfinanzielle Belange (Art. 964a ff. OR). Die Einhaltung der neuen gesetzlichen Vorschriften führte zu inhaltlichen Anpassungen der Wesentlichkeit (siehe Kapitel [Wesentlichkeitsanalyse und Themenwahl](#)). Zudem wird neu die St. Galler Kantonalbank Deutschland AG, wo relevant, ebenfalls in den Bericht integriert. Die Vergleichbarkeit des Berichts gegenüber dem Vorjahr bleibt gewährleistet.

##### 2-5 Externe Prüfung

Auf eine externe Revision des Berichts durch die Revisionsstelle PwC wurde verzichtet. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde durch die Coleader GmbH, ein auf Nachhaltigkeit spezialisiertes Beratungsunternehmen, überprüft.

---

## Tätigkeiten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Sowohl bezüglich des Geschäftsmodells, der Aktivitäten, der belieferten Sektoren als auch in der Wertschöpfungskette haben keine signifikanten Änderungen zum Vorjahr stattgefunden (siehe [Nachhaltigkeitsbericht 2022](#)). Weitere Informationen sind im Kapitel [Nachhaltigkeit bei der SGKB → Geschäftsmodell](#) oder im [Geschäftsbericht 2023, S. 14–17](#) zu finden.

---

### 2-7 Angestellte

Die Gesamtzahl der Angestellten der SGKB sowie eine Aufgliederung nach Geschlecht, Region und Anstellungsmerkmalen sind im Kapitel [Kennzahlen → Allgemeine Angaben](#) und im [Geschäftsbericht 2023, S. 40–45](#) zu finden.

Die Daten für die Berechnung der Kennzahlen wurden per 31. Dezember 2023 erhoben. Für die Zählung wurde die Anzahl Mitarbeitende verwendet. Die Ausbildungsplätze wurden ebenfalls berücksichtigt.

Infos zu den flexiblen Anstellungsbedingungen der SGKB sind im Kapitel [Führungs- und Arbeitskultur](#) zu finden.

Bei den Teilzeitbeschäftigten ist erkennbar, dass der Anteil der Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung den Anteil der Männer übersteigt. Das ist darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger eine Teilzeitbeschäftigung wünschen. Die SGKB schreibt die Mehrheit der Stellen im Voll- und Teilzeitpensum aus, damit Personen, die nicht Vollzeit beschäftigt sein können oder wollen, auch angesprochen sind.

Informationen zur Fluktuationsrate sind im Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#) zu finden. Die Fluktuationsrate beträgt 2023 7.3 % (Vorjahr 8.9%), was im Vergleich zum Vorjahr einem klaren Rückgang entspricht. Dieser lässt sich dadurch erklären, dass sich die Arbeitsmarktsituation nach den COVID-Jahren wieder stabilisiert hat. Eine Fluktuationsrate von 5 bis 8 % liegt im erwarteten Rahmen.

---

### 2-8 Beschäftigte, die keine Angestellten sind

Die SGKB beschäftigt vor allem für spezifische Projektarbeiten und die Raumpflege externe Personen. Diese Personen sind beispielsweise über ein externes Beratungsunternehmen oder eine externe Reinigungsfirma angestellt. Auf die direkten Anstellungsbedingungen dieser Personen hat die SGKB nur einen beschränkten Einfluss. Es bestehen keine signifikanten Fluktuationen während des Berichtsjahrs.

---

## Unternehmensführung

### 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

Der Verwaltungsrat, seine Ausschüsse und die Geschäftsleitung werden im Corporate-Governance-Bericht als Teil des [Geschäftsberichts 2023, S. 64–79](#) vorgestellt. Die Aufgaben und Kompetenzen des Verwaltungsrats, der Ausschüsse und der Geschäftsleitung sind in den [Statuten der SGKB](#) sowie im Geschäfts- und Organisationsreglement definiert. Im Bereich Nachhaltigkeit trägt der gesamte Verwaltungsrat die Verantwortung. Für weitere Informationen siehe Kapitel [Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements](#).

### 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Der Verwaltungsrat definiert die erforderlichen Kompetenzen in detaillierten Anforderungsprofilen für neu zu besetzende Positionen. Die Anforderungen umfassen neben spezifischen Fachkenntnissen auch weitere Kompetenzen und Persönlichkeitskriterien wie Geschlecht und Berufserfahrung.

Weitere Muss-Anforderungen sind die zeitliche Verfügbarkeit, eine einwandfreie Reputation sowie die Einhaltung sämtlicher Unabhängigkeitskriterien. Der Suchprozess wird durch den Verwaltungsratsausschuss für Personal- und Organisationsfragen (VRA-P) geführt und in der Regel durch ein externes Unternehmen begleitet. In einem mehrstufigen Verfahren werden potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten evaluiert. Die Erfüllung des Anforderungsprofils steht im Auswahlprozess im Vordergrund. Der VRA-P schlägt dem Verwaltungsrat eine oder mehrere Personen zur Wahl vor, die sich dem Verwaltungsrat persönlich vorstellen. Die Nomination von Verwaltungsratsmitgliedern setzt die Bewilligung der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht FINMA im Sinn von Art. 3 Abs. 2 Bst. c BankG i. V. m. Art. 8a Abs. 2 BankV voraus. Die Wahl der Verwaltungsratsmitglieder erfolgt durch die Generalversammlung. Gemäss Art. 14 Abs. 2 der Statuten entsendet die Regierung des Kantons St. Gallen eines ihrer Mitglieder als Vertreter des Kantons und Mehrheitsaktionärs in den Verwaltungsrat der Bank (siehe auch [Geschäftsbericht 2023, S. 64–79](#)).

### 2-11 Vorsitzende, Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

Der Präsident des Verwaltungsrats übt keine operative Führungsfunktion bei der St. Galler Kantonalbank aus. Auch die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats dürfen keine operativen Funktionen bei der SGKB ausüben.

### 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

Die Rolle des Verwaltungsrats ist beschrieben im Kapitel [Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements](#) und im [Geschäftsbericht 2023, S. 70–76](#).

Detaillierte Informationen zur Organisationsstruktur sowie zur Kontrolle und Überprüfung des Nachhaltigkeitsmanagements werden im Kapitel [Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements](#) erläutert. Im Kapitel [Dialog mit Anspruchsgruppen](#) wird tiefer auf die Berücksichtigung von Stakeholdern eingegangen.

### 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Wie der Verwaltungsrat seine Verantwortung über die Nachhaltigkeitsbelange wahrnimmt und delegiert, wird im Kapitel [Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements](#) erläutert. Auch wird dort ausgeführt, wie häufig ein Austausch zwischen dem Management, der Unternehmensleitung und dem Verwaltungsrat bezüglich Nachhaltigkeitsthemen stattfindet.

### 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht wird durch die Fachstelle Nachhaltigkeit erstellt und in der Geschäftsleitung sowie im Verwaltungsratsausschuss Finanzen und Aussenbeziehungen im Detail beraten. Er wird vom gesamten Verwaltungsrat genehmigt und verabschiedet. Anschliessend wird der Bericht der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

**2-15 Interessenkonflikte**

Der Verwaltungsrat hat den Umgang mit Interessenkonflikten in einem Reglement geregelt. Besteht ein Interessenkonflikt oder der Anschein eines Interessenkonflikts, ist dieser im entsprechenden Gremium bzw. den involvierten Stellen frühzeitig offenzulegen. Das betroffene Mitglied tritt im Beschlussfassungsprozess in den Ausstand. Die Verwaltungsratsmitglieder informieren den Verwaltungsrat jährlich über ihre Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmandate oder andere leitende Funktionen, die sie in einer Gesellschaft oder juristischen Person bekleiden, sowie über wesentliche Beteiligungen an juristischen Personen und über Geschäftsbeziehungen zu Drittbanken. Die wesentlichen Mandate der Mitglieder des Verwaltungsrats werden im Corporate-Governance-Bericht als Teil des [Geschäftsberichts 2023, S. 64–79](#) offengelegt. Weitere Informationen sind auf [sgkb.ch](#) unter [«Umgang mit möglichen Interessenkonflikten»](#) zu finden.

Geschäfte zwischen der SGKB und den Mitgliedern des Verwaltungsrats sowie ihnen nahestehenden Personen unterstehen dem Grundsatz des Abschlusses zu Drittbedingungen; die Entscheidungsgremien entscheiden unter Ausstand des betroffenen Mitglieds.

Mit 51 % des Aktienkapitals ist der Kanton St. Gallen der einzige Aktionär, der mit einer Beteiligung von 3 % oder mehr am gesamten Aktienkapital registriert ist. Es bestehen keine Kreuzbeteiligungen zu anderen Organisationen.

**2-16 Übermittlung kritischer Anliegen**

Die Mehrzahl der kritischen Anliegen wird an die operative Führung der Bank gerichtet und durch diese bearbeitet und beantwortet. Weitere Informationen sind unter [Reklamationswesen und Beschwerdemanagement](#) zu finden. In Einzelfällen und wenn es sich um Anliegen von massgeblicher Tragweite aufgrund des Schadenpotenzials (Personen-, finanzieller oder Reputationschaden) handelt, werden diese Anliegen durch die Leitung des Generalsekretariats der Geschäftsleitung und gegebenenfalls dem Verwaltungsratspräsidenten oder dem gesamten Verwaltungsrat zur Kenntnis gebracht.

Im [Geschäftsbericht 2023, S. 76](#) sind weitere Informationen zum Thema «Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Geschäftsleitung» zu finden.

**2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans**

Die Organisationsstruktur für das Nachhaltigkeitsmanagement sowie Informationen zum Wissenstransfer sind im Kapitel [Nachhaltigkeit bei der SGKB](#) erläutert. Der Verwaltungsrat wird regelmässig über Nachhaltigkeitsthemen informiert und kann bei Bedarf interne und externe Experten zur Klärung von Sachverhalten beiziehen.

**2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans**

Der Verwaltungsrat beurteilt jährlich seine eigene Leistung anhand verschiedener, umfassender Kriterien und holt dazu auch die Beurteilung durch die Geschäftsleitung ein. Die Ergebnisse werden schriftlich festgehalten und in einer Verwaltungsratssitzung einschliesslich allfälliger Massnahmen zur Diskussion gestellt. Im Jahr 2022 wurden die Self-Assessments der vergangenen drei Jahre mit Bezug eines externen Unternehmens einem Review unterzogen und die Ergebnisse im Verwaltungsrat diskutiert. Die Selbstbeurteilung 2023 führte zu keinen Massnahmen.

**2-19 Vergütungspolitik**

Die Vergütungspolitik der SGKB wird im [Geschäftsbericht 2023, S. 88–91](#) und in den [Statuten Art. 27–29](#) beschrieben. Die SGKB hat derzeit keine direkten Anreize in der Vergütungspolitik in Bezug auf die Nachhaltigkeitsauswirkungen.

**2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung**

Das Verfahren zur Festlegung der Vergütung ist im [Geschäftsbericht 2023, S. 88–89](#) und in den [Statuten Art. 27–29](#) beschrieben.

**2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung**

Das Verhältnis zwischen der höchsten Jahresgesamtvergütung und dem Medianlohn der übrigen Angestellten beträgt bei der SGKB 10.68. Das Verhältnis des prozentualen Anstiegs der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation zum mittleren prozentualen Anstieg der Jahresgesamtvergütung aller anderen Angestellten beträgt 0.86. Die Berechnung wurde ohne die Auszubildenden und unter Berücksichtigung der Teilzeitpensen durchgeführt.

## Strategie, Richtlinien und Praktiken

### 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Die Erklärungen zur Nachhaltigkeitsstrategie sind im [Vorwort](#) und im Kapitel [Nachhaltigkeit bei der SGKB](#) beschrieben.

### 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Die SGKB ist sich ihrer Verantwortung gegenüber Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt bewusst und betreibt eine aktive Nachhaltigkeitsstrategie, die konkrete und messbare Ziele für die Bank festhält (siehe [Nachhaltigkeit bei der SGKB](#)). Diese Ziele sieht die SGKB als verbindlich an und richtet ihre Geschäftstätigkeiten dementsprechend aus. Die SGKB erklärt sich freiwillig dazu bereit, ihre Geschäftstätigkeiten verantwortungsvoll auszuführen und sich an nationalen sowie internationalen Rahmenwerken, wie SDG, GRI und UN PRI, auszurichten.

Im Jahr 2023 hat die SGKB einen Verhaltenskodex (Code of Conduct) entworfen, der 2024 finalisiert und vom Verwaltungsrat verabschiedet wird. Die SGKB wird den Verhaltenskodex im Jahr 2024 veröffentlichen und alle Mitarbeitenden informieren. Zudem wird die SGKB 2024 ihre Beschaffungsgrundsätze finalisieren und veröffentlichen (siehe Kapitel [Schutz der Menschenrechte](#)). Weiter wurde im Jahr 2023 die Sorgfaltsprüfung zur Transparenz bezüglich Kinderarbeit und Konfliktmineralien nach Art. 964j ff. OR durchgeführt.

Hinsichtlich Vorsorgeprinzip ist die St. Galler Kantonalbank bestrebt, frühzeitig Massnahmen zu ergreifen, um mögliche negative Auswirkungen und Schäden zu vermeiden oder zu mindern. Negative Auswirkungen können sich beispielsweise auf den Umweltschutz, die Gesundheit der Mitarbeitenden oder den Bereich Sicherheit beziehen. Die Grundlage für das Management der Risiken stellen die vom Verwaltungsrat erlassene und auch im Berichtsjahr überprüfte Risikopolitik sowie die etablierten Risikomanagementprozesse der SGKB dar (siehe [Geschäftsbericht 2023, S. 119–123](#)). Informationen zum Umgang mit ESG-Risiken sind in den Kapiteln zu den einzelnen Themen zu finden.

### 2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Die Verantwortlichkeiten für die Umsetzung sämtlicher Verpflichtungserklärungen sind im Kapitel [Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements](#) beschrieben. Die Umsetzung erfolgt gezielt durch Schulungen (z.B. Prozess-, Produkt- oder Nachhaltigkeits-schulungen) sowie durch interne Publikationen. Beschaffungsprozesse werden den ab 2024 neu entworfenen Beschaffungsgrundsätzen unterstehen.

### 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Sollte die SGKB trotz Vorsichtsmassnahmen negative Auswirkungen verursacht oder dazu beigetragen haben (siehe auch GRI 2-23), sieht sie sich verpflichtet, diese negativen Auswirkungen mit geeigneten Massnahmen zu beseitigen. Solche geeigneten Massnahmen können beispielsweise eine Entschuldigung, finanzielle oder nicht finanzielle Entschädigungen sowie Sanktionen sein (siehe Kapitel [Dialog mit Anspruchsgruppen](#)).

Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeitenden steht für die SGKB an erster Stelle. Deshalb hat die SGKB ein zentrales Beschwerdemanagement bzw. eine Whistleblowing-Stelle eingerichtet und Verfahren für die Abwicklung von Beschwerden implementiert. Dadurch können wiederkehrende Fehler erkannt und behoben sowie die bestehenden Prozesse verbessert werden. Weitere Informationen zum [Reklamationswesen und Beschwerdemanagement](#) sind auf der Website veröffentlicht.

### 2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Diverse Anspruchsgruppen können ihre Anliegen und Nachfragen bezüglich Nachhaltigkeit an die SGKB richten (siehe Kapitel [Dialog mit Anspruchsgruppen](#) sowie [Diversität und Chancengleichheit](#)). Die Fachstelle Nachhaltigkeit ist die erste Anlaufstelle für solche Belange.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Möglichkeit, bei Verstössen gegen Gesetze oder interne Richtlinien eine bankinterne oder bankexterne Meldestelle zu kontaktieren. Beide Anlaufstellen behandeln die Meldungen und die Identität der hinweisenden Personen vertraulich. Weitere Informationen zur Whistleblowing-Stelle sind im Kapitel [Diversität und Chancengleichheit](#) zu finden.

### 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Der Personalabteilung wurden 2023 (wie auch im Vorjahr) keine Vorfälle (Mobbing, Diskriminierung, Machtmissbrauch etc.) gemeldet. Im Berichtsjahr (wie auch im Vorjahr) gab es bei der SGKB keine Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen. Ausserdem zahlte die SGKB 2023 (wie im Jahr 2022) keine Geldbussen für Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen. Da im Berichtsjahr (wie im Vorjahr) keine Vorfälle identifiziert wurden, sind auch keine Massnahmen ergriffen worden.

---

**2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen**

Die SGKB ist Mitglied in diversen Verbänden und Organisationen, die unter anderem auch Nachhaltigkeitsthemen aufgreifen und bearbeiten. Eine Übersicht der Initiativen, Standards und Mitgliedschaften ist unter [sgkb.ch](https://www.sgkb.ch) zu finden.

---

**Einbindung von Stakeholdern**

**2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern**

Informationen dazu sind im Kapitel [Dialog mit Anspruchsgruppen](#) zu finden.

---

**GRI 3: Wesentliche Themen**

---

**Angaben zu wesentlichen Themen**

**3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen**

Die Informationen sind im Kapitel [Wesentlichkeitsanalyse und Themenwahl](#) beschrieben.

---

**3-2 Liste der wesentlichen Themen**

Die Liste ist im Kapitel [Wesentlichkeitsanalyse und Themenwahl](#) zu finden.

---

**3-3 Management der wesentlichen Themen**

Die Handhabung der einzelnen wesentlichen Themen ist nachfolgend aufgeführt.

---

## Nachhaltige Finanzlösungen

### Produktportfolio

#### GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

##### Auswirkungen der SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (Inside-out)

Die SGKB kann mit ihren Produkten und Dienstleistungen Einfluss darauf nehmen, in welche Verwendungszwecke Gelder in Form von Anlagen oder Krediten fließen. Dafür schafft sie nicht nur ein Angebot, sondern berät die Kundinnen und Kunden im Hinblick auf ihre Entscheidungen entsprechend (siehe Kapitel [Beratungsleistung](#)). Ein Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen in den Bereichen Anlegen, Vorsorgen und Finanzieren ermöglicht den Kundinnen und Kunden, nachhaltige Investitionen<sup>6</sup> zu tätigen oder Angebote zu wählen, die nachhaltiges Verhalten fördern. So können die Finanzströme stärker in nachhaltige Unternehmen und/oder Immobilienprojekte gelenkt werden und haben positive Auswirkungen auf eine nachhaltige Entwicklung im Sinn der UN-Ziele. Darüber hinaus reduzieren Kundinnen und Kunden durch die Berücksichtigung von ESG-Kriterien in ihrem Anlage- und Immobilienportfolio auch transitorische Risiken, die sich finanziell auswirken könnten.

Durch die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Investmentprozess können negative Auswirkungen in Bezug auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt reduziert werden.

Mit dem nachhaltigen Produktangebot im Bereich Hypothekendarlehen sensibilisiert die SGKB unter anderem Privatkundinnen und -kunden bezüglich der Umweltauswirkung ihrer Liegenschaften (Fokus: CO<sub>2</sub>-Emissionen). Sie werden motiviert, nachhaltig zu bauen resp. zu sanieren, um so die Treibhausgasemissionen ihrer Liegenschaft zu reduzieren.

##### Risiken und Chancen für die SGKB (Outside-in)

Durch das Anbieten nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen in den Bereichen Anlegen, Vorsorgen und Finanzieren besteht das Risiko von Greenwashing. Deshalb ist es wichtig, dass die Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen sowohl auf der Website als auch im Beratungsgespräch transparent und wahrheitsgetreu dargestellt werden. Marketing- und Verkaufsunterlagen werden präzise formuliert und die Kundenberatenden im Bereich Nachhaltigkeit geschult.

Der SGKB-Nachhaltigkeitsansatz bei der Auswahl der Anlagen stützt sich auf externe Daten, deren Qualität nur bedingt überprüft werden kann. Das Risiko einer mangelnden Datenqualität wird jedoch als gering eingeschätzt, da die Daten von renommierten Quellen (insbesondere von MSCI) stammen und anhand definierter Kontrollprozesse geprüft werden. Weiter stützt sich der SGKB-Nachhaltigkeitsansatz nicht nur auf externe Daten, sondern auch auf weitere Kriterien (siehe [Massnahmen → Nachhaltige SGKB-Anlageprodukte nach dem SGKB-Nachhaltigkeitsansatz](#)). Dennoch bleibt ein Restrisiko von Intransparenz und mangelnder Datenqualität bestehen, das die Qualität der SGKB-Produkte beeinflussen könnte.

Über ihre Finanzprodukte kann die SGKB indirekt an den ESG-Risiken derjenigen Unternehmen beteiligt sein, in welche die Produkte investieren. Verstösse dieser Unternehmen können dazu führen, dass die ESG-Kriterien nicht mehr erfüllt sind.

Neben den Risiken profitiert die SGKB auch von der Chance, die nachhaltigen Produkte und Dienstleistungen im Markt positionieren zu können. Mit einem nachhaltigen Produkt- und Dienstleistungsangebot bleibt sie konkurrenzfähig.

##### Ambition und Ziele

Die SGKB verfolgt die Ambition, das Produktportfolio laufend weiterzuentwickeln und attraktive nachhaltige Finanzlösungen für Kundinnen und Kunden zur Verfügung zu stellen. Deshalb hat sie sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Ziele mit Blick auf das wesentliche Thema «Produktportfolio» gesetzt:

- Die SGKB überprüft kontinuierlich ihre nachhaltigen Anlageprodukte und passt sie bei Bedarf den veränderten Anforderungen und Bedürfnissen ihrer Kundinnen und Kunden im Bereich Nachhaltigkeit an.
- Bis Ende 2024 soll Transparenz bezüglich ESG in den Wertschriftenreportings für Kundinnen und Kunden geschaffen werden.
- Bis Ende 2025 identifiziert und misst die SGKB die CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 3) in den getätigten Anlagen und Finanzierungen.

##### Konzepte und Organisation

###### Konzepte

Um ihren Beitrag zur Gestaltung eines nachhaltigen Finanzsystems zu leisten, hat die SGKB im Jahr 2021 die [Prinzipien für verantwortliches Investieren \(UN PRI\)](#) unterzeichnet. Bei der Förderung von Nachhaltigkeit im Hypothekengeschäft sensibilisiert die SGKB ihre Kundinnen und Kunden vor allem durch das Aufzeigen des Potenzials zur Steigerung der Energieeffizienz und zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie mit attraktiven Konditionen bei Hypotheken für nachhaltige Gebäudeinvestitionen.

<sup>6</sup> Die SGKB definiert entlang ihres ESG-Ansatzes für Anlageprodukte ein Unternehmen als nachhaltig (siehe Abschnitt Massnahmen und Aktivitäten der SGKB, Seite 21).

Im Bereich nachhaltiges Anlegen und Vorsorgen unterscheidet die SGKB zwischen eigenen Produkten und Drittfonds. Für die nachhaltigen SGKB-Anlageprodukte wird der SGKB-Nachhaltigkeitsansatz verwendet, während nachhaltige Drittfonds entlang eines systematischen Selektionsprozesses ausgewählt werden. Die konkreten Kriterien des SGKB-Nachhaltigkeitsansatzes und des Selektionsprozesses sind weiter unten unter Massnahmen und Aktivitäten beschrieben.

### Organisation

Die Ausgestaltung des Produktportfolios verantwortet die Abteilung Produktmanagement. Neue Produkte werden im Rahmen eines Produktprüfungsprozesses durch definierte Fachstellen beurteilt und freigegeben. Unter anderem prüft die Fachstelle Nachhaltigkeit in diesem Prozess neue Produkte hinsichtlich ihrer Relevanz im Kontext der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Kundenberatenden werden bei der Einführung neuer Produkte für den Vertrieb geschult. Die Verantwortung für die Schulungen liegt in den jeweiligen Fachabteilungen oder bei den entsprechenden Projektorganisationen. Die Schulungen werden in enger Abstimmung mit dem Team Personalauswahl erstellt. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der geplanten und umgesetzten Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit, wie auch der bereichsübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Produktportfolio», erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

### Massnahmen und Aktivitäten

Zur Umsetzung der definierten Ambitionen sowie zum Erreichen der gesetzten Nachhaltigkeitsziele, wird die SGKB ihr Produktportfolio insbesondere in den Bereichen Anlegen, Vorsorgen und Finanzieren schrittweise um weitere nachhaltige und innovative Angebote ergänzen. Zudem wird sie Kundinnen und Kunden bei der Wahl von nachhaltigen Produkten kompetent und transparent beraten (siehe Kapitel [Beratungsleistung](#)). Konkret wird folgender Massnahmenkatalog in den Bereichen Anlegen, Vorsorgen und Finanzieren verfolgt:

#### Nachhaltige SGKB-Anlageprodukte nach dem SGKB-Nachhaltigkeitsansatz

Die SGKB berücksichtigt für alle SGKB-Anlageprodukte die Ausschlussliste des Schweizer Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen [SVVK-ASIR](#) und schliesst beispielsweise die Hersteller kontroverser Waffen von Investments in den SGKB-Anlagefonds und in den Vermögensverwaltungsmandaten aus. Davon ausgeschlossen sind SGKB-Anlageprodukte, die in Drittfonds investieren, bei denen die SGKB die Berücksichtigung der Liste des SVVK-ASIR nicht sicherstellen kann.

Die SGKB führt vier nachhaltige Strategiefonds für das freie Vermögen und vier für die zweite und dritte Säule sowie zwei nachhaltige Vermögensverwaltungsmandate. Für die eigenen nachhaltigen Anlage- und Vorsorgeprodukte setzt die SGKB bei der Analyse, Bewertung und Titelauswahl auf Nachhaltigkeitsaspekte: Umweltverträglichkeit (Environment), soziales Verhalten (Social) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance). Sie stützt sich zudem auf das ESG-Ratingsystem von MSCI.

Die SGKB bezeichnet eigene Anlageprodukte als nachhaltig, wenn sie den SGKB-Nachhaltigkeitsansatz erfüllen (mehr Informationen unter [sgkb.ch](#)). Dabei kommen die drei Pfeiler der Nachhaltigkeit (Environment, Social, Governance) über einen dreistufigen Filter zum Einsatz. Vor der finalen Selektionsphase kommen zusätzlich die ökonomischen Kriterien aus der Finanzanalyse hinzu.

#### Selektionsprozess für nachhaltige Drittfonds

Die Prüfung von nachhaltigen Fonds orientiert sich grundsätzlich am traditionellen Fondsanalyseprozess der SGKB. Neben der Auswahl von Best-in-Class-Fonds (finanzielle Ebene) nimmt dabei die Transparenz eine wichtige Rolle ein.

Für den Selektionsprozess der nachhaltigen Drittfonds werden folgende Prüfungen durchgeführt.

1. In einem ersten Schritt wird der Nachhaltigkeitsprozess im Detail analysiert. Es ist dabei wichtig, dass alle Elemente des Nachhaltigkeitsansatzes gut dokumentiert sind. Dies bezieht sich auf den Prozess, aber auch auf die Datenherkunft. Es muss klar ersichtlich sein, welche nachhaltigkeitsbezogenen Daten, Tools und Ratings der verschiedenen Datenprovider (z.B. MSCI) verwendet werden.
2. Das Portfolio soll in Einklang mit dem beschriebenen Prozess stehen bzw. soll es keine offensichtlichen Widersprüche geben (z.B. mit Top-10-Positionen). Bei einem Klimafonds sollten beispielsweise Branchen wie Erdölförderung nicht Teil des Portfolios sein.
3. Ein weiterer Prüfpunkt ist, ob der beschriebene Nachhaltigkeitsprozess mit den vorhandenen Ressourcen umgesetzt werden kann (Zahl der Nachhaltigkeitsexperten, Fachkenntnisse und Erfahrung). Je grösser die Zahl der Nachhaltigkeitsexperten und deren Erfahrung, desto stärker kann der Prozess auf die interne Nachhaltigkeitsanalyse abstützen. Bei kleineren und weniger erfahrenen Teams ist der Einkauf von Nachhaltigkeitsexpertise von Drittanbietern wie beispielsweise MSCI umso wichtiger.
4. Schliesslich wird auch geprüft, wie der Fonds gemäss FIDLEG<sup>7</sup> (Klima und/oder Impact), MiFID II<sup>8</sup> (A, B, C) und EU-Offenlegungsverordnung (SFDR 6, 8, 9) eingeordnet wird.
5. Die SGKB bevorzugt grundsätzlich Produkte mit einem hohen Mass an Nachhaltigkeit. Die Ausschlusskriterien sind streng, d.h. nicht nachhaltige Sektoren wie beispielsweise Tabak sollten ausgeschlossen werden und die Umsatzschwelle für das zu prüfende Unternehmen sollte gering sein. Bei Best-in-Class-ESG-Screenings werden Ansätze favorisiert, die bei der Auswahl stärker selektiv vorgehen (Besser Top 25% als Top 50%). Zudem sollte auch der Carbon-Footprint des jeweiligen Ansatzes beachtet werden.

<sup>7</sup> Schweizer Finanzdienstleistungsgesetz

<sup>8</sup> Markets in Financial Instruments Directive

### Aktive Stimmrechtsausübung

Die St. Galler Kantonalbank verwaltet eigene Strategie-, Vorsorge-, Aktien- und Obligationen-Fonds. Als Verwalterin der Anlagen in den Fonds hat die Bank durch die Ausübung der Stimmrechte die Möglichkeit, aktiv einen Einfluss auf die Unternehmen zu nehmen, in die der Fonds investiert. Diese besondere Verantwortung nimmt sie für alle konventionellen und nachhaltigen Fonds wahr. Die mit den Anlagen verbundenen Stimmrechte übt die weltweit führende Stimmrechtsberaterin Institutional Shareholder Services (ISS) nach den Grundsätzen von UN PRI im Auftrag der SGKB aus (siehe auch unter [sgkb.ch](https://www.sgkb.ch)).

### Nachhaltigkeitsreporting für Vermögensverwaltungsmandate

Institutionellen Kunden mit einem Vermögensverwaltungsmandat wird auf Nachfrage seit 2021 ein Nachhaltigkeitsreporting zur Verfügung gestellt. Dies erfolgt in Kooperation mit FE Fundinfo AG, einem etablierten Anbieter für Fondsdaten. Das Reporting beinhaltet eine detaillierte Nachhaltigkeitsanalyse zum Thema ESG und ab 2024 auch Informationen zu den Klimakennzahlen des Portfolios. Privatkundinnen und -kunden mit einem nachhaltigen Vermögensverwaltungsmandat erhalten ab 2024 ein Nachhaltigkeitsreporting, das im Wertschriftenreporting enthalten ist. Dieses wird auf der Datenbasis von MSCI durch die SGKB erstellt und enthält Nachhaltigkeitsanalysen zum ESG-Rating, zu Treibhausgasemissionen, zum globalen Erwärmungspotenzial, zur Exposition gegenüber fossilen Brennstoffen und zur nachhaltigen Positionierung der Unternehmen. Dabei lehnt sich das Nachhaltigkeitsreporting an die vom Bund ausgearbeiteten Swiss Climate Scores an.

### Nachhaltige Edelmetalle

In Zusammenarbeit mit der Max-Havelaar-Stiftung bietet die SGKB für den Bezug von physischem Gold Kundinnen und Kunden nachhaltige Alternativen (siehe auch unter [sgkb.ch](https://www.sgkb.ch)). Für den Bezug von kleineren Mengen Gold (1–20 Gramm) bietet sie ausschliesslich Fairtrade-Gold an. Dadurch engagiert sich die SGKB für einen besseren Schutz von Mensch und Umwelt im Goldbergbau. Die Fairtrade-Zertifizierung verbietet missbräuchliche Kinderarbeit und Zwangsarbeit. Für grössere Mengen (250–1000 Gramm) steht das Produkt Traceable-Goldbarren als Alternative zum herkömmlichen Gold zur Verfügung. Das Traceable Gold garantiert, dass die gesamte Lieferkette bis zur Mine rückverfolgt werden kann. Die Traceable-Goldbarren werden nach internationalen Standards gefördert und weiterverarbeitet. Damit ist sichergestellt, dass während des ganzen Herstellungsprozesses der nachhaltige Umgang mit der Umwelt gefördert wird, keine Menschenrechte verletzt sowie Geldwäscherei und Korruption bekämpft werden.

Die nicht zertifizierten Edelmetalle wickelt die SGKB über eine in der Schweiz ansässige Lieferantin ab. Diese verkauft ihrer Kundschaft nur Edelmetalle, die den massgebenden Marktstandards entsprechen. Konkret sind dies für Gold und Silber die «Good Delivery Rules» der London Bullion Market Association (LBMA) sowie für Platin und Palladium die «Good Delivery Rules» der London Platinum and Palladium Market Association (LPPM). Damit setzt die Lieferantin auch die Anforderung gemäss der VSoTr (Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit) um und kommt ihren entsprechenden Pflichten nach. Durch interne Prozesse stellt sie sicher, dass die Vorgaben der Regelwerke eingehalten werden. Die Prozesse sind dokumentiert und es finden entsprechende Kontrollen statt.

### Regionales Finanzieren

Im Bereich Finanzieren konzentriert sich die Geschäftstätigkeit primär auf die Kantone St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden. Ergänzend werden im Markt Deutschschweiz Finanzierungen für grosse Immobilien- und Geschäftskunden in der Schweiz gewährt. Finanzierungen ins Ausland werden ausschliesslich gegen kurante Sicherstellung gewährt. Die Einhaltung von ethischen und ökologischen Grundwerten durch die Gegenparteien wird als Basis für eine Geschäftsbeziehung vorausgesetzt.

### Eco-Hypothek

Im Jahr 2022 lancierte die SGKB die Eco-Hypothek. Diese richtet sich an Privatkundinnen und -kunden, die nachhaltige bauliche Investitionen beabsichtigen. Dazu gehören Umbauarbeiten an der Gebäudehülle, erneuerbare Heizsysteme sowie Anlagen zur Eigenstromerzeugung. Zur Beurteilung der vorgenannten nachhaltigen Investitionen orientiert sich die SGKB an offiziellen Zertifikaten sowie an offiziellen Labels und Fördergeldzusagen. Aus diesem Grund ist bei der Vergabe einer Eco-Hypothek ein Nachweis zu erbringen.

Auch der Neubau oder Erstbezug von nachhaltigen Immobilien, zum Beispiel mit Minergie-Zertifikat, wird unterstützt. Im Rahmen der Eco-Hypothek profitiert die Kundschaft von einer Zinsvergünstigung, womit die SGKB einen Anreiz für nachhaltige Investitionen in Immobilien setzt. Die Eco-Hypothek ist bereits ab einem Finanzierungsvolumen von CHF 10 000 verfügbar. Dadurch profitieren auch Kundinnen und Kunden mit Einzelvorhaben mit direkter Klimawirkung wie z.B. reiner Heizungsersatz oder Installation einer Photovoltaikanlage von attraktiven Finanzierungskonditionen. Weiter bietet die SGKB ihrer Kundschaft und allen Interessierten über die öffentliche SGKB-Website kostenlosen Zugang zu ihrem [Renovations- und CO<sub>2</sub>-Rechner](#), der die Renovationskosten und -zeitpunkte für Wohneigentum oder Renditeliegenschaften ermittelt. Ausserdem werden die CO<sub>2</sub>-Gebäudeemissionen der Liegenschaft sowie die Auswirkungen aufgezeigt. Berechnen lässt sich auch, wie sich zukünftige Sanierungen auf die CO<sub>2</sub>-Gebäudeemissionen auswirken.

### Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Die getroffenen Massnahmen zur Weiterentwicklung eines nachhaltigen Produktportfolios bei der SGKB stossen sowohl bei den Kundinnen und Kunden als auch bankintern auf Anklang. Im Jahr 2023 konnten weitere Meilensteine erreicht werden, so z.B. mit der Lancierung des neuen SGKB-Strategiefonds «Kapitalgewinn Eco» oder den Projekten «Nachhaltiges Beraten und Reporting» und «Nachhaltigkeit im Finanzieren».

## Zielerreichung

### Anlegen und Vorsorge

- Die SGKB hat im Jahr 2023 drei neue Tranchen des nachhaltigen SGKB-Strategiefonds «Kapitalgewinn Eco» lanciert. Diese Tranchen setzen analog den bisherigen nachhaltigen Anlagefonds den SGKB-Nachhaltigkeitsansatz um. Die Anlagefonds werden in der Anlageberatung, im Fondssparplan und auch im Vorsorgebereich beim Wertpapier-sparen 2. Säule, Wertpapiersparen 3a und im digitalen Wertpapiersparen Denk3a eingesetzt. Durch diese Produkt-erweiterung konnte ein weiteres Kundenbedürfnis erfüllt werden.
- Das Projektteam «Nachhaltiges Beraten und Reporting» konnte 2023 bereits Änderungen vornehmen. Neu wird die Nachhaltigkeitspräferenz der Kundinnen und Kunden im Anlagegespräch eingeholt. Im Wertschriftenreporting werden die ESG-Daten und die Klimakennzahlen der Kundenportfolios grafisch dargestellt.
- Die Stimmrechtsausübung wurde gemäss der Policy von ISS umgesetzt.

### Finanzieren

- Das Projekt «Nachhaltigkeit im Finanzieren» konnte 2023 abgeschlossen werden. Durch dieses Projekt konnte zudem die Zusammenarbeit mit der Energieagentur St. Gallen als wichtiger Partnerin auf diesem Gebiet vertieft werden.
- Mit der Lancierung der Eco-Hypothek verfügt die SGKB im Bereich Immobilienfinanzierungen über ein Angebot, das nachhaltige Investitionen in Wohnbauten mit attraktiven Finanzierungsbedingungen unterstützt. 2023 konnten 112 neue Eco-Hypotheken vergeben werden.

### Ausblick für 2024

Auch im Jahr 2024 plant die SGKB diverse Aktivitäten zur Verbesserung des nachhaltigen Produktportfolios:

- Umsetzung neuer regulatorischer Anforderungen durch die Realisierung des Projekts «Nachhaltiges Beraten und Reporting».
- CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 3) in den getätigten Anlagen und Finanzierungen sollen durch die Umsetzung des Projekts «TCFD» identifiziert und gemessen werden können.
- Pilotphase und Anwendung des digitalen Hausdossiers «myky».

## Anspruchsgruppen

Die SGKB strebt danach, die Bedürfnisse ihrer Kundschaft durch eigene nachhaltige Produkte zu erfüllen. Dabei liegt der Fokus auf einem intensiven Dialog mit den Kundinnen und Kunden, insbesondere um die ergriffenen Massnahmen in diesem zentralen Bereich auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen (siehe Kapitel [Dialog mit Anspruchsgruppen](#)). Weiter werden die Lieferanten von spezifischen Produktgruppen aktiv miteinbezogen. Dabei findet ein regelmässiger Austausch statt und neue Anforderungen, Trends und Entwicklungen werden gemeinsam diskutiert. Eine wichtige Kontrolltätigkeit übernimmt die Fondsleitung der 1741 Group, um die Einhaltung der entsprechenden Nachhaltigkeitsgrundsätze sicherzustellen und potenzielle negative Auswirkungen zu reduzieren.

Die lancierten und geplanten Massnahmen stehen in Einklang mit den Vorgaben seitens Regulatoren, wie beispielsweise der FINMA, oder seitens Branchenverbänden wie der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg).

## Kennzahlen

### Anzahl nachhaltiger Anlageprodukte und Leistungen im Vergleich zu konventionellen Anlageprodukten und Leistungen

Die Anzahl der nachhaltigen SGKB-Anlageprodukte im Verhältnis zum gesamtem Anlageproduktportfolio präsentiert sich zum Stichtag 31. Dezember 2023 wie folgt:

- 4 von 16 SGKB-Anlagefonds (freies Vermögen) sind nachhaltig.
- 4 von 7 SGKB-Vorsorgefonds (dritte Säule) sind nachhaltig.
- 4 von 7 SGKB-Vorsorgefonds (zweite Säule) sind nachhaltig.
- 1 von 9 SGKB-Vermögensverwaltungsmandaten ist nachhaltig.

Somit finden alle Kundinnen und Kunden, die nachhaltig investieren möchten, im Produktkatalog der SGKB eine passende Anlage.

### Volumen nachhaltiger Anlageprodukte im Vergleich zu konventionellen Anlageprodukten

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Nachhaltige Finanzlösungen](#)

### Stimmrechtsausübung in den SGKB-Anlagefonds

Die Eigentümerschaft in den SGKB-Anlagefonds wird seit Juni 2021 durch Beauftragung der Stimmrechtsberaterin Institutional Shareholder Services (ISS) wahrgenommen.

## Beratungsleistung

### GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

#### Auswirkungen der SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (Inside-out)

Durch die systematische Erfassung und Berücksichtigung der Nachhaltigkeitspräferenzen der Kundinnen und Kunden können nachhaltige Finanzlösungen ermöglicht werden. Indem die SGKB ihre Kundschaft in Bezug auf nachhaltige Investitionen, Anlagen und Finanzierungen berät, kommt sie einerseits den Kundenbedürfnissen nach und trägt andererseits zur Transparenz und zur Förderung diverser Nachhaltigkeitsbelange bei. Entsprechend dem Nachhaltigkeitsprofil der einzelnen Kundinnen und Kunden kann auf Investitionen in bestimmte Branchen oder Unternehmen verzichtet werden. Eine qualitativ hochwertige Beratungsleistung führt dazu, dass Kundinnen und Kunden finanzielle und nichtfinanzielle Risiken sowie die Auswirkungen ihrer Investitionen, Anlagen und Finanzierungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt besser einschätzen können. So können sie ihre finanziellen Entscheide fundiert treffen.

Mangelnde Transparenz und falsche Produktversprechungen können zu falschen Anlageentscheiden der Kundinnen und Kunden führen und sich negativ auf die Reputation der SGKB auswirken. Deshalb legt die SGKB grossen Wert auf eine verantwortungsbewusste und professionelle Beratung, die mit dem umfangreichen Produktportfolio zusammenspielt.

#### Risiken und Chancen für die SGKB (Outside-in)

Sind Kundenberatende nicht genügend geschult oder handeln aufgrund von falschen Anreizen oder Interessenkonflikten nicht nachhaltig, kann es zur mangelnden Aufklärung der Kundschaft und schliesslich zu Fehlberatungen kommen. Resultiert dies in unverhältnismässig riskanten oder wenig nachhaltigen Finanzentscheiden, kann dies zu finanziellen Verlusten, einer unzufriedenen Kundschaft und einem Vertrauensverlust in die Bank führen. Weiter bestehen auch in der Beratung (analog zum Kapitel [Produktportfolio](#)) Risiken bezüglich Greenwashing. Im stark regulierten Schweizer Finanzmarkt gibt es eine Vielzahl von rechtlichen und regulatorischen Vorgaben für die Kundenberatung. Durch die Förderung von nachhaltigen Geschäftspraktiken, die Schulung bzw. Lizenzierung von Kundenberatenden und die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften in den Beratungsprozessen minimiert die SGKB Risiken.

Eine qualitativ hochwertige und bedürfnisorientierte Beratung führt zu einer hohen Kundenzufriedenheit und gibt der SGKB die Möglichkeit, sich entsprechend auf dem Markt zu positionieren. Das erfordert, dass Kundinnen und Kunden verständlich und transparent über die Produkte und Dienstleistungen informiert werden und somit fundierte Investitionsentscheide – passend zu ihren finanziellen Lebensumständen und entsprechend ihrer Nachhaltigkeitspräferenz – treffen können. Die SGKB sieht die Kundenzufriedenheit als einen der wertvollsten Faktoren, der für einen nachhaltigen Erfolg der Bank entscheidend ist.

#### Ambition und Ziele

Mit der Beratungsphilosophie «St. Galler Finanzberatung» verfolgt die SGKB einen zielbasierten ganzheitlichen Beratungsansatz. Sie stellt die Ziele und Wünsche ihrer Kundschaft in den Mittelpunkt, nimmt basierend darauf eine Chancen- und Risikobetrachtung vor und erarbeitet gemeinsam mit der Kundschaft entsprechende Massnahmen, wie beispielsweise die Absicherung von relevanten Risikoereignissen. Dieser Beratungsansatz und die damit verbundenen Prozesse und Systeme wurden im Zuge der Umsetzung der beiden SBVg-Selbstregulierungen im Bereich Finanzieren ([Selbstregulierung Finanzieren](#)) und Anlegen ([Selbstregulierung Anlegen](#)) strukturiert und systematisch um das Thema Nachhaltigkeit erweitert.

Konkret werden im Jahr 2024 von der SGKB folgende Ziele bezüglich der verantwortungsbewussten Beratung angestrebt:

- Die einmalig durchgeführten Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit werden bis Ende 2024 in die ordentlichen Betriebsschulungen integriert.
- Bei allen Kundinnen und Kunden mit einem Anlageberatungspaket (CONSULT) bzw. einem Vermögensverwaltungsmandat (COMFORT) wird die Nachhaltigkeitspräferenz bis Ende 2024 eingeholt.
- Gemäss Ambition (siehe Kapitel [Produktportfolio](#)) verfolgt die SGKB das Ziel, ihr Produktportfolio mit nachhaltigen Ansätzen weiterzuentwickeln. Diese neuen Produkte und Dienstleistungen sind fortlaufend in die einzelnen Beratungsprozesse zu integrieren.

#### Konzepte und Organisation

##### Konzepte

Die SGKB erfüllt in ihren Beratungsprozessen die gesetzlich vorgegebenen Sorgfaltspflichten. So werden für angebotene Dienstleistungen die regulatorisch erforderlichen Informationen zu Gebühren und Risiken offengelegt. Auch werden die Risikofähigkeit und -bereitschaft sowie die Kreditfähigkeit und -bereitschaft der Kundinnen und Kunden während der Beratungsprozesse erfasst. Zusätzlich wird die Nachhaltigkeitspräferenz der Kundschaft abgefragt. Anhand dieser Informationen wird schliesslich eine Eignungsprüfung durchgeführt, um sicherzustellen, dass die empfohlene Dienstleistung der finanziellen und persönlichen Situation der Kundschaft entspricht. Die Dienstleistungen und Produkte der Kundinnen und Kunden werden dabei periodisch überprüft. Kundengespräche werden im Kernbankensystem dokumentiert.

## Organisation

Verantwortlich für die Ausgestaltung der Beratungsprozesse ist das Team «Beratungsprozesse und Systeme». Die Befähigung der involvierten Mitarbeitenden zur Beratung nachhaltiger Finanzlösungen erfolgt durch diverse Prozess- und Produktschulungen. Die Verantwortung für die Schulungen liegt in den jeweiligen Fachabteilungen oder in den entsprechenden Projektorganisationen. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der umgesetzten Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bereichsübergreifende Austausch zum Thema «Beratungsleistung» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

## Massnahmen und Aktivitäten

Die SGKB tätigt und plant ihre Massnahmen im Einklang mit der Ambition der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg). Dies mit dem Ziel, zusammen mit den Mitgliedsinstituten eine führende Position im Bereich Sustainable Finance einzunehmen. Als Brancheninitiative hat die SBVg im Jahr 2022 zwei neue Selbstregulierungen für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der Anlage- und Hypothekarberatung erlassen. Durch die Umsetzung dieser Selbstregulierungen werden die Themen Nachhaltigkeit und Energieeffizienz zum integralen Bestandteil der Beratungsgespräche. Eine nach Nachhaltigkeitskriterien ausgerichtete Beratung trägt dazu bei, dass Kundinnen und Kunden über die Wirkung ihrer Finanz- bzw. Investitionsentscheide in Bezug auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt transparent aufgeklärt und sensibilisiert werden.

## Anlageberatungsprozess

Mit der [Richtlinie für die Finanzdienstleister zum Einbezug von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung](#) (Inkraftsetzung per 1.1.2024 bzw. 1.1.2025) wurde ein Standard für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitspräferenzen und -risiken in der Anlageberatung (portfoliobasiert und transaktionsbezogen) sowie der Vermögensverwaltung festgelegt. So werden bei der SGKB seit dem 16. Oktober 2023 die Nachhaltigkeitspräferenzen im Anlageberatungsprozess eingeholt und für die Wahl der passenden Anlagelösung berücksichtigt. Zudem hält sich die SGKB mit der Erweiterung des Anlageberatungsprozesses an die Informations- bzw. Aufklärungspflicht über das Nachhaltigkeitsangebot sowie die entsprechenden Risiken. Dadurch kann die Kundschaft die Nachhaltigkeit einzelner Finanzinstrumente bzw. ihrer Portfolios beurteilen und bewusste Entscheidungen zwischen konventionellen und nachhaltigen Anlage- und Vorsorgeprodukten treffen. Dies wird auch durch ein Nachhaltigkeitsreporting unterstützt, in dem institutionelle Kundinnen und Kunden sehen können, wie ihr Portfolio in den verschiedenen Nachhaltigkeitsdimensionen aufgestellt ist.

## Kreditberatungsprozess

Im Rahmen des Kreditvergabeprozesses wird jedes Finanzierungsgeschäft eingehend geprüft. Neben der Kreditwürdigkeit sowie -fähigkeit prüft die SGKB die Vereinbarkeit der vorliegenden Geschäfte mit den Grundsätzen der Kreditpolitik, zu denen auch die Einhaltung ethischer und ökologischer Grundwerte zählt. Um Kreditrisiken frühzeitig erkennen und bearbeiten zu können, werden bei der Finanzierungsberatung potenzielle Risiken durch die Kundenberatenden identifiziert und gemeinsam mit den Kundinnen und Kunden Massnahmen besprochen. Bei Eigenheimfinanzierungen adressiert die SGKB beispielsweise die Absicherung von Vorsorgerisiken, indem die Tragbarkeit einer Finanzierung auch für den Ruhestand oder im Falle einer Erwerbsunfähigkeit oder des Ablebens analysiert bzw. aufgezeigt wird. Bei Beratungen zu Immobilienfinanzierungen werden seit Herbst 2022 auch die ökologischen Aspekte der betrachteten Immobilien thematisiert, indem die CO<sub>2</sub>-Gebäudeemissionen anhand des Renovations- und CO<sub>2</sub>-Rechners im Rahmen des Beratungsprozesses aufgezeigt werden. Dadurch sind Themen wie der langfristige Werterhalt der finanzierten Immobilien, die Energieeffizienz und damit verbunden die Gebäudeemissionen in der Beratung integriert. Durch die Weiterentwicklung des Produkt- und Beratungsangebots als auch des Beratungsprozesses im Bereich Immobilienfinanzierungen werden die regulatorischen Vorgaben durch die SBVg-Selbstregulierung zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der Hypothekarberatung eingehalten.

## Partnerschaften

Seit 2022 besteht mit der Energieagentur St. Gallen eine vertiefte Partnerschaft. Sie ist das Kompetenzzentrum zur Förderung der Energieeffizienz und des Einsatzes erneuerbarer Energien mit öffentlichem Leistungsauftrag im Kanton St. Gallen. In diesem Rahmen wurde das gemeinsame Beratungsangebot «Energie-Erstberatung» lanciert. Dabei können sich Kundinnen und Kunden durch Fachpersonen der Energieagentur St. Gallen zu Themen wie Gebäudemodernisierung, erneuerbare Energien, vorbildliche Neubauten oder Förderprogramme kostenlos beraten lassen.

Weiter ist die SGKB seit 2022 offizielle Partnerin des Programms «erneuerbar heizen» von EnergieSchweiz. Dieses Programm leistet seit 2020 einen wichtigen Beitrag, die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus dem Schweizer Gebäudepark zu reduzieren. Als Partnerin von EnergieSchweiz platziert die SGKB die Impulsberatung «erneuerbar heizen» in den Beratungsgesprächen. Hausbesitzerinnen und Hausbesitzer sowie Stockwerkeigentümerinnen und -eigentümer erhalten somit Antworten auf ihre Fragen rund um das Thema «Heizen».

## Schulungen und Kommunikation

Die Schulungen in nachhaltigen Finanzierungslösungen wurden im Rahmen der Lancierung der neuen Eco-Hypotheken und der Energie-Erstberatung durchgeführt. Dabei wurden sämtliche Kundenberatende, die private Liegenschaften bzw. Wohnimmobilien finanzieren, bezüglich des neuen Finanzierungsangebots geschult und zusammen mit der Energieagentur St. Gallen auf dem Gebiet «Hintergrundwissen zur Energiestrategie» sowie «Energetisches Bauen und Modernisieren» ausgebildet. Ziel dieser Massnahme war die Befähigung der Kundenberatenden, Kundinnen und Kunden hinsichtlich nachhaltiger bzw. energetischer Investitionen zu sensibilisieren.

Weiter wurden Kundenberaterinnen und -berater bis Ende 2023 in Bezug auf Nachhaltigkeit, nachhaltige Anlagelösungen und anwendbare Nachhaltigkeitsansätze geschult, damit sie entsprechende Kenntnisse für die Beratung ihrer Kundschaft besitzen bzw. ihre Kundinnen und Kunden hinsichtlich nachhaltiger Investitionen sensibilisieren können. Weitere produkt- oder dienstleistungsspezifische Ausbildungen finden bei der jeweiligen Einführung statt (siehe Kapitel [Produktportfolio](#)).

Gleichermassen wichtig bleibt zudem die bankinterne Lizenzierung von Kundenberatenden. Diese hat zum Ziel, die kontinuierlich hohe Beratungsqualität der Bank sicherzustellen. Da das Thema Nachhaltigkeit einen integrativen Bestandteil der Beratungsprozesse darstellt, ist es somit automatisch auch in der Lizenzierung der Kundenberatenden in den Bereichen Privat- und Geschäftskunden sowie im Private Banking berücksichtigt.

Die ausserordentlich durchgeführten Schulungen zu den nachhaltigen Finanzierungslösungen bzw. zur nachhaltigen Anlageberatung werden in die bestehenden Betriebsschulungen integriert.

### Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Im Berichtsjahr 2023 wurden das Nachhaltigkeitsengagement der Kundenberatenden weiter verstärkt und die Beratungsprozesse auf die SBVg-Vorgaben angepasst, um sowohl den gesetzten Zielen zu entsprechen, als auch regulatorischen Anforderungen und Kundenbedürfnissen gerecht zu werden.

### Zielerreichung

#### Kundenberaterinnen und Kundenberater im Bereich ESG-Kriterien/-Themen ausbilden

Kundenberaterinnen und -berater wurden im Jahr 2023 in Bezug auf Nachhaltigkeit, nachhaltige Anlagelösungen und anwendbare Nachhaltigkeitsansätze vollumfänglich geschult. Die SGKB stellt somit sicher, dass ihre Kundenberaterinnen und -berater entsprechende Kenntnisse bezüglich der Anlageberatung besitzen bzw. ihre Kundschaft hinsichtlich nachhaltiger Investitionen sensibilisieren können. Die ausserordentlich durchgeführten Schulungen zum Thema Nachhaltigkeit werden bis Ende 2024 in die ordentlichen Betriebsschulungen integriert (siehe [Ambition und Ziele](#)).

#### ESG-Kriterien/-Themen als Bestandteil des Beratungsprozesses beim Anlegen etablieren

Bei der Anlageberatung von MiFID-Kundinnen und -Kunden wird die Nachhaltigkeitspräferenz bereits seit dem Jahr 2022 eingeholt. Im Jahr 2022 hat die SGKB das Projekt «Nachhaltiges Beraten und Reporting» aufgesetzt mit dem Ziel, auch die Nachhaltigkeitspräferenz ihrer FIDLEG-Kundinnen und -Kunden im Anlageberatungsprozess einzuholen und für die Wahl der passenden Anlagelösung zu berücksichtigen. Entsprechend wurde der Anlageberatungsprozess der transaktions- und der portfoliobasierten Beratung im Jahr 2023 angepasst.

#### Ausblick für 2024

Im Jahr 2024 werden die angepassten Anlageberatungsprozesse, die Nachhaltigkeitspräferenzen mitberücksichtigen, gefestigt und angewendet. Die Einholung der Nachhaltigkeitspräferenz bei bestehenden Kundinnen und Kunden mit einem Anlageberatungspaket (CONSULT) bzw. einem Vermögensverwaltungsmandat (COMFORT) erfolgt bis Ende 2024 (siehe [Ambition und Ziele](#)).

### Anspruchsgruppen

Die Informationen zu den Anspruchsgruppen sind dem Kapitel [Produktportfolio](#) zu entnehmen.

### Kennzahlen

#### Anzahl der ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Nachhaltigkeit

Im Jahr 2023 wurden rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Nachhaltigkeit und zum neuen nachhaltigen Anlageberatungsprozess geschult.

## Fortschrittliche Arbeitgeberin

Arbeitnehmerbelange nach Art. 964b Abs. 1 OR

### Führungs- und Arbeitskultur

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

#### Auswirkungen der SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (Inside-out)

Mit über 1300 Mitarbeitenden (inkl. 121 Auszubildenden) im Jahr 2023 ist die SGKB eine bedeutende Arbeitgeberin im Kanton St. Gallen und gehört zu den grössten Lehrbetrieben in der Region. Die Mitarbeitenden sind die wertvollste Ressource der SGKB; auch deshalb hat deren nachhaltige Leistungsfähigkeit höchste Priorität.

Mit vielfältigen internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützt die SGKB ihre Mitarbeitenden bei ihrer persönlichen Entwicklung und Karriere. Dadurch wird die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden gezielt gefördert, was wiederum auch den Wirtschaftsstandorten St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden zugutekommt.

Die Mitarbeitenden profitieren von modernen und flexiblen Arbeitsbedingungen und -formen (New Work). Wo möglich und sinnvoll, werden Teilzeitstellen angeboten, die sehr beliebt sind. Die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten, kann auf Stufe Abteilungen und Team flexibel festgelegt werden. Mit diesen Massnahmen wird die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben gestärkt.

Obwohl neue Arbeitsmodelle auf den ersten Blick viele Vorteile mit sich bringen, zeigen sich in ersten Langzeiterfahrungen aber auch Herausforderungen. Durch die Verschmelzung von Beruflichem und Privatem können zusätzliche Belastungen entstehen, die nicht zu unterschätzen sind.

#### Risiken und Chancen für die SGKB (Outside-in)

Demografische Veränderungen im Arbeitnehmermarkt stellen eine immer grössere Herausforderung bei der Rekrutierung dar. Betreffend Berufseinstieg scheint zudem die Attraktivität der Lehre Kaufmann/Kauffrau Bank EFZ abgenommen zu haben. Junge Generationen verlangen vermehrt nach neuen Arbeitsmodellen, die eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglichen. Traditionelle und eher konservative Unternehmen haben ein erhöhtes Risiko, an Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt einzubüssen. Die SGKB ist sich dem daraus resultierenden Risiko bewusst und stellt sich den wandelnden Anforderungen.

Die SGKB versteht sich als Aus- und Weiterbildungsbank, die kontinuierlich in Humankapital investiert, um einen hohen Professionalitäts- und Dienstleistungsgrad sicherzustellen, und damit attraktiv für neue Mitarbeitende ist. Zusätzlich richtet die überarbeitete Banklehre (KV-Reform 2023) die Ausbildungsinhalte an den zukünftig geforderten Handlungskompetenzen aus und versucht so, die Attraktivität wieder zu steigern.

Die SGKB sieht auch eine Chance im sich wandelnden Arbeitsmarkt, da sie sich als modernes, flexibles und arbeitnehmerfreundliches Unternehmen mit einem positiven Image positionieren kann. Diesen Wettbewerbsvorteil gilt es weiterhin konsequent zu pflegen.

#### Ambition und Ziele

Die SGKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Ziele mit Blick auf das wesentliche Thema «Führungs- und Arbeitskultur» gesetzt:

- Es wird kontinuierlich ein breites internes und externes Aus- und Weiterbildungsangebot bereitgestellt.
- Bis Ende 2024 werden die Massnahmen im Gesundheitsmanagement überprüft, insbesondere zum Thema der psychischen Belastung.
- Bis Ende 2025 wird eine systematische Analyse sämtlicher Anstellungsbedingungen vorgenommen.
- Bis Ende 2025 wird ein Angebot im Bereich der Mobilität für die Mitarbeitenden geprüft.

#### Konzepte und Organisation

##### Konzepte

Für die SGKB steht eine unternehmerische und respektvolle Führungs- und Arbeitskultur im Vordergrund, in der sie von der Mitarbeitergewinnung über die -entwicklung bis hin zum Personalaustritt bzw. zur Pensionierung verantwortungsbewusst handelt. Das Personalmanagement der SGKB basiert auf der internen Personalstrategie, die sich an der Vision ausrichtet, die fortschrittlichste Arbeitgeberin in der Region zu sein. Die Personalstrategie umfasst die relevanten Trends wie Begeisterung von Talenten, Wissenskultur, Leadership, Corporate Social Responsibility sowie Diversität und Chancengleichheit. In einem jährlichen Prozess werden die Schwerpunkte und Ziele der Personalstrategie in Abstimmung mit der Gesamtbankstrategie erarbeitet und verabschiedet.

## Organisation

Die grundlegenden Reglemente und Weisungen zur Personalpolitik werden von der Abteilung Personal verfasst, von der Geschäftsleitung und schliesslich vom Verwaltungsrat genehmigt und von den operativen Einheiten umgesetzt. Verantwortlich für die strategische und operative Steuerung der Mitarbeitergewinnung und -entwicklung ist die Abteilung Personal. Diese arbeitet eng mit den für die Mitarbeitenden verantwortlichen Führungskräften zusammen. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der erfolgten Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bankweite Austausch im wesentlichen Thema «Mitarbeitergewinnung und -entwicklung» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

## Massnahmen und Aktivitäten

### Mitarbeitergewinnung

Um neue Mitarbeitende für sich zu gewinnen, beteiligt sich die SGKB an diversen Informationsveranstaltungen sowie Messen und führt Bewerbungsworkshops durch. Regelmässige Social-Media-Kampagnen positionieren die SGKB als attraktive Arbeitgeberin. Beim Programm «Mitarbeitende werben Mitarbeitende» können Mitarbeitende gegenüber Bekannten eine Empfehlung für eine ausgeschriebene Position aussprechen und erhalten bei der Anstellung einer empfohlenen Person eine Vermittlungsprämie. Für die Steuerung des Online-Bewerbungsmanagements sowie des Talentmanagements verwendet die SGKB Software-Lösungen wie beispielsweise Dualoo und Umantis. Im Rahmen des Auswahlprozesses setzt die SGKB Verfahren ein, welche die Managemententscheide auf substantieller, professioneller und nachvollziehbarer Basis unterstützen. So unter anderem mehrere, auf die gesuchten Kompetenzen ausgerichtete, strukturierte Interviews sowie die Anwendung von Potenzialanalyseverfahren wie Kompetenztests oder Assessmentverfahren für Positionen ab Kaderstufe.

### Personalentwicklungs- und Ausbildungskonzept

Die SGKB fördert eine offene Feedbackkultur als Grundlage der Personalführung. Die Führungskräfte führen halbjährlich Gespräche mit ihren Mitarbeitenden zu den Themen Aufgaben, Ziele, Leistung, Kompetenzen und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die SGKB betreibt eine einheitliche und systematische Personalentwicklung für alle Mitarbeitenden. Talente werden mithilfe von Karrierepools gefördert. Allen Mitarbeitenden steht ein internes Aus- und Weiterbildungsangebot zur Verfügung. In der Banking Academy, einer internen Lernplattform, finden die Mitarbeitenden das Aus- und Weiterbildungsangebot (Präsenz- und digitale Schulungen) sowie eine Wissensdatenbank mit Fachinhalten und entsprechenden Testfragen. Die Schulungen rund um Führung, Fachkompetenz und Verkauf werden stetig aktualisiert, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. Zielgerichtete externe Aus- und Weiterbildungen, die sinnvoll für die beruflichen Aufgaben sind, werden vollumfänglich durch die Bank finanziert. Die Kundenberaterinnen und Kundenberater werden alle drei Jahre in einem internen Prozess mit Blick auf ihre Professionalität und Beratungskompetenz lizenziert.

### Auszubildende und Trainees

Die Auszubildenden und Trainees der SGKB profitieren von einer modernen und breiten Bankausbildung. Grundsätzlich stehen dem Nachwuchs vier Ausbildungswege resp. Berufseinstiegsmöglichkeiten offen:

- Dreijährige kaufmännische Grundbildung nach Absolvierung der Oberstufe
- Bankeinstieg für Mittelschulabsolventinnen und -absolventen (BEM-Lehrgang)
- Einjähriges Bankpraktikum für Informatikmittelschülerinnen und -schüler (IMS-Praktikum)
- Beruflicher Einstieg nach Mass für Studienabgängerinnen und -abgänger (Trainees)

### Moderne und flexible Anstellungsbedingungen

Die SGKB legt grossen Wert auf moderne und flexible Anstellungsbedingungen, welche die Zeitsouveränität der Mitarbeitenden und damit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen. Deshalb bietet sie ihren Angestellten unterschiedliche Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitbeschäftigung oder das Bandbreitenmodell. Beispielsweise können Mitarbeitende mit einer monatlichen Reduktion von 2% bis 4% des Jahresalärs fünf bzw. zehn zusätzliche Ferientage beziehen («Bandbreitenmodell»). Mitarbeitende und Auszubildende der SGKB profitieren zudem von diversen Lohnnebenleistungen. Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie, Engagements und Hobbys wird mit Massnahmen wie einer Partnerschaft mit dem Verein Globi Kinderkrippe Schweiz, Home-Office bis zu 50% des Beschäftigungsgrades oder dem betriebseigenen Sportclub SPORTIVO unterstützt.

Weitere Informationen zu den verschiedenen Angeboten sind im [Geschäftsbericht 2023, S. 40–43](#) und im Kapitel [Diversität und Chancengleichheit](#) zu finden.

### Gesundheitsförderung und Wohlbefinden

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist der SGKB wichtig. Mit verschiedenen Massnahmen wird für optimale Rahmenbedingungen gesorgt, und die Mitarbeitenden werden unterstützt. Neben internen Massnahmen wie dem Gesundheitsförderungsprogramm «Good Work» oder dem firmeneigenen Sportclub SPORTIVO arbeitet die SGKB mit der externen Beratungsstelle Movis AG, der Klinik Teufen Group sowie CareLink zusammen. Alle Mitarbeitenden erhalten dadurch die Möglichkeit, professionelle Beratung und Unterstützung präventiv und in akuten Situationen kostenlos in Anspruch zu nehmen. Mehr Informationen zur Gesundheitsförderung sind dem [Geschäftsbericht 2023, S. 41](#) zu entnehmen.

## Berufsbilder

Die Basis für die Personalgewinnung und -entwicklung bilden bei der SGKB die sogenannten Berufsbilder. Diese umfassen sowohl die Aufgabenbeschreibung, die Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung, den Erfahrungshintergrund und die Kompetenzen zur erfolgreichen Bewältigung der Funktion. Für das Management stellen diese Berufsbilder in vielerlei Hinsicht eine Art Kompass zur Orientierung dar. Durch die einheitliche Begriffsverwendung, die Vergleichbarkeit der Anforderungen und der Kompetenzen schafft die SGKB eine transparente Grundlage zur Rekrutierung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Die Berufsbilder und deren Kompetenzen sind aufbauend erarbeitet, was bedeutet, dass eine gute Beurteilung und ein guter Erfüllungsgrad der jeweiligen Kompetenzen (Beurteilung Entwicklungsgespräch) die Grundlage für einen Entwicklungs- und Karriereschritt bilden.

## Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

### Zielerreichung

Aufgrund des Fachkräftemangels, insbesondere in den Beratungsfunktionen, ist die eigene Entwicklung von Nachwuchskräften zentral. Um das interne Wachstum auf allen Stufen sicherzustellen, werden sowohl neue Mitarbeitende rekrutiert, als auch die Weiterentwicklung des bestehenden Personals und vor allem der Lernenden gefördert. So entscheiden sich rund 82% der Auszubildenden und Trainees für eine Weiterbeschäftigung bei der SGKB. Eine effiziente Personalplanung, Flexibilität bei Funktionswechseln oder Weiterentwicklung der Mitarbeitenden wirken dem Defizit an Fachkräften entgegen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sowohl durch interne als auch externe Weiterbildungen die Möglichkeit, neue Kompetenzen zu erlernen, die sich an den sich verändernden Bedürfnissen der Bank orientieren. Mit internen Angeboten wie Stages oder Entwicklungs- und Einführungsprogrammen wird ein bereichsübergreifendes Verständnis geschaffen, was eine effiziente und effektive Zusammenarbeit innerhalb der Belegschaft ermöglicht. 2023 hat die SGKB im Stammhaus CHF 2.8 Mio. in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert.

### Ausblick für 2024

Für 2024 plant die SGKB folgende Aktivitäten im Bereich «Führungs- und Arbeitskultur»:

- Fortsetzung der fachlichen Weiterentwicklung im Rahmen von internen und externen Bildungsangeboten
- Intensivierung der bedarfsorientierten und gezielten Massnahmen im Rekrutierungsprozess unter Einbezug von verschiedenen Social-Media-Kanälen sowie einer intensiven Pflege von ehemaligen Mitarbeitenden der SGKB und mit einer hohen Transparenz sowie attraktiven Jobangeboten im Markt der Stellensuchenden
- Überprüfung von Massnahmen im Gesundheitsmanagement, insbesondere in Bezug auf psychische Belastungen

## Anspruchsgruppen

Die Mitarbeitenden der SGKB sind die wichtigsten Botschafterinnen und Botschafter im Rahmen der Personalgewinnung der Bank. Bei der externen Unterstützung der Personalprozesse (Rekrutierung, Outplacement und Weiterbildung) berücksichtigt die SGKB regionale Unternehmen, die die lokalen Begebenheiten bestens kennen.

Die SGKB nimmt an Informationsveranstaltungen der Universität St. Gallen und der Fachhochschulen teil und unterstreicht die wichtige Beziehung zwischen den Ausbildungsinstitutionen und der SGKB. Insbesondere stellt die SGKB ihren Mitarbeitenden das umfassende bankspezifische Fachwissen (Lehrmittel) über das Learning-Management-System zur Verfügung. Dies geschieht im engen Austausch mit den Spezialistinnen und Spezialisten aus Wissenschaft und Pädagogik der OST – Ostschweizer Fachhochschule.

## Kennzahlen

### 401-1 Neu eingestellte Mitarbeitende und Angestelltenfluktuation

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)

### 404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)

### 404-3 Prozentsatz der Mitarbeitenden, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Alle Voll- und Teilzeitmitarbeitenden erhalten halbjährlich in einem Entwicklungsgespräch mit ihren Führungskräften eine Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung.

### Anzahl Mitarbeitende in Teilzeit

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)

**Anzahl Personen mit Bandbreitenmodell**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)

**Absenzen aufgrund Krankheit/Unfall**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)

**Anzahl Aus- und Weiterbildungen**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)

**Weiterbeschäftigungsquote**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)

**Mitarbeitendenzufriedenheit**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)

## Diversität und Chancengleichheit

### GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

#### Auswirkungen der SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (Inside-out)

Aus Sicht der Arbeitnehmenden ist heutzutage eine gesunde Unternehmenskultur, die Vielfältigkeit schätzt und respektiert, eine Grundvoraussetzung. Die SGKB bietet ihren Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung oder ethnischer Herkunft oder vom Hintergrund die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und verurteilt jegliche Diskriminierung. Flexible und moderne Arbeitsmodelle ermöglichen zudem Personen, die beispielsweise wegen familiärer Bedingungen ein Teilzeitpensum benötigen, sich auf offene Stellen zu bewerben. Insbesondere wird dadurch der Wiedereintritt nach der Mutterschaft erleichtert. Die SGKB bezahlt zudem leistungsgerechte und faire Löhne, was durch das Label «We pay fair» bestätigt wurde.

#### Risiken und Chancen für die SGKB (Outside-in)

Mangelnde Diversität und Chancengleichheit im Unternehmen kann zu einem eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt führen. Zudem führt mangelndes Engagement der Förderung von Chancengleichheit oder bei der Vermeidung von Diskriminierungen zu Reputationsschäden, Vertrauensverlust der Kundschaft oder gar zu arbeitsrechtlichen Konflikten mit Mitarbeitenden. Die Vielfalt an Sichtweisen, Erfahrungen und Kompetenzen erhöht generell die Qualität eines Unternehmens und fördert den Zusammenhalt, das Engagement und die Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden. Um möglichst attraktiv für Talente zu sein und ihre Innovationsfähigkeit beizubehalten, positioniert sich die SGKB mit ihren modernen Arbeitsbedingungen und einer inklusiven Unternehmenskultur.

#### Ambition und Ziele

Die SGKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Ziele mit Blick auf das wesentliche Thema «Diversität und Chancengleichheit» gesetzt:

- Alternative Arbeitsmodelle wie Job- und Top-Sharing werden kontinuierlich weiter ausgebaut.
- Sofern betrieblich möglich und vertretbar, werden alle Funktionen auf allen Stufen als Teilzeitpensum angeboten.
- Eine ausgeglichene Geschlechterverteilung durch Rekrutierung und Förderung weiblicher Führungskräfte wird fortlaufend angestrebt.
- Bis Ende 2024 wird ein Programm zur internen Förderung und Vernetzung in Form eines Mentorings für Nachwuchskräfte entwickelt.
- Bis Ende 2025 wird eine Erweiterung des bestehenden Kinderkrippenangebots geprüft.

#### Konzepte und Organisation

##### Konzepte

Die SGKB pflegt sowohl intern als auch extern einen Umgang, der auf Respekt gegenüber allen Personen beruht. Dieser Grundsatz gilt absolut und unabhängig von persönlichen Merkmalen, wie zum Beispiel Ethnizität, Religion, nationaler oder sozialer Herkunft, Sprache, physischem Äusserem, Abstammung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Alter. Jegliche Formen der direkten oder indirekten Benachteiligung oder Diskriminierung aufgrund solcher Merkmale werden konsequent abgelehnt. So ist das Thema «Diversität und Inklusion» zentral im Gedankengut der Bank verankert.

Die SGKB ist überzeugt, dass die Vielfalt in den Teams, ein respektvoller Umgang miteinander und gleiche Chancen für alle Mitarbeitenden eine bedeutende Rolle für den Erfolg der Bank spielen und Kreativität und Innovationen vorantreiben.

##### Organisation

Die Abteilung Personal ist verantwortlich für die operative Umsetzung und Ausarbeitung der Konzeption sowie für die Steuerung von Aktivitäten zur Förderung von Diversität und Chancengleichheit. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der umgesetzten Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bereichsübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Diversität und Chancengleichheit» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

#### Massnahmen und Aktivitäten

##### Initiative Diversität

Seit 2020 arbeitet die SGKB im Rahmen der Initiative «Diversity@SGKB» am Thema Diversität und konzipierte mit rund 60 freiwilligen Mitarbeitenden eine Diversitätsvision und -strategie, die von der Geschäftsleitung verabschiedet wurde.

Durch die Diversity and Inclusion (D&I) Vision möchte die SGKB eine Unternehmenskultur erreichen, die Vielfalt ermöglicht und Integration fördert. Dadurch sollen die Arbeitgeberattraktivität gesteigert und der nachhaltige Erfolg der Bank sichergestellt werden. Basierend auf folgender Vision hat die SGKB strategische Richtlinien und Massnahmen formuliert:

- Die SGKB fördert die Chancengleichheit.
- Bei der SGKB sind vielfältige Lebensmodelle und Persönlichkeitsmerkmale willkommen.
- Die SGKB fördert eine Kultur der Offenheit und der Toleranz.
- Die SGKB schafft ein integratives Umfeld, in dem unterschiedliche Vorstellungen und ethisch vertretbare Denkweisen offen ausgetauscht werden.
- Die SGKB ist überzeugt von ihrer D&I-Kultur.

#### **Personalpolitik und Chancengleichheit**

Die SGKB betreibt eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die Mitarbeitende über alle Lebens- bzw. Karrierezyklen hinweg entwickelt.

Die Chancengleichheit in Bezug auf die Entwicklungsmöglichkeiten ist aufgrund transparenter Kriterien und Prozesse gegeben. Insbesondere gilt dies im Hinblick auf den Frauenanteil in Führungsfunktionen. Alle Positionen stehen allen Geschlechtern offen. Das Lohnsystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Weiter sollen verschiedene Personalmodelle und -instrumente den Arbeitsalltag flexibler gestalten und so Chancengleichheit fördern. Dazu gehören Jahresarbeitszeit, ortsunabhängiges Arbeiten, Job-Sharing oder die Globi Kinderkrippe. Auch gehen der Mutterschaftsurlaub mit 20 Wochen und der Vaterschaftsurlaub mit 15 Tagen über das gesetzliche Minimum hinaus. Zudem haben werdende Väter die Möglichkeit, zusätzlich 5, 10 oder 15 Ferientage zum halben Preis zu erwerben. Die verschiedenen Teilzeitmodelle sind im Kapitel [Führungs- und Arbeitskultur](#) sowie im [Geschäftsbericht 2023, S. 40](#) beschrieben.

#### **Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeitenden**

Eine erste Schulungswelle für die im Personaleinstellungsprozess verantwortlichen Mitarbeitenden ist erfolgt. Dabei wurde hauptsächlich die Interview- und Gesprächstechnik im Hinblick auf eine höhere Validität (prognostische Güte, Übereinstimmung zwischen Vakanz und Bewerbung) geschult. Die diagnostischen Testverfahren werden anhand von internen Daten normiert und auf die Teampassung überprüft. Weitere Schulungen folgen.

#### **Gleichstellung in Wort und Bild**

Alle Geschlechter sollen gleichermaßen angesprochen werden. Deshalb setzt sich die St.Galler Kantonalbank für eine genderneutrale Sprache ein. Interne sowie externe Kommunikation, wie beispielsweise Stelleninserate, erfolgen unter Berücksichtigung des Leitfadens «Gleichgestellt in Wort und Bild». Somit kommunizieren Mitarbeitende der SGKB intern sowie extern über alle Kommunikationskanäle und -instrumente hinweg D&I-konform.

#### **Anstellungsbedingungen und Arbeitszeit**

Per 1. Januar 2023 hat die SGKB eine Anpassung der allgemeinen Anstellungsbedingungen vorgenommen. Im Grundsatz besteht bei der SGKB kein Mindestpensum. Sofern betrieblich möglich und vertretbar, wird ein Teilzeitpensum auf allen Stufen und in allen Funktionen angeboten. Führungs- und Kundenberatungsfunktionen können ebenfalls im Teilzeitpensum von mindestens 50% ausgeübt werden. Dabei ist für die SGKB wichtig, dass Mitarbeitende im Vollzeit- und Teilzeitpensum dieselben Benefits erhalten und es zu keiner Benachteiligung von einzelnen Mitarbeitenden kommt.

Die Sollarbeitszeit richtet sich nach dem Schweizer Arbeitsgesetz. Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% beträgt die wöchentliche Soll-Arbeitszeit 42 Stunden, d.h. durchschnittlich 8 Stunden 24 Minuten pro Arbeitstag. Die Arbeitszeit ist im Durchschnitt innerhalb von zwölf Monaten (Kalenderjahr) einzuhalten.

Die Gestaltung der Arbeitszeiten wird individuell unter Berücksichtigung der Bedürfnisse seitens der Mitarbeitenden und der Erfordernisse des Bankbetriebs festgelegt. Es besteht die Möglichkeit, die grundsätzliche Tagesarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bedingungen anzupassen (z.B. 80% in fünf Tagen oder 90% in vier Tagen).

#### **Whistleblowing-Stelle**

Die Bank hat ein grosses Interesse, dass Verstösse gegen Gesetze oder interne Richtlinien, wie Veruntreuungen oder Bestechung, sexuelle Belästigung, Verletzung der persönlichen Integrität und Interessenkonflikte, aufgedeckt werden. Der Leitfaden «Whistleblowing» gibt den Mitarbeitenden die entsprechende Orientierung. Für die Meldung von Verstössen ausserhalb des normalen Dienstwegs stellt die Bank eine bankinterne sowie eine externe Anlaufstelle zur Verfügung. Diese Anlaufstellen behandeln die Meldung und die Identität des Hinweisgebers vertraulich.

#### **Effektivität und Beurteilung der Massnahmen**

Die Initiative «Diversity@SGKB» hat zur Sensibilisierung des Themas beigetragen. Viele der Massnahmen sind in den Arbeitsalltag eingeflossen und zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Die überwiegende Mehrheit der Frauen, die eine Familie gegründet hat, bleibt berufstätig. Die Initiative wurde zur Steuerung in den Round Table Nachhaltigkeit eingebettet und bleibt dadurch ein wichtiger Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie.

### Zielerreichung

- Das Competence Center for Diversity and Inclusion der Universität St. Gallen führte für die SGKB mit der Logib-Methode<sup>9</sup> 2021 eine Lohngleichheitsanalyse durch. Dabei wurde eine geringe Lohndifferenz ausgewiesen und die Bank mit dem Label «We pay fair» ausgezeichnet.
- Die allgemeinen Anstellungsbedingungen wurden angepasst. So wird nun zum Beispiel explizit erwähnt, dass Führungs- und Kundenberatungsfunktionen in einem Teilzeitpensum von mindestens 50% ausgeübt werden können. Weiter kann die Gestaltung der Arbeitszeiten individuell unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Mitarbeitenden und der Erfordernisse des Bankbetriebs festgelegt werden. So besteht die Möglichkeit, die Tagesarbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen Bedingungen anzupassen (z.B. 80% in fünf Tagen oder 90% in vier Tagen). Als weitere Anpassung muss ein unbezahlter Urlaub nicht mehr begründet beantragt werden.
- Ausserdem konnten durch die Erweiterung des Home-Office die alternativen Arbeitsmodelle ausgebaut werden.
- Auch wurden erste Möglichkeiten für Top-Sharing geschaffen. Im Januar 2024 wurden erste Führungspositionen durch eine Co-Leitung besetzt. Dadurch soll die Vereinbarkeit von Führungspositionen und Privatleben gestärkt werden.

### Ausblick für 2024

Die Geschäftsleitung hat im Rahmen der Initiative «Diversität und Chancengleichheit» folgende Massnahmen verabschiedet, die in den nächsten Jahren schrittweise umgesetzt werden:

- Führungskräfte werden durch die Personalbetreuenden informiert und sensibilisiert auf das Thema unbewusste Vorurteile.
- Die SGKB nimmt an einer Umfrage der Universität St. Gallen teil, in der für die Finanzbranche zum Thema Diversität und Inklusion ein Benchmarking durchgeführt wird.
- Das bestehende Krippenangebot wird im Jahr 2024 überprüft, analysiert und wenn nötig erweitert.
- Die SGKB überprüft die Einführung eines Mentoringprogramms für Nachwuchskräfte.

### Anspruchsgruppen

Mit dem gewählten Bottom-up-Ansatz in der Initiative «Diversity and Inclusion», die durch externe Fachleute begleitet wurde, haben rund 60 Mitarbeitende der SGKB freiwillig mitgearbeitet und mitgestaltet. Die Initiative wurde in drei Teilprojekte gegliedert. So konnten die Teilprojekte «Kundinnen und Kunden», «Mitarbeitende» und «Externe Stakeholder» parallel vorangetrieben werden. Mit dem zusätzlichen Einbezug der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats konnte ein intensiver Meinungsbildungsprozess in Gang gesetzt werden. Durch eine laufende Kommunikation der erarbeiteten Massnahmen sind bereits Kulturveränderungen feststellbar.

### Kennzahlen

#### 401-3 Elternzeit

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)

#### 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)

#### 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen

Im Jahr 2023 lagen keine Diskriminierungsvorfälle vor.

<sup>9</sup> Das Logib-Analysetool ist ein vom Bund zur Verfügung gestelltes Webtool, mit dem geprüft werden kann, ob die Lohngleichheit im eigenen Unternehmen eingehalten wird.

## Gesellschaftliche Verantwortung

Sozialbelange nach Art. 964b Abs. 1 OR

### Gesellschaftliches Engagement

#### GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

##### Auswirkungen der SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (Inside-out)

Es ist Teil des Selbstverständnisses der SGKB, zu einer nachhaltigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in der Region beizutragen und sich gesellschaftlich zu engagieren.

Das gesellschaftliche Engagement der SGKB und die finanzielle Unterstützung von Institutionen und Vereinen tragen wesentlich zur wirtschaftlichen Entwicklung und zur Stärkung des kulturellen und sozialen Angebots in der Region bei. Die Verbundenheit zur Region und der Zusammenhalt innerhalb der Bevölkerung werden durch Initiativen massgeblich gefördert, indem verschiedene Institutionen in der Region bei der Bewältigung ihrer vielfältigen Herausforderungen unterstützt werden und gemeinsam an Lösungen gearbeitet wird. Viele Organisationen könnten ihre Aufgaben ohne diese tatkräftige Unterstützung der SGKB nicht erfüllen. Als lokal verankerte Bank und grosse Arbeitgeberin in der Region nimmt die SGKB seit ihrer Gründung ihr Engagement für Wirtschaft und Gesellschaft wahr und entwickelt dieses laufend weiter.

##### Risiken und Chancen für die SGKB (Outside-in)

Von einer Kantonalbank wird ein überdurchschnittliches gesellschaftliches Engagement zugunsten der Region erwartet. Einerseits kann durch die Erfüllung dieser Erwartungen das Image von Nähe und Verbundenheit gefestigt werden. Andererseits besteht das Risiko, bei mangelhaftem oder einseitigem Engagement die diesbezügliche Glaubwürdigkeit zu verlieren.

##### Ambition und Ziele

Die SGKB nimmt ihre Verantwortung wahr und engagiert sich für die Region und ihre Menschen. Dabei hat sie sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Ziele mit Blick auf das wesentliche Thema «Gesellschaftliche Verantwortung» gesetzt:

- Jährlich werden 30 bis 40 gesellschaftliche Projekte und Organisationen in der Region unterstützt (Freiwilligentage).
- Bis Ende 2024 wird die Vereinbarkeit von Beruf und Milizämtern (Vereinsarbeit, politische Ämter) optimiert.
- Engagement und Reichweite der finanziellen Aufklärung der Gesellschaft (insbesondere für Jugendliche) werden kontinuierlich weiterentwickelt.
- Bis Ende 2024 wird der Leitfaden für Nachhaltigkeit im Sponsoring erarbeitet und umgesetzt.
- Der Öffentlichkeitsfonds, um gemeinnützige Projekte mit Bezug zur Region zu unterstützen, bleibt bestehen.

##### Konzepte und Organisation

###### Konzepte

Die SGKB führt bezüglich ihres gesellschaftlichen Engagements einen engen und konstruktiven [Dialog mit Anspruchsgruppen](#). Dadurch können die Bedürfnisse der Gesellschaft erkannt und die Auswirkungen des Engagements besser identifiziert werden. Entsprechend werden Massnahmen ergriffen und Projekte umgesetzt.

###### Organisation

Das Thema «Gesellschaftliches Engagement» wird von verschiedenen Abteilungen und Fachbereichen bearbeitet. Die Fachstelle Nachhaltigkeit verantwortet die Koordination und Durchführung der Freiwilligentage sowie die Aktivitäten rund um das Thema Finanzkompetenz (Financial Literacy). Die Abteilung Marketing ist für das Sponsoring der SGKB zuständig. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der umgesetzten Massnahmen wie auch der bereichsübergreifende Austausch bezüglich des gesellschaftlichen Engagements erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

###### Massnahmen und Aktivitäten

Die SGKB ist aktive Partnerin von verschiedenen wirtschaftlichen, sportlichen, kulturellen und sozialen Organisationen. Ihre besondere Rolle als Kantonalbank erfüllt sie ebenso im Sponsoring, wo sie unterschiedlichste Vorhaben und Veranstaltungen unterstützt, die das gesellschaftliche und kulturelle Leben der Region bereichern. Zudem fördert sie gezielt gemeinnützige Projekte, die einen Bezug zur Ostschweiz haben.

Die SGKB lebt ihre gesellschaftliche Verantwortung mit verschiedenen Massnahmen und Projekten:

#### Freiwilligentage

Seit 2011 lädt die SGKB einmal jährlich ihre Mitarbeitenden zur Teilnahme an Freiwilligentagen ein. Die Mitarbeitenden können jeweils einen bezahlten Arbeitstag zugunsten wohltätiger Projekte einsetzen, welche die Bank zusammen mit gemeinnützigen Organisationen in den Kantonen St. Gallen, Appenzell Ausserrhoden und Zürich organisiert. Bei der Auswahl der Organisationen berücksichtigt die SGKB institutsbezogene und projektbezogene Kriterien:

- Institutsbezogene Kriterien
  - Soziale, ökologische oder kulturelle Institution
  - Innerhalb der Marktregion
- Projektbezogene Kriterien
  - Bezug zu Menschen, Tieren oder Umwelt
  - Einsatz an einem Tag durchführbar
  - Nicht gewinnbringend
  - Arbeit leistet Mehrwert
  - Zumutbarkeit der Tätigkeiten

#### Öffentlichkeitsfonds

Aus dem Öffentlichkeitsfonds leistet die St. Galler Kantonalbank einmalige Beiträge für gemeinnützige Zwecke aus den Bereichen Soziales, Kultur und Sport, die einen Bezug zum Marktgebiet der Kantone St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden aufweisen. Dabei wird eine ausgewogene Unterstützung der Regionen sowie der Zweckbereiche angestrebt (mehr Informationen unter [sgkb.ch](http://sgkb.ch)). Mit jährlich rund 0.2% des Jahresgewinns des Stammhauses finanziert die SGKB diesen Fonds. Aus dem Öffentlichkeitsfonds wurden 37 Projekte mit einem Gesamtbetrag von CHF 462 000 unterstützt (detaillierte Informationen zu den Projekten im Jahr 2023 sind im [Geschäftsbericht 2023, S. 59](#) zu finden).

#### Finanzkompetenz

Gezielter Wissensaufbau im Umgang mit Finanzen – sogenannte Financial Literacy – stellt einen wichtigen persönlichen Entwicklungsschritt für Jugendliche und einen wichtigen Pfeiler für die ganze Gesellschaft dar. Die SGKB fördert diese Kompetenz bei Jugendlichen mit verschiedenen Initiativen:

- Theaterstück «CrASH»: Die SGKB führt in Zusammenarbeit mit dem Forumtheater Zürich seit 13 Jahren das interaktive Theaterstück «CrASH» für Oberstufen-Schulklassen zum Thema Jugendverschuldung durch.
- Jugendtag: Die SGKB gestaltet den jährlich stattfindenden Jugendtag des Kantons St. Gallen mit und nimmt aktiv daran teil. Dabei werden die Risiken im Umgang mit Geld spielerisch thematisiert.
- FinanceMission: Die SGKB beteiligt sich seit 2016 gemeinsam mit dem Dachverband Lehrerinnen und Lehrer (LCH), dem «Syndicat des enseignant-es romand-es» (SER) und den anderen 23 Kantonalbanken an der Initiative «FinanceMission». Diese hat sich zum Ziel gesetzt, mithilfe des E-Learning-Angebots «FinanceMission World» Jugendliche der Schweizer Oberstufenschulen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Geld zu sensibilisieren.
- Jugendbudget.ch: Als Ergänzung zu FinanceMission wurde die nationale Plattform [jugendbudget.ch](http://jugendbudget.ch) lanciert. Die Seite befasst sich mit Fragen rund um das Thema Kinder und Geld und bietet Eltern Anregungen und Hilfestellungen, wie sie mit ihren Kindern über Geldfragen sprechen können.
- Smartfeld: Die SGKB unterstützt seit diesem Jahr die Initiative Smartfeld als regionale Partnerin. Smartfeld bietet durch die Verbindung von Bildung und Praxis sowie von Unternehmen und Digitalisierung inspirierende Lern- und Experimentierräume für Kinder und Jugendliche.

#### Sponsoring

Die SGKB unterstützt als Sponsorin unterschiedliche Projekte, Veranstaltungen und Organisationen, die das wirtschaftliche, kulturelle und soziale Leben der Region bereichern. Massgeblich für die Wahl von Sponsoring-Projekten sind deren lokale bzw. regionale Ausrichtung sowie eine ausgewogene Anzahl an Partnerschaften im gesamtem Marktgebiet. Bei diesen Partnerschaften misst die SGKB einer langfristigen Zusammenarbeit besonders viel Bedeutung bei. In die Unterstützung und in die Begleitmassnahmen für Sponsoring-Projekte fliesst jährlich rund ein Drittel des Marketingbudgets.

Das Sponsoring-Engagement der SGKB trägt in den Kantonen St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden zu einem vielfältigen und attraktiven Sport-, Kultur- und Freizeitangebot bei. Die langfristige Ausrichtung gibt den Sponsoring-Partnern zudem Sicherheit für die Planung, Durchführung und Weiterentwicklung. Das Engagement der SGKB in der regionalen Wirtschaft trägt zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Ostschweiz sowie zur Innovationsförderung bei. Im Berichtsjahr hat die SGKB über 100 Aktionen, Organisationen und Anlässe im Rahmen des Sponsorings gefördert (detaillierte Informationen zu den Sponsoring-Aktivitäten im Jahr 2023 sind im [Geschäftsbericht 2023, S. 58](#), zu finden).

2023 wurde der Leitfaden «Nachhaltigkeit im Sponsoring» erarbeitet. Angelehnt an das übergeordnete Nachhaltigkeitsverständnis der Bank, setzt die SGKB auch bei «Nachhaltigkeit im Sponsoring» auf einen Dialog auf Augenhöhe. Die Partner sollen im Thema begleitet und sensibilisiert werden sowie Zugang zu Expertisen, Erfahrungswerten und Vorgehensweisen erhalten. Die SGKB agiert dabei unterstützend und beratend. Das Ziel ist es, dass die Sponsoring-Partner durch Denkanstösse Nachhaltigkeit in ihren Institutionen bzw. bei ihren Veranstaltungen intrinsisch motiviert beachten und umsetzen. Folgende Massnahmen werden dazu im Jahr 2024 umgesetzt:

- **Vertragszusatz:** In allen neuen oder zu verlängernden Sponsoring-Verträgen wird ein Zusatz zu «Nachhaltigkeit und Verantwortung» eingefügt. Dieser bezweckt, dass die Sponsoring-Partner das Nachhaltigkeitsverständnis der SGKB kennen und ihrerseits Verantwortung für die Auswirkung ihrer Tätigkeiten übernehmen sowie einen positiven Beitrag leisten.
- **Kommunikation:** Unter [sgkb.ch](https://www.sgkb.ch) erfahren Sponsoring-Partner und die Öffentlichkeit alles Wissenswerte zum Thema «Nachhaltigkeit im Sponsoring» bei der SGKB.
- **Erfahrungstagung (Erfar-Tagung):** Die SGKB führt jährliche Erfar-Tagungen mit Sponsoring-Partnern durch, bei der sowohl Referate zu Nachhaltigkeitsthemen als auch der Erfahrungs- und Wissensaustausch (Best Practices) unter den Sponsoring-Partnern im Zentrum stehen.

#### **Prix Benevol**

Mit dem Prix Benevol wird das unentgeltliche Engagement in Vereinen und Organisationen im Kanton St. Gallen gewürdigt. Der Preis wird zusammen mit der Stiftung Benevol St. Gallen, den St. Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten (VSGP), der SGKB, dem Kanton St. Gallen und neu dem FC St. Gallen alle zwei Jahre vergeben. 2024 wird der Prix Benevol das nächste Mal verliehen. Neben der aktiven Unterstützung bei der Konzeption des Prix Benevol unterstützt die St. Galler Kantonalbank den Freiwilligenpreis mit CHF 2500 pro Preisträger.

#### **Effektivität und Beurteilung der Massnahmen**

Da viele Massnahmen und Projekte schon seit mehreren Jahren erfolgreich angeboten bzw. durchgeführt werden, wird der Managementansatz für die Stossrichtung «Gesellschaftliche Verantwortung» als zielführend und effektiv bezeichnet. Dementsprechend sind die Angebote der Freiwilligentage und der «CrASH»-Aufführungen, die bereits nachweisbar eine starke positive Entwicklung in der Bearbeitung der Stossrichtung aufweisen, beizubehalten und weiterzuentwickeln. Im Sponsoring wird darüber hinaus durch die Massnahmen aus dem Leitfaden die nachhaltige Ausrichtung gezielt verankert.

#### **Zielerreichung**

##### **Freiwilligentage**

Im Berichtsjahr haben sich 265 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SGKB an 53 Tageseinsätzen bei Institutionen für 43 verschiedene Projektpartner engagiert und so rund 2200 Stunden Freiwilligenarbeit geleistet.

##### **Finanzkompetenz (Financial Literacy)**

Auch 2023 wurden wiederum zehn Aufführungen des interaktiven Theaters «CrASH» – inklusive der Aufführungen am Jugendtag – gebucht und somit wurden über 1000 Schülerinnen und Schüler in ihrem Umgang mit Finanzen nachhaltig gefördert. Die nationale Initiative FinanceMission wurde im laufenden Jahr weiterentwickelt.

##### **Prix Benevol**

Der Prix Benevol wurde im Berichtsjahr umfassend inhaltlich überarbeitet. Neu ist der FC St. Gallen in der Trägerschaft.

##### **Sponsoring**

Der Leitfaden «Nachhaltigkeit im Sponsoring» konnte im Berichtsjahr erstellt und erste Massnahmen für 2024 konnten initialisiert werden. Somit ist die Basis zur Erreichung der Ziele hinsichtlich der nachhaltigen Ausrichtung der Sponsoring-Aktivitäten gewährleistet. Zudem wurden 2023 zahlreiche Projekte, Veranstaltungen und Institutionen finanziell unterstützt und dadurch das wirtschaftliche, kulturelle und soziale Leben der Region bereichert.

##### **Öffentlichkeitsfonds**

Aus dem Öffentlichkeitsfonds wurden im Berichtsjahr 37 Projekte mit einem Gesamtbetrag von CHF 462 000 unterstützt.

#### **Ausblick für 2024**

Für 2024 plant die SGKB neben den geplanten Sponsoring-Tätigkeiten und den Vergaben aus dem Öffentlichkeitsfonds folgende Aktivitäten im Bereich «Gesellschaftliche Verantwortung»:

- Die Freiwilligentage werden weiterhin durchgeführt.
- Optimierung in der Vereinbarkeit von Beruf und Milizämtern.
- Finanzkompetenz (Financial Literacy): Die SGKB wird wiederum mit dem interaktiven Theater «CrASH» in verschiedenen Schulen im Marktgebiet sowie am kantonalen Jugendtag präsent sein.
- Erste Massnahmen aus dem Leitfaden «Nachhaltigkeit im Sponsoring» werden umgesetzt.

### **Anspruchsgruppen**

Die Anspruchsgruppen sind sehr vielfältig und reichen von Mitarbeitenden über Kundinnen und Kunden bis hin zu sozialen Institutionen, Schulen, Verbänden und Vereinen. Die umgesetzten Projekte konnten direkte Verbesserungen für die Gesellschaft bewirken. Durch die regelmässige Interaktion mit den Anspruchsgruppen erhält die SGKB wertvolle Rückmeldungen zur Effektivität der umgesetzten Projekte.

### **Kennzahlen**

#### **Öffentlichkeitsfonds**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Gesellschaftliche Verantwortung](#)

#### **Financial Literacy (Finanzkompetenz)**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Gesellschaftliche Verantwortung](#)

#### **Freiwilligentage**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Gesellschaftliche Verantwortung](#)

## Stärkung des Wirtschaftsstandorts

### GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

#### Auswirkungen der SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (Inside-out)

Die SGKB leistet mit ihren Finanzdienstleistungen einen substanziellen Beitrag zur Entwicklung einer volkswirtschaftlich relevanten Region. Zusätzlich hat sie als Arbeitgeberin und lokal verankertes Finanzinstitut positive Auswirkungen auf die regionale Wirtschaft. So stärkt sie mit ihrem Steuersubstrat die Wirtschaftsstandorte St. Gallen und Appenzell Ausserrhodens. Weiter fördert die SGKB das regionale Unternehmertum und begünstigt die Sicherheit der Arbeitsplätze der Bevölkerung in der Region. Zudem stärkt sie mit ihrem wirtschaftlichen Erfolg den Wohlstand sowie die wirtschaftliche Stabilität und schafft Arbeits- und Ausbildungsplätze – dies im Sinn der kantonalen Eigentümerstrategie. Innerhalb ihres bereits bedeutenden KMU-Engagements fördert sie zudem gezielt Jungunternehmen.

#### Risiken und Chancen der SGKB (Outside-in)

Durch die schwerpunktmässige Geschäftstätigkeit in der Region Ostschweiz ist die SGKB davon abhängig, dass dieser Wirtschaftsraum jederzeit prosperiert, über eine hohe unternehmerische Vielfalt verfügt und attraktive Rahmenbedingungen sowohl für Arbeitnehmende wie auch für Unternehmen geschaffen werden (Rechtsrahmen, Infrastrukturen, Wohnungsangebot, Bildungs- und Freizeitangebote, Steuerbelastung).

#### Ambition und Ziele

Die SGKB setzt sich aktiv für die wirtschaftliche Prosperität in der Region ein. Im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die SGKB mit Blick auf das wesentliche Thema «Stärkung des Wirtschaftsstandorts» folgende Ziele gesetzt:

- Die SGKB ist mit der Initiative «Startfeld» die erste Anlaufstelle für Start-ups.
- Quartalsweise wird ein Konjunkturbericht durch das Konjunkturboard Ostschweiz zur Unterstützung von regionalen Unternehmen erstellt.

#### Konzepte und Organisation

##### Konzepte

Die SGKB identifiziert potenzielle Auswirkungen hinsichtlich des Wirtschaftsstandorts durch einen engen und konstruktiven Dialog mit den Anspruchsgruppen. Durch gezielte Förderung und Finanzleistungen im Kanton St. Gallen unterstützt die SGKB die Attraktivität der Region Ostschweiz als Arbeits- und Wohnort.

##### Organisation

Das wesentliche Thema «Stärkung des Wirtschaftsstandorts» wird in der SGKB als eine Gemeinschaftsaufgabe verstanden. Die Bereichsentwicklung Privat- und Geschäftskunden verantwortet die Koordination der Stiftung «Startfeld» sowie die Durchführung von «Startfeld Diamant». Die Beschaffung wird von den Abteilungen Marketing, Informatik, zentrale Dienste und Infrastruktur verantwortet. Im Konjunkturboard Ostschweiz sind zwei Personen aus der Abteilung Investment Center vertreten. Nachhaltigkeitsbezogene Inputs erhalten die verschiedenen involvierten Abteilungen von der Fachstelle Nachhaltigkeit und dem Round Table Nachhaltigkeit. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der erfolgten Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bereichsübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Stärkung des Wirtschaftsstandorts» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

#### Massnahmen und Aktivitäten

Die SGKB möchte gezielt die volkswirtschaftliche Entwicklung der Ostschweiz fördern und verfolgt im Zuge dessen verschiedene Ansätze:

##### KMU-Engagements

Bereits seit 2011 unterstützt die SGKB zusammen mit verschiedenen Trägern aus Politik, Wirtschaft, Bildung und Forschung Gründerinnen und Gründer von Start-ups und KMUs durch das Innovationsnetzwerk rund um den [Innovationspark Ost](#) und durch den Preis für Jungunternehmen «Startfeld Diamant» (siehe unter [sgkb.ch](#)).

Durch die Initiative «Startfeld» profitieren Start-ups von einem umfassenden Förderprogramm, wie beispielsweise einer kostenlosen Erstberatung. Im «Startfeld»-Netzwerk konnten seit 2010 über 1000 Arbeitsplätze geschaffen werden. Die SGKB stellt für die Stiftung «Startfeld» als Hauptstifterin CHF 10 Mio. zur Verfügung.

Der Preis für Jungunternehmen «Startfeld Diamant» wird jährlich an ausgewählte innovative Jungunternehmen aus der Region vergeben. Seit 2022 wird zusätzlich in der Kategorie «Startfeld Rohdiamant» die beste Geschäftsidee prämiert. Eine Vorjury wählt jeweils sechs Unternehmen – je drei pro Preiskategorie – aus, die Beratungen, Schulungen sowie ein Preisgeld von insgesamt CHF 60 000 erhalten. Zusätzlich vergibt die SGKB einen Publikumspreis von CHF 2500.

Mit der «START-Limite» (siehe [sgkb.ch](https://www.sgkb.ch)) werden junge Gewerbebetriebe in klassischen Branchen mit Betriebskrediten bis max. CHF 100 000 unterstützt.

Mit dem «START-Kapital» (siehe [sgkb.ch](https://www.sgkb.ch)) erhalten innovative Unternehmen zusätzliches Risikokapital bis max. CHF 500 000. Die SGKB stellt mit der «START-Limite» CHF 5 Mio. und dem «START-Kapital» CHF 10 Mio. zur Verfügung.

### Beschaffung

Beim Bezug von Dienstleistungen Dritter pflegt die SGKB die gleichen, auf langfristige Partnerschaft und regionale Nähe ausgerichteten Beziehungen wie zu den übrigen Anspruchsgruppen. Massgebende Kriterien für die Auftragsvergabe sind neben der Qualität die Leistungsfähigkeit, der Preis, die Kundenbeziehung und vor allem auch der regionale Bezug des Lieferanten zum Marktgebiet. Die SGKB hat im Jahr 2023 eine umfassende Analyse durchgeführt, bei der alle Lieferanten und Dienstleister hinsichtlich bestimmter Nachhaltigkeitskriterien geprüft und bewertet wurden (siehe Kapitel [Schutz der Menschenrechte](#)). Es wurden Beschaffungsgrundsätze definiert, die im Jahr 2024 finalisiert und veröffentlicht werden.

### Konjunktur Ostschweiz

Das [Konjunkturboard Ostschweiz](#) beurteilt quartalsweise die konjunkturelle Entwicklung der Ostschweizer Wirtschaft in den Hauptbranchen Industrie, Detailhandel, Bau, Grosshandel, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gastgewerbe und übrige Dienstleistungen. Das Konjunkturboard ist eine Kooperation zwischen Industrie- und Handelskammer (IHK) St. Gallen-Appenzell, der Ämter für Wirtschaft und Arbeit der Kantone St. Gallen, Thurgau und Appenzell Ausserrhodon sowie der SGKB. Die Resultate und Analysen bilden für die Geschäftskunden der SGKB eine wichtige Grundlage für die Budgetierung und Planung der kommenden Jahre und werden an diversen Veranstaltungen (beispielsweise Zukunft Ostschweiz, Horizonte, Impulsanlässe) präsentiert.

Das Konjunkturforum Zukunft Ostschweiz stellt jeweils die aktuellen wirtschaftlichen Trends in der Ostschweiz dar, wobei im Rahmen von Referaten und Panels auch wirtschaftspolitische Vorschläge diskutiert werden. Dieser Anlass, der jeweils rund 1000 Zuschauerinnen und Zuschauer zählt, ist ebenfalls eine Zusammenarbeit der IHK St. Gallen-Appenzell und der SGKB und findet jährlich statt.

### SGKB Aktien Fokus Ostschweiz

Der Fonds SGKB Aktien Fokus Ostschweiz wurde im Jahr 2020 lanciert und fokussiert sich auf Unternehmen aus der Ostschweiz. Neben grosskapitalisierten Konzernen konzentriert sich der Fonds vor allem auf Unternehmen mit kleiner bis mittlerer Marktkapitalisierung. Die St. Galler Kantonalbank verbindet durch diesen Fonds ihre langjährige Expertise bei Schweizer Aktien mit ihrer Nähe zur Ostschweizer Wirtschaft und bietet Anlegerinnen und Anlegern, die einen lokalen Bezug zur Ostschweiz suchen, einen einfachen Zugang zu einer dynamischen Wirtschaftsregion. Beim Fonds SGKB-Aktien Fokus Ostschweiz werden zwei Mindeststandards bei der Nachhaltigkeit eingehalten. Zum einen die Stimmrechtsausübung: Sie wird basierend auf nachhaltigen Grundsätzen wahrgenommen, die sich an den Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI) orientieren. Die Stimmrechtsausübung wird in Zusammenarbeit mit Institutional Shareholder Services (ISS) umgesetzt. Zum anderen wird die SVVK-Ausschlussliste berücksichtigt (siehe Kapitel [Produktportfolio](#)).

### Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

2023 konnten alle Massnahmen und Aktivitäten wie geplant durchgeführt werden. Diverse KMU und Start-ups konnten im Berichtsjahr durch die KMU-Engagements finanziell unterstützt werden und die durchgeführten Anlässe sind auf positive Resonanz gestossen.

### Zielerreichung

Auch im Jahr 2023 wählte die SGKB sechs Jungunternehmen innerhalb der Vergabe des Preises «Startfeld Diamant» aus:

- CHF 30 000 gingen im Rahmen des Wettbewerbs an das St. Galler Start-up Health Yourself. Das Start-up ermöglicht den Zugang zu Routine-Gesundheitsdienstleistungen digital und von zu Hause aus.
- ConcentrAid aus Kesswil gewann den Preis «Startfeld Rohdiamant» für die beste Geschäftsidee.
- Darüber hinaus wurden die vier Finalisten prämiert und ein Publikumspreis wurde verliehen.
- Per Ende Dezember 2023 profitierten 27 Start-ups und KMUs der Region von einer «START-Limite» und 12 von einem «START-Kapital-Kredit».

Das Konjunkturforum Zukunft Ostschweiz fand am 20. November 2023 statt. Rund 1000 Gäste aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft wohnten der Veranstaltung bei.

Des Weiteren kam Konjunkturboard Ostschweiz im Berichtsjahr erneut zusammen, um vierteljährlich die konjunkturelle Entwicklung der Region zu beurteilen.

### **Ausblick für 2024**

Für 2024 plant die SGKB folgende Aktivitäten im Bereich «Stärkung des Wirtschaftsstandorts»:

- Die nächste Preisverleihung für den Preis «Startfeld Diamant» wird am 11. Juni 2024 stattfinden.
- Das Konjunkturforum Zukunft Ostschweiz ist für den 18. November 2024 geplant.
- Das Konjunkturboard Ostschweiz wird wiederum vierteljährlich die Entwicklung und Prognose publizieren.
- Der Beschaffungsleitfaden wird veröffentlicht, Verträge werden angepasst und wo nötig Zertifikate verlangt.

### **Anspruchsgruppen**

Durch die verschiedenen Interaktionen mit den unterschiedlichsten Anspruchsgruppen in der Region Ostschweiz kann die SGKB den Wirtschaftsstandort Ostschweiz fördern und unterstützen.

### **Kennzahlen**

#### **201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Allgemeine Angaben](#)

#### **Innovationsnetzwerk «Startfeld»**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Gesellschaftliche Verantwortung](#)

#### **START-Limite**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Gesellschaftliche Verantwortung](#)

#### **START-Kapital**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Gesellschaftliche Verantwortung](#)

## Schutz der Menschenrechte

### Belange nach Art. 964b Abs. 1 OR

#### Auswirkungen der SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (Inside-out)

Mit ihren Geschäftsaktivitäten im Heimmarkt, in der Deutschschweiz und in Deutschland ist die SGKB in Rechtssysteme und Kulturen eingebettet, die Menschenrechte aktiv schützen. Grundrechte wie Achtung der Menschenwürde, Rechtsgleichheit, Meinungsäusserungsfreiheit, Versammlungsfreiheit, Glaubensfreiheit, Diskriminierungsverbot, Gleichberechtigung etc. sind in der Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft und dem Deutschen Grundgesetz verankert. Die SGKB hält jegliche Gesetze und Verordnungen zum Schutz der Menschenrechte ein und hat nur sehr geringe Berührungspunkte mit dem Thema, weshalb es unter die Wesentlichkeitsgrenze nach GRI 3-3 fällt.

#### Risiken und Chancen der SGKB (Outside-in)

Verstösse gegen den Schutz der Menschenrechte können Reputationsschäden sowie rechtliche Sanktionen zur Folge haben. Dabei bestimmen Art und Umfang des Verstosses das entsprechende Risiko. Konkrete Folgen können z.B. Prozess- und Haftungskosten, die Abwanderung von Kundinnen und Kunden, erschwerte Bedingungen bei der Personalrekrutierung oder ein sinkender Aktienkurs sein. Aufgrund der hohen Ansprüche an das ethische Verhalten ihrer Mitarbeitenden sowie des regionalen Fokus der Geschäftstätigkeit und des Beschaffungswesens werden solche Risiken für die SGKB als gering eingeschätzt.

Im Gegenzug kann sich die SGKB durch ihre eingeschränkte und regional ausgerichtete Geschäftstätigkeit bezüglich dieses Risikos gegenüber gewissen Mitbewerbern positiv abgrenzen.

#### Ambition und Ziele

Die SGKB gewährleistet durch interne Massnahmen, dass bei der Beschaffung über Lieferanten keine Produkte und Dienstleistungen bezogen werden, die im Zusammenhang mit Verstössen gegen Menschenrechte oder die Sorgfaltspflichten bezüglich Konfliktmineralien und Kinderarbeit erstellt bzw. erbracht wurden.

#### Konzepte und Organisation

##### Konzepte

Die Konzepte und Massnahmen im Bereich Produkte und Dienstleistungen (z.B. ESG-Ansatz der SGKB, Schulungen der Kundenberater etc.) werden im Kapitel [Nachhaltige Finanzlösungen](#) erläutert.

Bezüglich der Arbeitsverhältnisse sind sämtliche Menschenrechte durch die Rechtssysteme der Schweiz und von Deutschland gewährleistet. Weitere Informationen sind im Kapitel [Fortschrittliche Arbeitgeberin](#) zu finden.

Die SGKB prüft in ihren Beschaffungsprozessen, ob es einen (begründeten) Verdacht auf Verstösse gegen Menschenrechte gibt, insbesondere im Bereich Kinderarbeit und Konfliktmineralien. Bei Bedarf ergreift sie geeignete Massnahmen und stützt sich bei der Bekämpfung der Kinderarbeit auf den UNICEF Index «Children's Rights in the Workplace». Bezüglich der Konfliktmineralien kommen insbesondere Zertifizierungen (Fairtrade Gold und Traceable Gold) sowie Marktstandards («Good Delivery Rules» der London Bullion Market Association [LBMA]) zum Einsatz.

##### Organisation

Bei der Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen, die möglicherweise Verstösse gegen den Schutz der Menschenrechte oder gegen die Sorgfaltspflichten bezüglich Kinderarbeit darstellen könnten, sind die Fachabteilungen Informatik, Marketing, Zentrale Dienste und Infrastruktur für die Überprüfung verantwortlich. Die jeweiligen mit der Beschaffung betrauten Mitarbeitenden aus den genannten Bereichen treffen die notwendigen Abklärungen und setzen bei Bedarf entsprechende Massnahmen um. Die Fachstelle Nachhaltigkeit steht dabei in regelmässigem Kontakt mit den Fachabteilungen, koordiniert Projekte und schult die Abteilungen bei Bedarf.

#### Massnahmen und Aktivitäten

##### Verdachtsprüfung auf Kinderarbeit

In Übereinstimmung mit Art. 964j ff. OR und der Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit (VSoTr) haben die für Beschaffung zuständigen oben erwähnten Bereiche zusammen mit der Fachstelle Nachhaltigkeit sowie mit der Fachabteilung Recht und Compliance eine Prüfung durchgeführt. Sie haben untersucht, ob bei bezogenen Produkten und Dienstleistungen ein Verdacht besteht, dass sie unter Einsatz von Kinderarbeit hergestellt oder erbracht wurden. Das Prüfungsergebnis förderte keinen Verdacht zutage und die entsprechenden Feststellungen sind vorschriftsgemäss (Art. 5 Abs. 2 VSoTr) intern dokumentiert.

### **Beschaffungsgrundsätze**

Die SGKB setzt als regional verankerte Kantonalbank auf eine regionale, nachhaltige Beschaffung und bevorzugt, wenn möglich, lokale Lieferanten. Dadurch wird gleichzeitig das Risiko von Menschenrechtsverletzungen auf ein Minimum reduziert. Weiter wurden im Jahr 2023 Beschaffungsgrundsätze entworfen, die 2024 finalisiert und von der Geschäftsleitung verabschiedet und publiziert werden. Dadurch wird die SGKB bankweite, einheitliche ethische Standards für ihre Beschaffungen haben. Falls ein Verdacht über die Nichteinhaltung von Menschenrechten entlang der Lieferkette besteht, werden entsprechende Vorkehrungen getroffen – beispielsweise das Einholen von Zertifikaten (z.B. Fairtrade) und Lieferantenbestätigungen.

### **Mineralien und Metalle aus Konfliktgebieten**

Bei den Sorgfaltspflichten bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten (Art. 964j OR und VSoTr) ist die SGKB lediglich im Zusammenhang mit Gold betroffen (siehe Kapitel [Produktportfolio](#)). Sie überführt selbst kein Gold in die Schweiz und bearbeitet dieses auch nicht. Die SGKB handelt zudem nicht mit Zinn, Tantal oder Wolfram. Die Herkunftsprüfungen für Gold haben ergeben, dass das von der SGKB verwendete Gold nicht aus einem Konflikt- oder Hochrisikogebiet stammt. Weitere Vorkehrungen und Sorgfaltspflichten hinsichtlich Konfliktmineralien (Gold) werden im Kapitel [Produktportfolio](#) beschrieben.

### **Effektivität und Beurteilung der Massnahmen**

Es liegen weder Verstösse noch Rügen oder Klagen gegen die SGKB betreffend Verletzungen von Menschenrechten, Kinderarbeit oder Konfliktmineralien vor.

### **Kennzahlen**

#### **408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit**

Die Verdachtsprüfung auf Kinderarbeit wurde durchgeführt und es konnten weder Betriebsstätten noch Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit identifiziert werden.

## Bekämpfung von Korruption

### Belange nach Art. 964b Abs. 1 OR

#### Auswirkungen der SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (Inside-out)

Die Finanzsektoren in der Schweiz und in Deutschland sind stark reguliert und überwacht. Die SGKB vergibt als regional verankerte Kantonbank in erster Linie Hypotheken an Privatpersonen und Unternehmen sowie Geschäftskredite in der Schweiz. Die Vergabe dieser Finanzierungen unterliegt strengen internen Vorgaben, Kriterien und Prozessen. Neben ihren Kooperationsbeteiligungen und Sponsorings nimmt die SGKB selbst keine erheblichen eigenen Investments vor. Auch unterstützt die SGKB weder direkt noch indirekt Finanzierungen in Risikoländern gemäss dem [Korruptionsindex von Transparency International](#). Die SGKB hat demnach nur sehr geringe Berührungspunkte mit dem Thema Korruption, weshalb es unter die Wesentlichkeitsgrenze nach GRI 3-3 fällt. Im Geschäftsjahr 2023 wurden auch keine negativen Auswirkungen der SGKB in Bezug auf Korruption verzeichnet.

#### Risiken und Chancen der SGKB (Outside-in)

Die SGKB unterliegt nur in einem sehr geringen Masse der Gefährdung durch (aktive und passive) Korruption. Vielmehr trägt die SGKB in ihrer Rolle als Finanzintermediärin mit einer konsequenten Haltung gegen jede Form von (aktiver und passiver) Korruption im Wirtschaftsleben dazu bei, das Korruptionsrisiko in der Ostschweiz gering zu halten. Am ehesten besteht für die SGKB die Gefahr von Interessenkonflikten, die sowohl strategische wie auch operative Entscheide mit beeinflussen könnten. Zu möglichen Interessenkonflikten in der Vermögensverwaltung und Anlageberatung vgl. Kapitel [Produktportfolio](#).

#### Ambition und Ziele

Die SGKB nimmt ihre Pflichten bezüglich der Bekämpfung von Korruption konsequent und verantwortungsvoll wahr. Dabei wendet sie strenge, intern etablierte und auf die nationalen und internationalen Vorgaben abgestimmte Kriterien und Verfahren an:

- Die SGKB lässt keine Fälle von aktiver oder passiver Korruption zu.
- Die SGKB schult alle neu eintretenden Mitarbeitenden zum Thema Korruption.
- Die SGKB führt im ersten Quartal 2024 einen Verhaltenskodex ein, der sich unter anderem zur Bekämpfung von Korruption äussert.
- Die SGKB überarbeitet im Jahr 2024 die bestehenden Regeln zur Korruptionsbekämpfung und konsolidiert sie in der neuen Weisung «Korruptionsprävention».
- Die SGKB erweitert bis Ende 2024 das Web Based Training (WBT) betreffend Finanzcompliance um das Thema «Korruptionsprävention».

#### Konzepte und Organisation

##### Konzepte

Zur Bekämpfung von Korruption setzt die SGKB in erster Linie auf verantwortungsvolle, für das Thema sensibilisierte, gut informierte und ausgebildete Mitarbeitende. Entsprechend werden die Mitarbeitenden mit diversen internen Weisungen und mit Schulungen in der Bekämpfung von Korruption ausgebildet. Ausserdem sind die internen Prozesse so ausgestaltet, dass sie aktiv zur Vermeidung von Korruption beitragen. Weiter wird im Jahr 2024 ein Verhaltenskodex vom Verwaltungsrat verabschiedet, der die ethischen und geschäftlichen Standards der SGKB festlegt und die Mitarbeitenden dazu anleitet, sich entsprechend dieser Standards zu verhalten.

##### Organisation

Verantwortlich für die Etablierung und die Weiterentwicklung der Konzepte und der Organisation im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Korruption sind die Abteilungen Recht & Compliance und Personal.

#### Massnahmen und Aktivitäten

Zur Vermeidung von Korruption hat die SGKB insbesondere die folgenden Massnahmen und Aktivitäten vorgesehen:

##### Unternehmenskultur

Die SGKB lebt eine starke Kultur mit den Grundwerten Ehrlichkeit, Transparenz, Verlässlichkeit und Fairness. Zusätzlich werden Aspekte zur Bekämpfung von Korruption im Weisungswesen explizit geregelt und deren Einhaltung überwacht. Beispielsweise besteht ein ausdrückliches Verbot der aktiven und passiven Bestechung. Die SGKB unterstützt eine hinweisgebende Unternehmenskultur. Mitarbeitenden steht beispielweise eine interne sowie eine externe vertrauliche Anlaufstelle zur Verfügung, um Verstösse gegen Gesetze oder interne Richtlinien zu melden (siehe auch [GRI 2-26](#)).

##### Vermeidung von Interessenkonflikten

Mit dem Reglement und der Weisung «Interessenkonflikte» werden die Verwaltungsratsmitglieder sowie alle Mitarbeitenden der SGKB ausdrücklich zur Vermeidung von Interessenkonflikten, Insiderhandel und Korruption aufgefordert. Es werden Massnahmen zur Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten beschrieben sowie die interne Organisation dargelegt.

### Compliance

Gemäss «Compliance-Reglement» sind die Mitarbeitenden der SGKB verpflichtet, alle einschlägigen gesetzlichen, regulatorischen und bankinternen Vorgaben jederzeit einzuhalten. Die Compliance-Organisation weist die Verantwortung zur Sicherstellung von Compliance dem Verwaltungsrat zu. Für die operative Umsetzung ist die Geschäftsleitung zuständig. Die Compliance-Abteilung operiert unabhängig von ertragsorientierten Geschäftseinheiten. Compliance-Verstösse werden konsequent gemeldet, untersucht und sanktioniert.

### Schulungen der Mitarbeitenden

Die SGKB führt zum Thema Korruption regelmässig Schulungen für neu eintretende Mitarbeitende durch. Alle Mitarbeitenden der SGKB absolvieren jährlich das Web Based Training (WBT) betreffend Finanzcompliance, insbesondere in den Themen Mitarbeiter-eigengeschäfte und Interessenkonflikte.

### Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung

Zur Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung befolgt die SGKB alle externen gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Dazu hat sie ein umfangreiches und konsistentes Regelwerk implementiert. Insbesondere nimmt sie keine Vermögenswerte aus einem Verbrechen oder einem qualifizierten Steuervergehen entgegen und führt keine Geschäftsbeziehung mit Unternehmen und Personen, die den Terrorismus finanzieren oder einer kriminellen Organisation angehören. Geschäftsbeziehungen mit Kunden in Branchen, die einem erhöhten Risiko für Wirtschaftskriminalität und Korruption ausgesetzt sind, werden schärfer überwacht.

### Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Diese Massnahmen und Aktivitäten haben sich als effektiv erwiesen. Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Fälle von Korruption registriert.

### Ausblick für 2024

Für 2024 plant die SGKB folgende Aktivitäten zur Bekämpfung von Korruption:

- Einführung eines Verhaltenskodex
- Überarbeitung der Regeln zur Korruptionsbekämpfung und Konsolidierung in der Weisung «Korruptionsprävention»
- Erweiterung des Web Based Training (WBT) um «Korruptionsprävention»

### Kennzahlen

#### 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Die neu eintretenden Mitarbeitenden werden aktuell im Rahmen des ganztägigen Compliancekurses auch zum Thema Korruption geschult. Alle Mitarbeitenden absolvieren jährlich das Web Based Training (WBT) betreffend Finanzcompliance, insbesondere in den Themen Mitarbeiter-eigengeschäfte und Interessenkonflikte. Im 2024 wird das WBT um «Korruptionsprävention» erweitert.

#### 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen

Im Berichtsjahr 2023 wurden keine bestätigten Korruptionsvorfälle registriert, weshalb keine Massnahmen ergriffen wurden.

## Sorgsames Umweltmanagement

Umweltbelange nach Art. 964b Abs.1 OR

### Klimaschutz und Energie

#### GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

##### Auswirkungen der SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (Inside-out)

Die SGKB hat das Ziel, ihre Auswirkungen auf den Klimawandel zu verringern und verantwortungsvoll mit Energie umzugehen. Obwohl die direkten betrieblichen Auswirkungen der SGKB als Dienstleistungsunternehmen moderat sind, entsteht Umweltbelastung bei der Erbringung von Dienstleistungen durch den Energieverbrauch der Gebäudetechnik, der Informationstechnologie und durch den Geschäftsverkehr. Indirekte Klimaauswirkungen entstehen durch die Nutzung von Bankprodukten und Dienstleistungen der Kundinnen und Kunden. Besonders in den drei Geschäftsbereichen Anlegen, Hypothekengeschäft und kommerzielle Kredite entstehen indirekte Emissionen. Die Bank kann durch gezielte Allokation von Finanzmitteln die Transformation unterstützen, Innovationen vorantreiben und potenziell schädliche Aktivitäten reduzieren.

##### Risiken und Chancen für die SGKB (Outside-in)

Die SGKB ist verschiedenen Risiken im Zusammenhang mit Umwelt- und Klimabelangen ausgesetzt. Insbesondere stehen operationelle Gefahren und Marktrisiken im Fokus des Umweltmanagements. Der fortschreitende Klimawandel kann zu Naturkatastrophen wie Überschwemmungen oder Stürmen führen, welche die SGKB-Infrastrukturen beschädigen und zu Betriebsunterbrüchen führen könnten. Darüber hinaus können die Auswirkungen des Klimawandels die Energie- und Rohstoffmärkte beeinflussen, was sich negativ auf die Beschaffungskosten von Energie und den Bau resp. Unterhalt von Infrastrukturen auswirken könnte. Es ist daher von grosser Bedeutung, diese Risiken frühzeitig zu identifizieren und angemessene Massnahmen zu ergreifen, um sie besser zu managen und mögliche Verluste zu minimieren.

Gleichzeitig ergeben sich aus den Veränderungen im Zusammenhang mit Umwelt- und Klimabelangen auch Chancen. Beispielsweise kann ein aktives Engagement für Umwelt- und Klimaschutz das Image verbessern, und die Bank kann sich als verantwortungsbewusstes Unternehmen positionieren.

##### Ambition und Ziele

Die SGKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie klare Ziele in Bezug auf den Klimaschutz und den Energieverbrauch gesetzt:

- Bis Ende 2025 werden Klimaziele für sämtliche Emissionen durch einen wissenschaftsbasierten Absenkpfad definiert (basierend auf einer 1.5°-Zukunft).
- Emissionen aus eigener Geschäftstätigkeit (Scope 1 und 2) werden bis 2030 auf Netto-Null reduziert.
- Bis Ende 2024 werden die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) angewendet.
- Effizienzsteigerung: Der Stromverbrauch pro Vollzeitäquivalent (FTE) wird trotz Zubau von Wärmepumpen jährlich um 1.5% reduziert.

Diese Ziele zeigen das Engagement der SGKB für den Umweltschutz und ihre Bemühungen, die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu minimieren.

##### Konzepte und Organisation

###### Konzepte

Die SGKB überwacht ihren Energieverbrauch und ihre Eigenenergieproduktion des Hauptsitzes, der Schweizer Niederlassungen und der Geldautomatenstandorte systematisch mithilfe der Energiemanagement-Applikation e3m. Durch diese weitgehend automatisierte Erfassung werden Verbrauchsdaten für Strom, Fernwärme, Erdgas, Heizöl, Kälte und Wasser erfasst. Dies ermöglicht eine zentrale Verwaltung und Analyse der Messdaten, Kennzahlen und Objektbezugsgrössen. Um eine umfassende Bewertung der Monitoringdaten durchzuführen und potenzielle Risiken zu identifizieren, arbeitet die SGKB auch mit externen Umweltexperten zusammen. Diese Experten unterstützen bei der Analyse der Daten und schlagen geeignete Massnahmen zur Risikominderung vor.

### Organisation

Die Fachspezialisten der Abteilung Infrastruktur sind für die operative Umsetzung des «Sorgsamen Umweltmanagements» verantwortlich. Die Nachhaltigkeit im Produktportfolio, wie beispielsweise die Erfassung der indirekten Emissionen aus dem Kerngeschäft (Scope 3) wird von den Expertinnen und Experten im Credit Office, Produktmanagement und Risikomanagement verantwortet. Die Fachstelle Nachhaltigkeit koordiniert das Ziel des wissenschaftsbasierten Absenkpfeils für sämtliche Emissionen, da dies eine bereichsübergreifende Koordination verlangt. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der getätigten Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bereichsübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Klimaschutz und Energie» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

### Massnahmen und Aktivitäten

Die SGKB will mit den vorhandenen Ressourcen möglichst sorgsam umgehen, die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt kontinuierlich senken und damit die gesamte Umweltbelastung stetig verringern. Die SGKB verfolgt diesbezüglich folgende Ansätze:

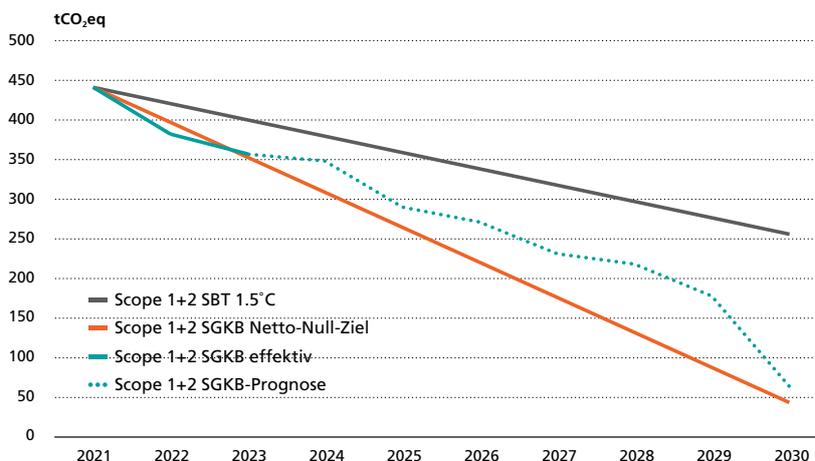
#### Umweltbelastung

Die SGKB zeigt ihre Umweltauswirkungen in Umweltbelastungspunkten (UBP) auf. Diese Methode beruht auf Ökofaktoren, die für jede Emission oder Ressourcenentnahme die Umweltbelastung in einer gewissen Anzahl UBP pro Mengeneinheit angeben. Dadurch können alle Umweltauswirkungen der SGKB zu einer einzigen Kennzahl aggregiert werden.

#### Treibhausgasemissionen

Neben der Umweltbelastung in UBP zeigt die SGKB ihre Klimawirkung in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (tCO<sub>2</sub>eq) auf. Diese Methode ermöglicht es, ähnlich wie bei den UBP, die Emissionen aller Treibhausgase zu einer Kennzahl zu aggregieren.

Die nachfolgende Grafik zeigt den Absenkpfad der SGKB bis 2030 für Scope 1 und 2.



Die graue Gerade zeigt die lineare Abnahme der Treibhausgasemissionen von Scope 1 und 2, um das Netto-Null-Ziel im Jahr 2050 zu erreichen (gemäss Pariser Klimaabkommen, Science Based Target 1.5°C). Die orange Gerade zeigt die lineare Abnahme der Emissionen in Scope 1 und 2, um die Zielsetzung bereits im Jahr 2030 zu erreichen. Die grüne, gestrichelte Kurve zeigt den prognostizierten Absenkpfad der SGKB auf der Basis der geplanten Massnahmen gemäss Stand Dezember 2023. Die grüne, durchgezogene Linie widerspiegelt den effektiven Absenkpfad der SGKB.

#### Energie

Die SGKB verringert ihren Energieverbrauch und ihre Abhängigkeit von fossilen Energieträgern stetig. Zudem bezieht sie ihren gesamten Strom ausschliesslich aus Schweizer Wasserkraft. Sie investiert jedes Jahr in die energetische Sanierung ihrer Gebäude und in den Ersatz von mit fossilen Energieträgern betriebenen Heizungen durch klimafreundliche Alternativen. Die derzeitige Immobilienstrategie der Bank sieht vor, dass im Durchschnitt pro Jahr ein bis zwei Liegenschaften umgebaut und energetisch saniert werden. Den ökologischen Aspekten bei den Baumaterialien wird dabei ebenso Rechnung getragen wie der Energieeffizienz. Im Rahmen der Infrastrukturplanung bzw. Immobiliensanierungsstrategie strebt die SGKB nach Möglichkeit die Zertifizierung nach Minergie an. Lässt sich dies nicht realisieren, wie beispielsweise bei Mietflächen oder einer historischen Bausubstanz, werden Lösungen in Anlehnung an die Minergie-Anforderungen angestrebt.

#### Partnerschaften und Sponsoring

Als langjähriges Mitglied im Verein «Minergie» setzt sich die Bank zudem für den Einsatz erneuerbarer Energien und die Absenkung des Verbrauchs nicht erneuerbarer Energien im Gebäudebereich ein.

Die Netzwerkreihe «EnergieTreff SG» der Energieagentur St. Gallen wird durch Sponsoring unterstützt. «Energie Treff SG» führt Fachleute aus dem Bauhaupt- und Baunebengewerbe zusammen und versorgt sie mit den neusten Informationen im Bereich Energiepolitik und -wirtschaft mit Fokus auf Gebäudehülle und -technik. Auch der Energiekongress der Energieagentur St. Gallen, die die jährliche Fachveranstaltung rund um das Thema Energie durchführt, wird durch Sponsoring unterstützt.

#### Immobilien

Im Berichtsjahr konnte der Neubau der Niederlassung in Wittenbach fertiggestellt werden. Das neue Gebäude mit einer Bankniederlassung und drei Wohnungen wurde nach dem Minergie-Standard zertifiziert. Die im Zuge dessen errichtete Photovoltaikanlage ist in der Lage, den elektrischen Jahresenergiebedarf dieser Niederlassung weitgehend zu decken.

Die Bankniederlassung in Rapperswil wurde 2023 ebenfalls einer Totalsanierung unterzogen. Der Bezug der frisch renovierten Bankräumlichkeiten findet Ende April 2024 statt.

Zudem sind Planungs- bzw. Projektierungsarbeiten in folgenden Bankniederlassungen im Gange:

- Niederlassung Azmoos: Mieterausbau in einer Neubau-Liegenschaft in Trübbach
- Niederlassung Eschenbach: Mieterausbau in einer Neubau-Liegenschaft
- Niederlassung Rorschach: Gesamtsanierung der Liegenschaft im Minergie-Standard
- Niederlassung Heerbrugg: Gesamtsanierung der Liegenschaft im Minergie-Standard
- Niederlassung Walenstadt: Mieterausbau in einer Neubau-Liegenschaft
- Alle neuen bzw. sanierten Niederlassungen sollen weitgehend CO<sub>2</sub>-frei mit Wärme versorgt werden.

#### Geschäftsverkehr

Die interne Spesenregelung schreibt vor, dass für Geschäftsfahrten primär die öffentlichen Transportmittel benutzt werden sollen. Geschäftsfahrten mit Privat-PKW's sind auf das Notwendigste zu beschränken und nur gerechtfertigt, sofern daraus eine wesentliche Kosten- und/oder Zeitersparnis resultiert.

#### Pendlerverkehr

Zur Vervollständigung der Ökobilanz wurde im Berichtsjahr erstmals der Pendlerverkehr ermittelt. Die Datenermittlung erfolgte durch die Fachstelle Nachhaltigkeit und die Abteilung Personal auf Basis von Hochrechnungen und Daten vom Bundesamt für Statistik. Die entsprechenden Daten sind im Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#) ersichtlich.

#### Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Zur Überwachung der Umweltleistung spielt die jährliche Ökobilanz für alle Standorte der SGKB eine zentrale Rolle. Sie dient als Umweltinformations-, Frühwarn- und Steuerungsinstrument der Identifikation und Priorisierung der wichtigen Umweltaspekte und Handlungsfelder. Zudem ist sie die Grundlage für die Festsetzung von Zielen und Massnahmen.

Die Umweltleistungsmessung erfolgt durch das ECOPRO-Effizienzprofil, das von beauftragten Fachleuten für betriebliche Ökobilanzierung verwendet wird. Die Methodik basiert auf den Grundsätzen der ISO-14000-Normenfamilie sowie dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard. Der Umweltfussabdruck beruht auf der Methode der ökologischen Knappheit (siehe [Ökofaktoren Schweiz 2021](#)). Die Faktoren für das globale Erwärmungspotenzial (GWP) wurden dem «Sechsten Sachstandsbericht des IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) 2021» entnommen.

#### Zielerreichung

Durch die Realisierung einer Vielzahl von Effizienzsteigerungsmassnahmen und die Substituierung fossiler Energieträger verringert die SGKB ihre Treibhausgasemissionen fortlaufend. Die SGKB bezieht bereits seit über zehn Jahren 100% ihres Stroms für all ihre Standorte ausschliesslich aus Schweizer Wasserkraft. Witterungsbedingt hat der Heizenergiebedarf im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr abgenommen. Während die Heizgradtage in St. Gallen erneut um knapp 6% abnahmen, verringerte sich der Verbrauch an fossilen Energieträgern und Fernwärme um gut 9%. Mit einem Minus von über 5% gegenüber dem Vorjahr setzt auch der Stromverbrauch den erfreulichen Trend der letzten Jahre fort. Die Treibhausgasemissionen und die Umweltbelastungspunkte wurden für das Jahr 2023 mit den aktuellen Hintergrunddaten (ecoinvent v310, IPCC2021) ermittelt.

#### Ausblick für 2024

Für 2024 plant die SGKB folgende Aktivitäten im Bereich Umweltmanagement:

- Die SGKB beabsichtigt, weitergehende Standards für den Bau bzw. die Sanierung von Gebäuden festzulegen.
- Bei der Neuinstallation oder dem Ersatz von Wärmepumpen oder Kältemaschinen wird weiterhin der Auswahl des Kältemittels grosse Beachtung geschenkt. Nach Möglichkeit sollen natürliche Kältemittel mit entsprechend sehr tiefem Treibhausgaspotenzial eingesetzt werden.
- Gemäss erarbeitetem wissenschaftlichem Absenkpfad treibt die SGKB die Umsetzung ihrer Klimastrategie im Hinblick auf das Netto-Null-Ziel im Jahr 2030 weiter voran.
- Die E-Ladeinfrastruktur in den SGKB-Wohnliegenschaften soll ausgebaut werden.

### Anspruchsgruppen

Um sich mit anderen Banken auszutauschen und so aus einem kontinuierlichen Wissenstransfer neue Impulse zu gewinnen, ist die SGKB vor über 20 Jahren der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) als Mitglied beigetreten. Die SGKB ist im Rahmen ihres EnAW-Engagements Mitglied der Gruppe Banken.

In Bezug auf die Energiekrise 2022 und die drohende Strommangellage im Winter 2022/23 hatte die SGKB verschiedene Szenarien ausgearbeitet und Energiesparmassnahmen bei den Beleuchtungen und den Lüftungsanlagen getroffen. Dabei wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingebunden, um Ideen und Vorschläge zur weiteren Optimierung des Energieverbrauchs zu generieren. Verschiedene dieser Ideen konnten erfolgreich umgesetzt werden. Unter anderem durch diese Massnahmen konnte der Energieverbrauch in verschiedenen Niederlassungen weiter gesenkt werden.

### Kennzahlen

#### 201-2 **Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen**

Klimarisiken sind in den meisten Fällen Treiber von bereits bekannten Risiken der Bank und werden deshalb in der SGKB gleichbehandelt wie alle anderen für die Geschäftstätigkeit relevanten Risiken. Sie werden im Rahmen der TCFD-Offenlegung erarbeitet. Ein Inventar von Klimarisiken wurde als Basis für TCFD erstellt.

#### 302-1 **Energieverbrauch innerhalb der Organisation**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

#### 302-2 **Energieverbrauch ausserhalb der Organisation**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

#### 302-3 **Energieintensität**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

#### 302-4 **Verringerung des Energieverbrauchs**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

#### 305-1 **Direkte THG-Emissionen (Scope 1)**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

#### 305-2 **Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

#### 305-3 **Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

Im Rahmen der TCFD-Offenlegung arbeitet die SGKB gegenwärtig an ihrem CO<sub>2</sub>-Fussabdruck in Bezug auf die von ihr getätigten Anlagen und Finanzierungen. Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

#### 305-4 **Intensität der THG-Emissionen**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

#### 305-5 **Senkung der THG-Emissionen**

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

### Umweltbelastungspunkte

Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

## Übriges Umweltmanagement

### Auswirkungen der SGKB auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt (Inside-out)

Die SGKB geht verantwortungsvoll mit Ressourcen um. Als Dienstleistungsunternehmen sind die Auswirkungen durch den Ressourcenverbrauch moderat. Trotzdem will die SGKB die Umweltbelastung durch die Nutzung und Entsorgung von Sach- und Verbrauchsmaterialien so gering wie möglich halten. Zur Messung ihrer Umweltbelastung erfasst die SGKB systematisch ihren Papierverbrauch, den gesamten Abfall, den Wasserverbrauch und die Beschaffung von IT-Hardware sowie den Tonerverbrauch.

### Risiken und Chancen der SGKB (Outside-in)

Ein ineffizientes und verschwenderisches Abfall- und Ressourcenmanagement kann zu hohen Kosten führen oder sogar der Reputation der Bank schaden. Die SGKB ist deshalb bemüht, den Ressourcenverbrauch so gering wie möglich zu halten. Das geschieht gezielt durch die Reduzierung von Materialverlusten und die Vermeidung von Entsorgungskosten. Weiter wird der Papierverbrauch durch die fortschreitende Digitalisierung fortlaufend reduziert.

### Konzepte und Organisation

#### Konzepte

Bei der Ressourcenbeschaffung, -nutzung und -entsorgung gilt es, die Umweltbelastung zu minimieren. Bei der Beschaffung von Materialien stehen deshalb zertifizierte Produkte mit hohem Recyclinganteil im Vordergrund. Auch werden bei der Auswahl von Lieferanten regionale Geschäftspartner bevorzugt. Mitarbeitende werden angehalten, sorgsam mit Ressourcen umzugehen und diese bei der Entsorgung zu recyceln.

#### Organisation

Die Fachspezialisten der Abteilungen Infrastruktur sowie Marketing sind für die operative Umsetzung des Abfall- und Ressourcenmanagements verantwortlich. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der getätigten Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bereichsübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Übriges Umweltmanagement» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

### Massnahmen und Aktivitäten

#### Material

Bei diversen Verbrauchsmaterialien (wie beispielsweise Servietten, Trinkbechern und Absperrbändern) wird bei der Neubestellung konsequent auf nachhaltige Recyclingmaterialien umgestellt. Auch bei der Papierbeschaffung stehen seit einigen Jahren zertifizierte Produkte oder Papiere mit hohem Recyclinganteil im Vordergrund. Die SGKB ist bestrebt, die Arbeitsabläufe weiter zu digitalisieren, um den Papierverbrauch zu reduzieren. Zudem wird der Lagerbestand optimal bewirtschaftet, sodass möglichst kein Überschuss entsteht. Beim Veranstaltungsmaterial (Zelte, Stehtische etc.) achtet die SGKB darauf, dass das Material über mehrere Jahre im Einsatz ist und wo möglich nachhaltige Produkte eingesetzt werden.

#### Sensibilisierung der Mitarbeitenden

Das persönliche Verhalten der Mitarbeitenden in Bezug auf den Ressourcenverbrauch und die Abfallentsorgung ist bedeutend für eine erfolgreiche Umsetzung dieses wesentlichen Themas. Die zunehmende Digitalisierung und verschiedene Sensibilisierungsmassnahmen unterstützen umweltfreundliches Verhalten, um den persönlichen Papierverbrauch weitmöglichst zu reduzieren.

#### Entsorgung und Recycling

Abfälle entstehen in erster Linie durch die Entsorgung von Archiven. Diese Abfälle werden vollständig recycelt und zu neuen Papierprodukten verarbeitet. Für die Entsorgung der übrigen Abfälle stehen in allen Niederlassungen Entsorgungsstationen zur Verfügung, in denen die Wertstoffe nach den Arten Restmüll, PET, Alu, Batterien sowie Papier und Karton getrennt abgegeben werden.

#### Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

In den letzten Jahren konnte die SGKB dank der getroffenen Massnahmen den Materialverbrauch signifikant reduzieren. So wurde der Papierverbrauch von 156 Tonnen auf 111 Tonnen reduziert. Auch wurde der Anteil von recyceltem Papier auf rund 75 % gesteigert. Weiter hat auch die Gesamtabfallmenge sowie der Wasserverbrauch der SGKB über die letzten Jahre kontinuierlich abgenommen. Detaillierte Angaben sind bei den Kennzahlen zu finden.

**Kennzahlen**

- 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen**  
Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)
- 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe**  
Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)
- 303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource**  
Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)
- 306-3 Angefallener Abfall**  
Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)
- 306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall**  
Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)
- 306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall**  
Siehe Kapitel [Kennzahlen → Sorgsames Umweltmanagement](#)

## St. Galler Kantonalbank Deutschland

Die St. Galler Kantonalbank Deutschland AG (SGKB DE) wurde 2009 als hundertprozentige Tochter der St. Galler Kantonalbank AG (SGKB) gegründet. Sie beschäftigt an den beiden Standorten in München und Frankfurt insgesamt rund 71 Mitarbeitende. Sie ist vorwiegend im Vermögensverwaltungsgeschäft für vermögende Personen, Firmen und institutionelle Anleger tätig. Stammhaus und Tochtergesellschaft betreuen zusammen Verwaltete Vermögen von Kundinnen und Kunden mit Domizil Deutschland von insgesamt CHF 8.1 Mrd. Darin enthalten sind per 31. Dezember 2023 CHF 2.8 Mrd. der St. Galler Kantonalbank Deutschland AG.

Die SGKB DE orientiert sich an den Konzernweisungen und Vorgaben des Stammhauses in der Schweiz. Insbesondere teilt sie die Nachhaltigkeitsvision ihrer Eigentümerin: «Wir übernehmen Verantwortung für die Auswirkungen unserer Tätigkeiten und leisten positive Beiträge für Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt im Sinn der UN-Ziele.» Geschäftsmodell, Richtlinien, Sorgfaltspflichten und Risiken der nichtfinanziellen Belange lehnen sich an diejenigen des Stammhauses an. Jedoch verfügt die SGKB DE teils über individuell ausgestaltete Massnahmen und Leistungsindikatoren bezüglich Nachhaltigkeit.

### Nachhaltige Finanzlösungen

Die SGKB DE verfügt über ein modulares Vermögensverwaltungsangebot und offerierte bereits 2015 ein Nachhaltigkeitsmodul. Das Angebot an eigenen ESG-Produkten<sup>10</sup> wurde seither weiter ausgebaut und inzwischen sind 40% aller Angebote ESG-konform<sup>11</sup> verfügbar. Für die mit der Finreon AG<sup>12</sup> initiierte nachhaltige Anlagelösung, die im Finreon SGKB Carbon Focus Fonds umgesetzt wird, wurde der SGKB DE das FNG-Siegel 2023 und 2024 verliehen (weitere Infos unter [sgkb.de](https://www.sgkb.de)). Im Beratungsprozess werden die Nachhaltigkeitspräferenzen der Kundinnen und Kunden berücksichtigt und die Nachhaltigkeitsmerkmale der Produkte werden transparent offengelegt, um das Risiko von Greenwashing zu mindern.

### Fortschrittliche Arbeitgeberin

Die Führungs- und Arbeitskultur der SGKB DE orientiert sich an den Werten des Stammhauses. So stehen auch in Deutschland den Mitarbeitenden Teilzeitangebote, Home-Office-Möglichkeiten und die Option auf Zusatzferien zur Verfügung. Auch werden Diversität und Chancengleichheit stetig gestärkt. Geschlecht, Alter, Herkunft, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung sowie sonstige Vielfältigkeitsmerkmale spielen keine Rolle bei der Stellenbesetzung, Weiterentwicklung oder Beförderung von Mitarbeitenden. Weitere Informationen sind unter [sgkb.de](https://www.sgkb.de) ersichtlich.

### Gesellschaftliche Verantwortung

Angelehnt an die Freiwilligentage der SGKB, dürfen Mitarbeitende der SGKB DE rund einen Tag ihrer bezahlten Arbeitsleistung für soziales Engagement aufwenden. Dabei werden beispielsweise gemeinnützige Projekte unterstützt, was wiederum der Gesellschaft zugutekommt.

Bezüglich des Schutzes der Menschenrechte und der Bekämpfung von Korruption hat die SGKB DE nur ein geringes Wirkungspotenzial und Risiko – dies insbesondere aufgrund ihrer Grösse, des Geschäftsmodells und des Fokus auf den lokalen Markt.

### Sorgsames Umweltmanagement

Die SGKB DE pflegt einen sorgsamen Umgang mit Ressourcen. Der Ansatz «digital first» ist im Arbeitsalltag verankert. So wurde die Kundeneröffnung sowie der Dokumentenversand digitalisiert und standortübergreifende Besprechungen werden grundsätzlich online abgehalten. Auf die Energieeffizienz im Gebäude- und Liegenschaftsmanagement kann nur bedingt Einfluss genommen werden, da die Büroräumlichkeiten gemietet werden. Jedoch wurden Standorte gewählt, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar sind sowie Bewegungssensoren und LED-Lichtquellen installiert haben. Des Weiteren wurde die Weisung zur Dienstwagenregelung dahingehend angepasst, dass nur noch Elektro- oder Plug-in-Hybrid-Fahrzeuge bestellt werden. Dadurch wurde eine signifikante CO<sub>2</sub>-Reduktion in der eigenen Fahrzeugflotte erreicht. Insgesamt verzeichnet die SGKB DE trotz wachsender Belegschaft eine Senkung des Gesamtenergieverbrauchs.

<sup>10</sup> Die SGKB DE kann vom ESG-Ansatz der SGKB leicht abweichen. Siehe [sgkb.de](https://www.sgkb.de)

<sup>11</sup> Die ESG-Konformität der SGKB DE kann von der SGKB leicht abweichen. Siehe [sgkb.de](https://www.sgkb.de)

<sup>12</sup> Finreon ist eine etablierte Partnerin im Bereich innovative Anlagekonzepte und Vermögensverwaltung. Das Unternehmen versteht sich als Thinktank für die Entwicklung von Asset-Management-Lösungen. Siehe [finreon.ch](https://www.finreon.ch)

## Kennzahlen

Nachfolgende Kennzahlen wurden nicht durch die externe Revisionsstelle PwC testiert.

### Allgemeine Angaben zur St. Galler Kantonalbank

#### GRI-Angaben

2-7-a	Grösse der Organisation	2023	2022	2021
	Anzahl Personaleinheiten (teilzeitbereinigt, Lehrstellen zu 50%)	1 168	1 142	1 121
	Anzahl Personen	1 393	1 354	1 319
	Anzahl der Standorte	37	37	37
	Bilanzsumme in Mrd. CHF	41.3	40.8	39.6
	Geschäftsvolumen Kundenausleihungen in Mrd. CHF	32.2	30.4	28.5
	Geschäftsvolumen Verwaltete Vermögen in Mrd. CHF	58.7	53.6	55.8

201-1	Erzeugter und ausgeschütteter Wert in 1000 CHF	2023	2022	2021
	Abgeltung Staatsgarantie	10846	10298	9973
	<b>Steuern</b>	<b>35 656</b>	<b>32 959</b>	<b>33 794</b>
	Kantone St. Gallen/Appenzell AR	15 517	13 450 <sup>1</sup>	13 408
	Übrige Kantone/Ausland	4	3 713 <sup>1</sup>	4 200
	Direkte Bundessteuern	17 852	15 469	15 426
	Latente Steuern	2 283	327	759
	<b>Lohnsumme</b>	<b>148 925</b>	<b>144 786</b>	<b>142 798</b>
	Kantone St. Gallen/Appenzell AR	99 586	96 103	95 426
	Übrige/Ausland	49 339	48 683	47 372
	<b>Dividendenzahlung SGKB-Aktie</b>	<b>101 787</b>	<b>101 785</b>	<b>95 793</b>
	Mehrheitsaktionär Kanton St. Gallen	51 965	51 965	48 908
	Aktionäre Kantone St. Gallen/Appenzell AR	18 998	20 032	19 046
	Übrige Aktionäre	22 251	18 618	20 254
	Dispobestand	8 573	11 170	7 586
	<b>Kundenausleihungen</b>	<b>32 160 594</b>	<b>30 416 727</b>	<b>28 516 551</b>
	Kantone St. Gallen/Appenzell AR	20 551 364	19 835 109	19 056 807
	Übrige Kantone/Ausland	11 609 230	10 581 619	9 459 744

Alle Angaben jeweils per 31. Dezember

<sup>1</sup> Zahl wurde korrigiert aufgrund eines Fehlers im Jahr 2022.

## Nachhaltige Finanzlösungen

#### Eigene Angaben

#### Volumen nachhaltiger Anlageprodukte im Vergleich zu konventionellen Anlageprodukten

	2023	2022	2021
Volumen nachhaltiges Vermögensverwaltungsmandat in Mio. CHF	480 <sup>2</sup>	345	357
Anteil an der Gesamtheit der Vermögensverwaltungsmandate <sup>3</sup>	12.4%	9.8%	9.0%
Volumen nachhaltige Anlage- und Vorsorgefonds der SGKB in Mio. CHF	230	180	155
Anteil an der Gesamtheit der Anlage- und Vorsorgefonds der SGKB	12.3%	9.7%	7.4%

Alle Angaben jeweils per 31. Dezember

<sup>2</sup> Seit 2023 werden zusätzlich zu den Vermögensverwaltungsmandaten COMFORT premium eco (Mio. CHF 397) auch die Vermögensverwaltungsmandate COMFORT private eco berücksichtigt (Mio. CHF 83).

<sup>3</sup> Nicht berücksichtigt sind Vermögensverwaltungsmandate der institutionellen Kunden

## Fortschrittliche Arbeitgeberin

## GRI-Angaben

2-7	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden in Personen	2023	2022	2021
	<b>Anzahl Mitarbeitende nach Arbeitsvertrag</b>	<b>1393</b>	<b>1354</b>	<b>1319</b>
	Unbefristeter Vertrag	1264	1227	1199
	– Männer	685	680	675
	– Frauen	579	547	524
	Befristeter Vertrag	129	127	120
	– Männer	71	71	62
	– Frauen	58	56	58
	<b>Anzahl Mitarbeitende nach Beschäftigungsverhältnis</b>	<b>1393</b>	<b>1354</b>	<b>1319</b>
	Anzahl Vollzeitangestellte	864	885	896
	– Männer	606	612	609
	– Frauen	258	273	287
	Anzahl Teilzeitangestellte	529	469	423
	– Männer	150	139	128
	– Frauen	379	330	295

401-1 2-7	Neu eingestellte Mitarbeitende und Angestelltenfluktuation in Personen	2023	2022	2021
	<b>Anzahl der neuen Mitarbeitenden während des Berichtszeitraums, nach Altersgruppe</b>	<b>154</b>	<b>141</b>	<b>76</b>
	– unter 30-jährige	56	57	36
	– zwischen 30- und 50-jährige	72	65	30
	– über 50-jährige	26	19	10
	<b>Anzahl der neuen Mitarbeitenden während des Berichtszeitraums, nach Geschlecht</b>	<b>154</b>	<b>141</b>	<b>76</b>
	– Männer	67	64	36
	– Frauen	87	77	40
	<b>Anzahl der Mitarbeitenden, die während des Berichtszeitraums das Unternehmen verlassen haben, nach Altersgruppe</b>	<b>144</b>	<b>143</b>	<b>96</b>
	– unter 30-jährige	44	60	39
	– zwischen 30- und 50-jährige	48	49	26
	– über 50-jährige	52	34	31
	<b>Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die während des Berichtszeitraums das Unternehmen verlassen haben, nach Geschlecht</b>	<b>144</b>	<b>143</b>	<b>96</b>
	– Männer	75	79	47
	– Frauen	69	64	49
	Personalfluktuationsrate <sup>1</sup>	7.3%	8.9%	4.6%

<sup>1</sup> Freiwillige Fluktuation (exkl. Pensionierungen, befristeter Verträge usw.)

401-3	Elternzeit in Personen	2023	2022	2021
	Anzahl Mutterschaften	27	23	24
	Anzahl Mitarbeiterinnen, die nach der Mutterschaft zurückkehren	22	20	21
	Quote der Mitarbeiterinnen, die nach der Mutterschaft in die SGKB zurückkehren	81%	87%	88%
	Quote der Mitarbeiterinnen, die zwölf Monate nach Rückkehr an den Arbeitsplatz noch bei der SGKB beschäftigt waren	100%	95%	100%

404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten in Stunden	2023	2022	2021
	Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeitenden	14.5	12.1	11.7

Alle Angaben jeweils per 31. Dezember

405-1		Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten in Personen			2023	2022	2021	
Verwaltungsrat	Anzahl Personen Stufe Verwaltungsrat nach Geschlecht		9	100%	8	100%	9	100%
	– Männer		7	78%	6	75%	7	78%
	– Frauen		2	22%	2	25%	2	22%
	Anzahl Personen Stufe Verwaltungsrat nach Altersgruppen		9	100%	8	100%	9	100%
	– unter 30-jährige		0	0%	0	0%	0	0%
	– zwischen 30- und 50-jährige		0	0%	0	0%	0	0%
– über 50-jährige		9	100%	8	100%	9	100%	
Geschäftsleitung	Anzahl Personen Stufe Geschäftsleitung nach Geschlecht		5	100%	5	100%	5	100%
	– Männer		5	100%	5	100%	5	100%
	– Frauen		0	0%	0	0%	0	0%
	Anzahl Personen Stufe Geschäftsleitung nach Altersgruppen		5	100%	5	100%	5	100%
	– unter 30-jährige		0	0%	0	0%	0	0%
	– zwischen 30- und 50-jährige		1	20%	2	40%	2	40%
– über 50-jährige		4	80%	3	60%	3	60%	
Direktionsmitglieder	Anzahl Personen Stufe Direktionsmitglieder nach Geschlecht		208	100%	205	100%	200	100%
	– Männer		184	88.5%	186	90.7%	181	90.5%
	– Frauen		24	11.5%	19	9.3%	19	9.5%
	Anzahl Personen Stufe Direktionsmitglieder nach Altersgruppe		208	100%	205	100%	200	100%
	– unter 30-jährige		1	0.5%	0	0%	0	0%
	– zwischen 30- und 50-jährige		93	44.7%	93	45%	90	45%
– über 50-jährige		114	54.8%	112	55%	110	55%	
Kadernmitglieder	Anzahl Personen Stufe Mitglied des Kaders nach Geschlecht		378	100%	359	100%	354	100%
	– Männer		249	66%	247	69%	254	72%
	– Frauen		129	34%	112	31%	100	28%
	Anzahl Personen Stufe Mitglied des Kaders nach Altersgruppe		378	100%	359	100%	354	100%
	– unter 30-jährige		14	4%	7	2%	11	3%
	– zwischen 30- und 50-jährige		245	65%	227	63%	229	65%
– über 50-jährige		119	31%	125	35%	114	32%	
Mitarbeitende	Anzahl Personen Stufe Mitarbeitende nach Geschlecht		678	100%	658	100%	634	100%
	– Männer		247	36%	237	36%	227	36%
	– Frauen		431	64%	421	64%	407	64%
	Anzahl Personen Stufe Mitarbeitende nach Altersgruppe		678	100%	658	100%	634	100%
	– unter 30-jährige		280	41%	266	40%	257	40%
	– zwischen 30- und 50-jährige		234	35%	234	36%	234	37%
– über 50-jährige		164	24%	158	24%	143	23%	
Auszubildende	Anzahl Auszubildende nach Geschlecht		121	100%	124	100%	122	100%
	– Männer		68	56%	73	59%	66	54%
	– Frauen		53	44%	51	41%	56	46%

Alle Angaben jeweils per 31. Dezember

406-1		Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen			2023	2022	2021
% der Stellenbeschreibungen, die genderneutral formuliert sind		100%			100%		n/a

Alle Angaben jeweils per 31. Dezember

## Eigene Angaben

Anzahl Mitarbeitende in Teilzeit	2023	2022	2021
Anteil der Teilzeitmitarbeitenden an der gesamten Belegschaft	38%	35%	32%
Anzahl Vollzeitmitarbeitende	864	885	896
Anzahl Teilzeitmitarbeitende	529	469	423

Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden, die Teilzeit arbeiten pro Funktionsstufe	2023	2022	2021
Geschäftsleitung	0%	0%	0%
Direktionsmitglieder	12%	7%	7%
Mitglieder des Kaders	35%	33%	27%
Stufe Mitarbeitende	54%	50%	49%

Anzahl Personen mit Bandbreitenmodell	2023	2022	2021
Anzahl Mitarbeitende mit Bandbreitenmodell	312	285	229

Absenzen aufgrund Krankheit/Unfall	2023	2022	2021
Fehltage aufgrund von Krankheit oder Unfall pro Mitarbeitenden (Stammhaus)	7.4	7.4	5.8

Aus- und Weiterbildung	2023	2022	2021
Anzahl interne Ausbildungstage	2 405	1 958	1 748
Anzahl Ausbildungstage pro Mitarbeitenden	1.7	1.4	1.3
Ausbildungskosten (inkl. Lehrlingsausbildung)	CHF 2.8 Mio.	CHF 2.8 Mio.	CHF 2.4 Mio.
– in Prozent der Jahressaläre	2.3%	2.5%	2.0%
– pro Mitarbeitende	CHF 2 044	CHF 2 093	CHF 1 815

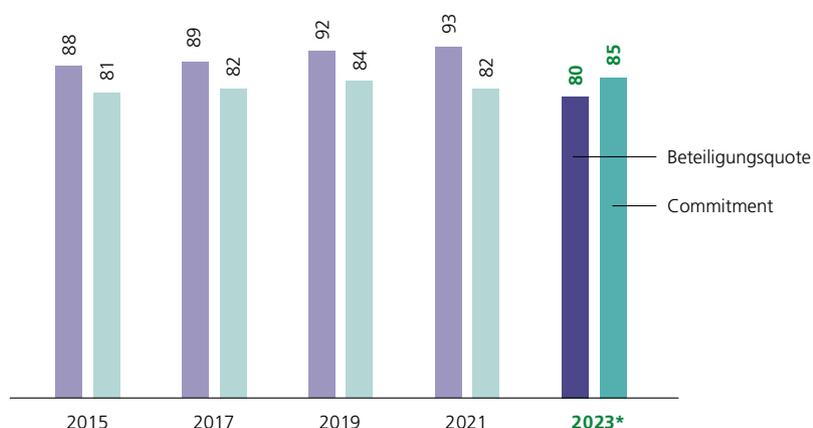
Weiterbeschäftigungsquote LAG/BEM	2023	2022	2021
Weiterbeschäftigungsquote	82%	90%	82%

Alle Angaben jeweils per 31. Dezember

## Mitarbeitendenzufriedenheit

### Ergebnisse Umfrage

in %



\* Ab 2023 neue Form der Befragung als «Energiemessung»

## Gesellschaftliche Verantwortung

### Eigene Angaben

Öffentlichkeitsfonds	2023	2022	2021
Beiträge aus dem Öffentlichkeitsfonds	CHF 462 000	CHF 573 000	CHF 668 000
Anzahl unterstützte Projekte	37	31	33

Financial Literacy (Finanzkompetenz)	2023	2022	2021
Anzahl erreichter Kinder/Personen bei Financial-Literacy-Aktivitäten	1 000	1 200	750
Anzahl durchgeführter «CrASH»-Sessions/-Veranstaltungen	10	10	10

Freiwilligentage	2023	2022	2021
Anzahl durchgeführte Freiwilligentage	53	41	29
Anzahl engagierte Mitarbeitende	265	191	176
Anzahl unterstützte Projekte	43	30	24

Freiwilligentage seit Initialisierung	seit 2011
Geleistete Stunden	ca. 37 000
Anzahl unterstützte Projekte	479

Innovationsnetzwerk «Startfeld»	seit 2010
Durchführung Jungunternehmerpreis «Startfeld Diamant»	12
Anzahl Finanzierungen	31
Anzahl Erstberatungen	1 730
Anzahl Förderpakete	195
Private Investitionen	CHF > 180 Mio.

START-Limite	2023	2022	2021
Anzahl START-Limite-Kredite	27	35	41
Ausgesetzte Kreditlimiten	CHF 1.2 Mio.	CHF 1.4 Mio.	CHF 1.9 Mio.
Davon beansprucht	CHF 0.4 Mio.	CHF 0.4 Mio.	CHF 0.7 Mio.

START-Kapital	2023	2022	2021
Anzahl START-Kapital-Kredite	12	13	16
Ausgesetzte Kreditlimiten	CHF 4.1 Mio.	CHF 3.8 Mio.	CHF 4.7 Mio.
Davon beansprucht	CHF 3.0 Mio.	CHF 2.6 Mio.	CHF 2.9 Mio.

## Sorgsames Umweltmanagement

### GRI-Angaben

301	Materialien		2023	2022	2021	2020	2019	Differenz 2023 zu 2022
301-1	Total Papier	t	111	113	131	130	147	-1.8%
	- Normalpapier	t	0.01	0.03	0.01	0.01	0.10	-66.7%
	- FSC-Papier	t	28	30	29	39	53	-6.7%
	- Recyclingpapier	t	83	83	102	91	94	0.0%
	Kältemittelverluste <sup>1</sup>	kg	1.1	0.5	16			120.0%
	Anteil Recyclingpapier	%	75	73	78	70	64	2.7%
301-2	Papierverbrauch je FTE	kg/FTE	95	99	115	116	132	-4.0%
302	Energie							
	Intern							
302-1	Total Energie	MWh	5760	6272	6470	6305	7499	-8.2%
	- erneuerbar	%	72	73	73			-1.4%
	- Strom eingekauft	MWh	2964	3205	3203	3437	3723	-7.5%
	- erneuerbar	%	100	100	100	100	100	0.0%
	- Strom Eigenproduktion <sup>2</sup>	MWh	41	48	41	46	44	-14.6%
	- erneuerbar	%	100	100	100	100	100	0.0%
	- Wärme eingekauft	MWh	1187	1347	1472	1257	395	-11.9%
	- erneuerbar	%	87	89	90			-2.3%
	Total Brenn- und Treibstoffe <sup>3</sup>	MWh	1567	1672	1755	1566	3336	-6.3%
	- erneuerbar	%	8	7	7			14.3%
	- Erdgas	MWh	1140	1192	1282	1284	2652	-4.4%
	- Heizöl	MWh	316	382	406	281	684	-17.3%
	- Benzin	MWh	58	63	24			-7.9%
	- Diesel	MWh	54	35	43			54.3%
	- Strom Fahrzeuge <sup>4</sup>	MWh	8.4	9.1	9.1	3.4		-7.7%
302-3	Energieintensität intern je FTE	kWh/FTE	4947	5494	5712	5601	6727	-10.0%
	Extern							
302-2	Total Energie <sup>5</sup>	MWh	323	279	325	371	343	15.8%
	- Strom Rechenzentrum	MWh	276	231	277	324	343	19.5%
	- erneuerbar	%	100	100	100	100	100	0.0%
302-2	- Strom Bancomat	MWh	48	48	48	48		0.0%
	- erneuerbar	%	100	100	100	100		0.0%
302-3	Energieintensität extern je FTE	kWh/FTE	277	244	286	330	308	13.5%
	Personentransporte							
302-2	Geschäftsreisen	1000 Pkm	9960 <sup>6</sup>	956	648	768	876	940.8%
302-1	- eigene Fahrzeuge <sup>1</sup>	1000 Pkm	177	168 <sup>7</sup>	124	181		5.4%
302-2	- Spesenkilometer PKW	1000 Pkm	419	390	339	369	484	7.3%
	- Bahn	1000 Pkm	589	332	151	196	392	77.3%
	- Flugzeug <sup>1</sup>	1000 Pkm	79	66	34	22		18.5%
	- Pendlerverkehr <sup>6</sup>	1000 Pkm	8696					
303	Wasser							
303-1	Wasser	m <sup>3</sup>	11777	11286	11511	12600	13378	4.4%

<sup>1</sup> Datenerfassung erst ab 2020 resp. 2021

<sup>2</sup> Eigenstromproduktion durch Solaranlage am Hauptsitz und am Standort Diepoldsau

<sup>3</sup> Daten 2020 ohne Benzin, Diesel und Strom der Fahrzeuge, da nur km erfasst wurden

<sup>4</sup> Daten sind in «Strom eingekauft» enthalten; Berechnungsannahme: 24 kWh/100 km.

<sup>5</sup> Exkl. Geschäftsreisen, die separat ausgewiesen werden (siehe Personentransporte)

<sup>6</sup> Seit 2023 wird der Pendlerverkehr ebenfalls erfasst, was den hohen Anstieg der Geschäftsreisen erklärt.

<sup>7</sup> Zahl nachträglich korrigiert aufgrund eines Rechenfehlers im Jahr 2022

			2023	2022	2021	2020	2019	Differenz 2023 zu 2022
<b>306</b>	<b>Entsorgung</b>							
<b>306-3</b>	Gesamtabfall	t	318	210	226	236	250	51.4%
<b>306-4</b>	– Wertstoffe	t	254	145	159	169	179	75.2%
<b>306-5</b>	– Kehricht	t	64	65	67	67	71	–1.5%
	– Sonderabfall	t	0.05	0.1	0.2	0.2	0.02	–50.0%
<b>305</b>	<b>Treibhausgase<sup>8</sup></b>							
	Gesamtbilanz	t CO <sub>2</sub> eq	2 634 <sup>9</sup>	877	843	838	1 174	200.3%
<b>305-1</b>	Scope 1 <sup>10</sup>	t CO <sub>2</sub> eq	302	323	364	347	662	–6.5%
<b>305-2</b>	Scope 2 <sup>11</sup>	t CO <sub>2</sub> eq	55	58	76	57	6	–5.2%
<b>305-3</b>	Scope 3 <sup>12</sup>	t CO <sub>2</sub> eq	2 277 <sup>9</sup>	496	403	434	506	359.1%
<b>305-4</b>	Intensität THG total je FTE	kg CO <sub>2</sub> eq/FTE	2 262	769	744	744	1 053	194.2%
<b>101</b>	<b>Umweltbelastung<sup>13</sup></b>							
	Gesamtbilanz	Mio. UBP <sup>14</sup>	4 883 <sup>9</sup>	1 879	2 154	2 233	2 696	159.9%
	Intensität UBP total je FTE	Mio. UBP/FTE	4.2	1.6	1.9	2.0	2.4	162.5%

<sup>8</sup> Der GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (Revised Edition) wird im Rahmen des ECOPRO-Effizienzprofils verwendet. Die ECOPRO-Methodik basiert auf den Prinzipien der ISO 14040. Die Faktoren für das Treibhauspotenzial (GWP) stammen aus dem «Fünften Sachstandsbericht (AR5)» des IPCC. Bis 2021: IPCC2103, 2022: IPCC2021; Hintergrunddaten ecoinvent bis 2021: v38, 2022: v391, 2023: v310.

<sup>9</sup> Seit 2023 wird der Pendlerverkehr ebenfalls erfasst, wodurch die Gesamtbilanz und Scope 3 signifikant ansteigen.

<sup>10</sup> Direkte Emissionen durch Brenn- und Treibstoffe sowie Kältemittelverluste

<sup>11</sup> Nah- und Fernwärme (Strom 100 % erneuerbar)

<sup>12</sup> Geschäftsreisen, Material, Transporte, externe Dienstleistungen, Entsorgung und Energiebereitstellung

<sup>13</sup> Die Umweltbelastung wird mit der Methode der ökologischen Knappheit (Ökofaktoren Schweiz 2021.

Bundesamt für Umwelt, Bern. Umwelt-Wissen Nr. 2121) ermittelt.

<sup>14</sup> UBP2021; Hintergrunddaten ecoinvent bis 2021: v38, 2022: v391, 2023: v310

## Glossar

<b>BaFin</b>	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht in Deutschland ist für die Überwachung und Regulierung von Finanzinstituten und Märkten zuständig.
<b>CSR</b>	«Corporate Social Responsibility» bezieht sich auf die unternehmerische Gesellschaftsverantwortung, die den freiwilligen Beitrag von Unternehmen zu einer nachhaltigen Entwicklung durch sozial verantwortliches Handeln und Umweltschutz umfasst.
<b>D&amp;I</b>	«Diversity and Inclusion» bezieht sich auf eine Unternehmenskultur, bei der eine vielfältige Belegschaft gefördert und allen Mitarbeitenden die gleichen Chancen geboten werden, unabhängig von deren Identitätsmerkmalen, Geschlecht, Hintergrund etc.
<b>Doppelte Materialität</b>	Die doppelte Materialität soll identifizieren, welche Auswirkungen das Unternehmen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt hat (Inside-out) und auch welche Auswirkungen (Risiken und Chancen) Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt auf das Unternehmen haben (Outside-in).
<b>ecoinvent v310</b>	Eine Datenbank für Ökobilanzen und Umweltauswirkungsanalysen, die Informationen über Ressourcenverbrauch und Umweltauswirkungen verschiedener Produkte und Prozesse bereitstellt.
<b>ESG</b>	«Environment, Social, Governance» (auf Deutsch «Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung») sind Kriterien, die verwendet werden, um die Nachhaltigkeitsleistung eines Unternehmens zu bewerten.
<b>FIDLEG</b>	Das Schweizer Finanzdienstleistungsgesetz legt Regeln und Vorschriften für Finanzdienstleister fest, so z.B. welche Sorgfaltmassnahmen zum Schutz von Anlegerinnen und Anlegern beachtet werden müssen.
<b>FINMA</b>	Die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht in der Schweiz reguliert und überwacht die Finanzmärkte und Finanzinstitute.
<b>FNG-Siegel</b>	Ein Gütesiegel des «Forums Nachhaltige Geldanlagen», das Investmentfonds auszeichnet, die besonders nachhaltige Kriterien erfüllen.
<b>GHG Protocol</b>	Das «Greenhouse Gas Protocol» ist ein international anerkannter Standard zur Erfassung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen.
<b>GRI</b>	Die «Global Reporting Initiative» ist eine internationale Organisation, die Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten entwickelt.
<b>Inside-out</b>	Ein Nachhaltigkeitsansatz, bei dem die Auswirkungen eines Unternehmens auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt analysiert werden.
<b>IPCC</b>	Das «Intergovernmental Panel on Climate Change» ist ein zwischenstaatliches Gremium für Klimaänderungen, das wissenschaftliche Erkenntnisse zum Klimawandel bewertet und kommuniziert.
<b>ISS</b>	«Institutional Shareholder Services» ist ein Stimmrechtsberater, der institutionellen Anlegern auch Governance-Lösungen und Beratungsdienstleistungen anbietet.
<b>MiFID II</b>	Die «Markets in Financial Instruments Directive II» ist eine in der Europäischen Union geltende Richtlinie, welche die Regulierung von Finanzinstrumenten und -märkten definiert.
<b>MSCI ESG</b>	«MSCI ESG Research» ist eine global führende Ratingagentur, die Unternehmen nach spezifischen ESG-Risiken bewertet.
<b>Outside-in</b>	Ein Nachhaltigkeitsansatz, bei dem die finanziellen und nichtfinanziellen Risiken und Chancen für ein Unternehmen in Bezug auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt analysiert werden.
<b>PACTA</b>	Das «Paris Agreement Capital Transition Assessment» ist eine Methodik zur Bewertung der Auswirkungen von Unternehmensaktivitäten auf das Pariser Klimaabkommen. Das Staatssekretariat für internationale Finanzfragen SIF überprüft regelmässig die Klimaverträglichkeit der Finanzportfolios mit der PACTA-Methodik.
<b>SBVg</b>	Die Schweizerische Bankiervereinigung ist der Branchenverband der Schweizer Banken und erlässt diverse für Banken verbindliche Selbstregulierungen.
<b>Scope 1, 2, 3</b>	Treibhausgasemissionen werden in drei Kategorien eingeordnet, wobei Scope 1 die direkten Emissionen, Scope 2 die indirekten Emissionen durch Energieverbrauch und Scope 3 die indirekten Emissionen durch die gesamte Wertschöpfungskette umfasst.
<b>SDG</b>	Die Vereinten Nationen (UN) haben mit ihrer «Agenda 2030» 17 Nachhaltigkeitsziele, «Sustainable Development Goals», zur Förderung von Wohlstand, Umweltschutz und sozialer Gerechtigkeit definiert. Diese sind bis 2030 zu erreichen.
<b>SVVK-ASIR</b>	Die Liste des Schweizer Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen schliesst Unternehmen aus, die gegen bestimmte Nachhaltigkeitskriterien verstossen.
<b>Swiss Climate Scores</b>	Ein Instrument, um Anlegerinnen und Anlegern in der Schweiz vergleichbare und aussagekräftige Informationen zu verschaffen hinsichtlich nachhaltiger Ausrichtung ihres Investments. Anhand von unterschiedlichen Indikatoren wird aufgezeigt, inwiefern ihre Finanzanlagen mit internationalen Klimazielen verträglich sind.
<b>TCFD</b>	Die «Task Force on Climate-related Financial Disclosures» ist eine Initiative, die Standards für die Offenlegung von klimabezogenen finanziellen Informationen entwickelt hat.
<b>Transitorische Risiken</b>	Risiken, die durch politische Veränderungen, Technologieschocks sowie Änderungen der Verbraucherpräferenzen entstehen.
<b>UBP</b>	Umweltbelastungspunkte sind ein Mass für Umweltauswirkungen von Produkten und Prozessen.
<b>UN PRI</b>	Die «Principles for Responsible Investment der Vereinten Nationen» sind eine Initiative, die Investoren verpflichtet, die sechs Grundprinzipien für verantwortliches Investieren anzuwenden.
<b>UN-Ziele</b>	Siehe SDG
<b>VSoTr</b>	«Verordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit» ist eine schweizerische Verordnung, welche die Pflichten gemäss Art. 964j ff. OR spezifiziert.

**Herausgeberin/Bezugsquelle**

St.Galler Kantonalbank AG  
Generalsekretariat  
St. Leonhardstrasse 25  
CH-9001 St. Gallen

**Gestaltung**

Festland AG, St. Gallen

**Kontakt Nachhaltigkeit**

St.Galler Kantonalbank AG  
Fachstelle Nachhaltigkeit  
Jacqueline Schmid  
St. Leonhardstrasse 25  
CH-9001 St. Gallen  
Telefon +41 (0)71 231 32 07  
[jacqueline.schmid@sgkb.ch](mailto:jacqueline.schmid@sgkb.ch)

**Kontakt Medien**

St.Galler Kantonalbank AG  
Medienstelle  
Jolanda Meyer  
St. Leonhardstrasse 25  
CH-9001 St. Gallen  
Telefon +41 (0)71 231 32 18  
[jolanda.meyer@sgkb.ch](mailto:jolanda.meyer@sgkb.ch)

St.Galler Kantonalbank AG  
St. Leonhardstrasse 25  
CH-9001 St. Gallen  
Telefon +41 (0)71 231 31 31  
Fax +41 (0)71 231 32 32

[info@sgkb.ch](mailto:info@sgkb.ch)  
[www.sgkb.ch](http://www.sgkb.ch)