

Nachhaltigkeits- bericht 2022

in Übereinstimmung
mit den GRI-Standards

Inhalt

SGKB Nachhaltigkeitsbericht 2022

| | | | |
|---|-----------|--|-----------|
| Editorial | 3 | GRI-Inhaltsindex | 14 |
| | | GRI 1: Grundlagen | 14 |
| Nachhaltigkeitsstrategie und -management | 4 | GRI 2: Allgemeine Angaben | 14 |
| | | GRI 3: Wesentliche Themen | 19 |
| Wesentlichkeitsanalyse | 10 | | |
| Dialog mit Anspruchsgruppen | 12 | Nachhaltige Produkte | 20 |
| | | Produktportfolio | 20 |
| | | Beratungsleistung | 24 |
| | | Risikomanagement | 27 |
| | | Weiterentwicklung und Innovation | 29 |
| | | Fortschrittliche Arbeitgeberin | 31 |
| | | Mitarbeitergewinnung und -entwicklung | 31 |
| | | Diversität und Chancengleichheit | 34 |
| | | Gesellschaftliches Engagement | 37 |
| | | Corporate Citizenship | 37 |
| | | Wirtschaftsstandort | 41 |
| | | Umweltmanagement | 44 |
| | | Umweltbelastung | 44 |
| | | Kennzahlen | 49 |
| | | Allgemeine Angaben zur St. Galler Kantonalbank | 49 |
| | | Nachhaltige Produkte | 49 |
| | | Fortschrittliche Arbeitgeberin | 50 |
| | | Gesellschaftliches Engagement | 53 |
| | | Umweltmanagement | 54 |

Liebe Leserin, lieber Leser



Dr. Christian Schmid

Die St. Galler Kantonalbank fördert seit ihrer Gründung die nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung im Kanton St. Gallen. Auch in Zukunft werden wir unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft leisten.

So bauen wir unser Produkt- und Dienstleistungsangebot kontinuierlich aus. Mit der Lancierung der Eco-Hypothek im Jahr 2022, die nachhaltige bauliche Investitionen fördert, konnte ein wichtiger Meilenstein im Bereich Finanzieren erreicht werden.

Im Jahr 2023 fokussiert sich die SGKB insbesondere auf den Bereich Anlegen und den Beratungsprozess. Durch gezielte Nachhaltigkeitsschulungen bildet die St. Galler Kantonalbank die Mitarbeitenden aus und sensibilisiert sie. Zudem lanciert die SGKB einen neuen Strategiefonds und erweitert so das Produktangebot.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird zum zweiten Mal in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) publiziert. Es kann somit erstmals ein Vorjahresvergleich und damit der Beginn eines Entwicklungspfads im Nachhaltigkeitsengagement aufgezeigt werden.

Wir sind stolz, als Bank der Region unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten. Ich wünsche Ihnen eine gute und aufschlussreiche Lektüre.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'C. Schmid', written in a cursive style.

Dr. Christian Schmid
Präsident der Geschäftsleitung

Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Die St. Galler Kantonalbank setzt sich seit ihrer Gründung im Jahr 1868 für eine nachhaltige Entwicklung ein und leistet dabei einen besonderen volkswirtschaftlichen Beitrag im Kanton St. Gallen. Als Bank mit starker regionaler Verankerung trägt sie durch ihr unternehmerisches und gesellschaftliches Engagement wesentlich zur nachhaltigen Entwicklung in der Region bei.

Die für die Bank relevanten Nachhaltigkeitsthemen bearbeitet die SGKB aktiv und pflegt eine nachhaltige Geschäftspolitik. Die Werte «nah und vertraut», «ganzheitlich und vorausschauend», «sicher und verlässlich» sowie «einfach und verständlich» prägen das Unternehmen.

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. Nachhaltigkeit wurde in der 2021 aktualisierten Unternehmensstrategie als Schwerpunktthema definiert [\(SGKB Geschäftsbericht 2022, S.16\)](#).

Die SGKB hat sich in den letzten drei Jahren intensiv mit ihrem Nachhaltigkeitsansatz auseinandergesetzt und diesen umfassend weiterentwickelt. Im Zuge einer Wesentlichkeitsanalyse wurden neun wesentliche Themen identifiziert, in denen die

Bank die grössten Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft hat und die für ihre Anspruchsgruppen von besonderer Relevanz sind [\(Wesentlichkeitsanalyse\)](#). Diesen neun Themen wurden anschliessend vier Stossrichtungen zugewiesen.

Nachhaltige Produkte

- Produktportfolio
- Beratungsleistung
- Risikomanagement
- Weiterentwicklung und Innovation

Fortschrittliche Arbeitgeberin

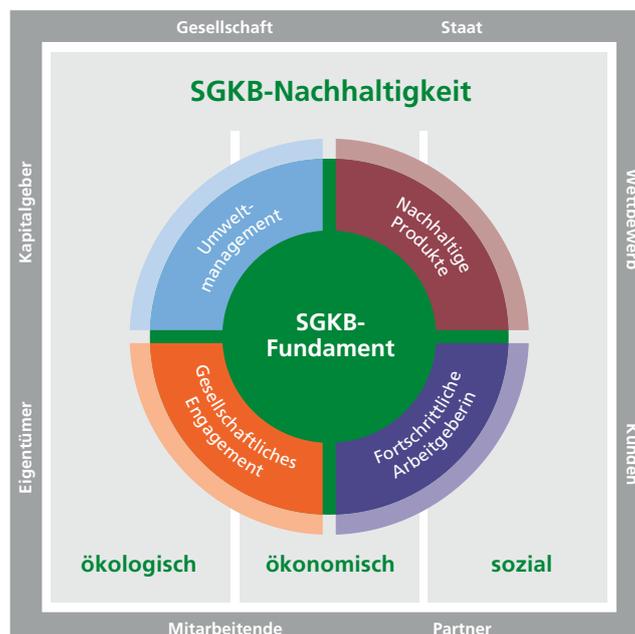
- Mitarbeitergewinnung und -entwicklung
- Diversität und Chancengleichheit

Gesellschaftliches Engagement

- Corporate Citizenship
- Wirtschaftsstandort

Umweltmanagement

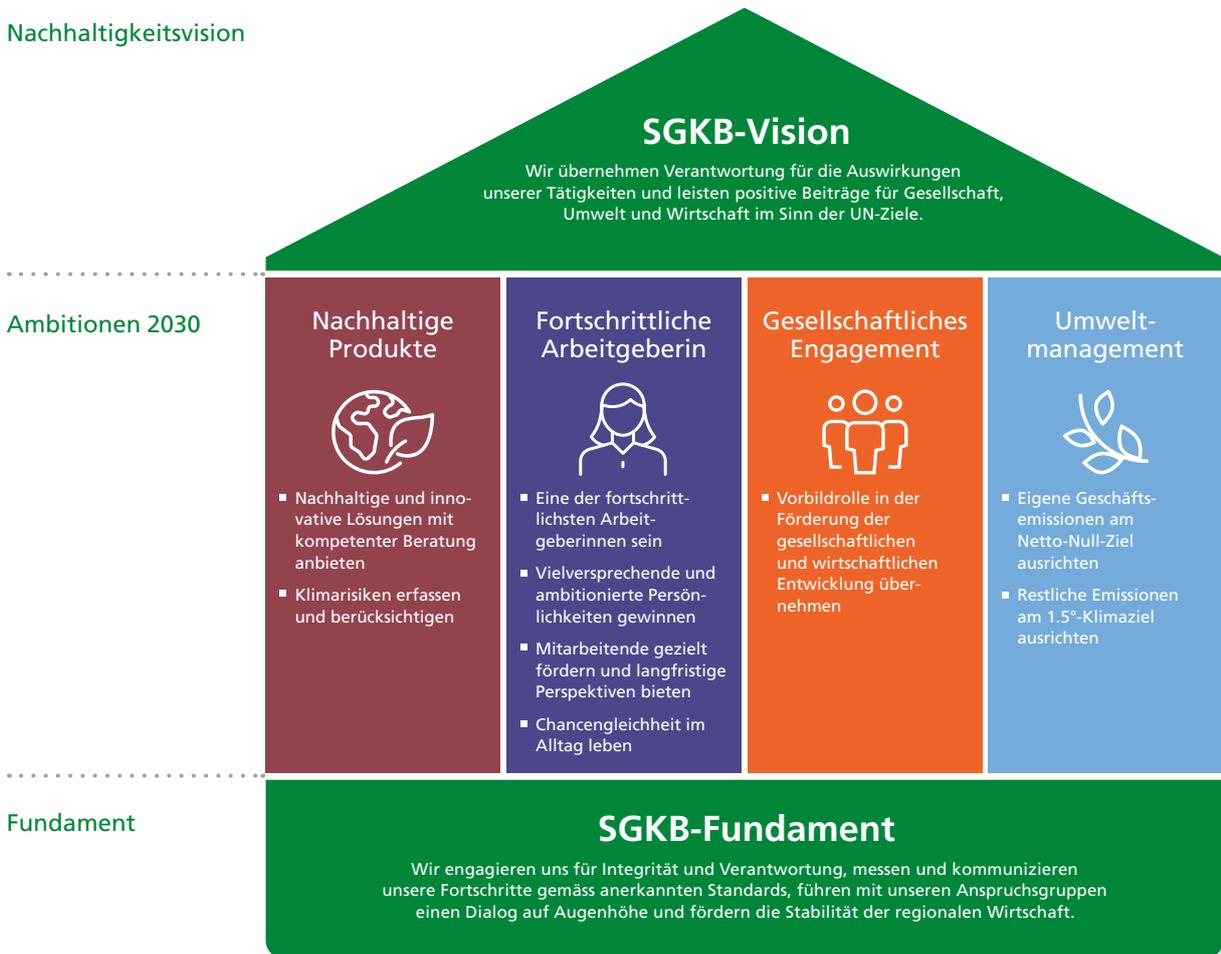
- Umweltbelastung



Um zielgerichtete Fortschritte erreichen zu können, formulierte die SGKB eine übergeordnete Nachhaltigkeitsvision unter Berücksichtigung der UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung [↗ SGKB-Beitrag zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung](#). Diese Vision definiert die Leitlinie für sämtliche Nachhaltigkeitsbestrebungen der Bank. Für jede Stossrichtung verab-

schiedete die Geschäftsleitung 2021 Ambitionen bis 2030. 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.

Nachhaltigkeitsvision



Basierend auf den Ambitionen der einzelnen Stossrichtungen wurden für jedes der insgesamt neun wesentlichen Themen Ziele gesetzt. Diese Ziele sind dynamisch gehalten und werden jederzeit entsprechend den Entwicklungen im Thema Nachhaltigkeit ausgebaut.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die aktuellen Ziele und den Stand der Zielerreichung bis Ende 2022.

| Stossrichtung | Wesentliches Thema | Ziel | Termin | Stand 2021 | Stand 2022 |
|------------------------------------|---|---|--------|------------|------------|
| Nachhaltige Produkte | Produktportfolio | Nachhaltige Produktalternativen für Kundinnen und Kunden mit Anlagebedürfnissen und anlageorientierten Vorsorgebedürfnissen anbieten | 2023 | ✓ | ✓ |
| | | Transparenz bezüglich ESG ¹ in den Wertschriftenreportings für die Kundinnen und Kunden schaffen | 2024 | ⌘ | ⌘ |
| | | Fortlaufende Weiterentwicklung und Ausbau von neuen Lösungen im Bereich Immobilienfinanzierung, die nachhaltiges Verhalten/Investieren anregen | – | ➤ | ➤ |
| | Beratungsleistung | Kundenberaterinnen und Kundenberater im Bereich ESG-Kriterien/-Themen ausbilden | 2024 | ⌘ | ⌘ |
| | | ESG-Kriterien/-Themen als Bestandteil des Beratungsprozesses beim Anlegen etablieren | 2024 | ⌘ | ⌘ |
| | | Erste ESG-Themen als Bestandteil des Beratungsprozesses im Bereich Immobilienfinanzierung mit Fokus auf die ökologische Nachhaltigkeitsdimension etablieren | 2023 | ⌘ | ✓ |
| | Risikomanagement | Risk Framework um materielle ESG-Risiken (transitorische Risiken) erweitern | 2023 | ⌘ | ➔ |
| | | Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) stufenweise umsetzen | 2025 | ➔ | ➔ |
| | | CO ₂ -Emissionen (Scope 3) in den getätigten Anlagen und Finanzierungen identifizieren und messen | 2025 | ⌘ | ⌘ |
| | | Auswirkungen von ESG-Szenarien auf die SGKB ermitteln | 2025 | ⌘ | ⌘ |
| ESG-Risiken im Kerngeschäft messen | | 2025 | ⌘ | ⌘ | |
| Weiterentwicklung und Innovation | Kontinuierliche Steigerung des Kundenerlebnisses mit drei Zielsetzungen | – | ➤ | ➤ | |
| Fortschrittliche Arbeitgeberin | Mitarbeitergewinnung und -entwicklung | Internes und externes Weiterbildungsangebot bereitstellen | – | ➤ | ➤ |
| | | Am Rekrutierungsprozess beteiligte Personalbetreuende regelmässig schulen | – | ➤ | ➤ |
| | | Systematische Analyse sämtlicher Anstellungsbedingungen vornehmen | – | | ➤ |
| | Diversität und Chancengleichheit | Sofern betrieblich möglich und vertretbar, Teilzeitpensen auf allen Stufen und in allen Funktionen ermöglichen | – | ➤ | ➤ |
| | | Alternative Arbeitsmodelle wie beispielsweise Job-Sharing weiter ausbauen | – | ➤ | ➤ |
| | | Ausgeglichene Geschlechterverteilung durch Rekrutierung und Förderung weiblicher Führungskräfte | – | ➤ | ➤ |

-  Massnahme in Planung
-  laufende Massnahme ohne Endtermin
-  Massnahme in Umsetzung
-  Ziel erreicht

¹ ESG: Environment (E), Social (S), Governance (G), zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung

| Stossrichtung | Wesentliches Thema | Ziel | Termin | Stand 2021 | Stand 2022 |
|-------------------------------|--|---|-------------------|------------|------------|
| Gesellschaftliches Engagement | Corporate Citizenship | Jährlich 30 bis 40 gesellschaftliche Projekte und Organisationen in der Region unterstützen (Freiwilligentage) | – | ➤ | ➤ |
| | | Vereinbarkeit von Beruf und Milizämtern (Vereinsarbeit, politische Ämter) optimieren | – | ➤ | ➤ |
| | | Engagement und Reichweite der finanziellen Aufklärung der Gesellschaft weiterentwickeln | – | ➤ | ➤ |
| | | Leitfaden für Nachhaltigkeit im Sponsoring erarbeiten und umsetzen | 2024 ¹ | ⌚ | ➔ |
| | | Öffentlichkeitsfonds, um gemeinnützige Projekte mit Bezug zur Region zu unterstützen | – | ➤ | ➤ |
| | Wirtschaftsstandort | Sich für eine florierende und nachhaltige Wirtschaft einsetzen | – | ➤ | ➤ |
| | Erste Anlaufstelle für Start-ups mit der Stiftung «Startfeld» sein | – | ➤ | ➤ | |
| | Quartalsweise Erstellung eines Konjunkturberichts durch das Konjunkturboard Ostschweiz | – | ➤ | ➤ | |
| Umweltmanagement | Umweltbelastung | Für sämtliche Emissionen (Scope 3) Klimaziele mittels eines wissenschaftsbasierten Absenkpfeils definieren (basierend auf einer 1.5°-Zukunft) | 2025 | ⌚ | ➔ |
| | | Gesamten Stromverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen beziehen | 2025 | ➔ | ✓ |
| | | Eigene Geschäftsemissionen (Scope 1 und 2) bis 2030 am Netto-Null-Ziel ausrichten | 2030 | ⌚ | ➔ |

-  Massnahme in Planung
-  Massnahme in Umsetzung
-  laufende Massnahme ohne Endtermin
-  Ziel erreicht

Um diese Ziele zu erreichen, hat die St. Galler Kantonalbank einen umfassenden Massnahmenkatalog aufgesetzt, der über die nächsten Jahre umgesetzt wird und an die etwaigen Trendveränderungen angepasst werden kann. Im jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht wird die Bank transparent über die Zielerreichung und Umsetzung der Massnahmen berichten. Informationen zur Herangehensweise an die wesentlichen Themen, zu aktuellen Massnahmen und zum Erreichungsgrad der einzelnen Ziele finden sich in den Kapiteln zu den jeweiligen Stossrichtungen:

- [Nachhaltige Produkte](#)
- [Fortschrittliche Arbeitgeberin](#)
- [Gesellschaftliches Engagement](#)
- [Umweltmanagement](#)

¹ Der Termin wurde angepasst, da das Ziel nicht wie geplant erreicht werden konnte.

SGKB-Beitrag zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung

Die SGKB ist sich der Herausforderungen für eine nachhaltige Entwicklung bewusst. Aus diesem Grund hat sie sich bei der Ausarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie, wie auch im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse, an den 17 von den Vereinten Nationen definierten Zielen für eine globale, nachhaltige Entwicklung [Sustainable Development Goals, SDG](#) orientiert. Für ein fokussiertes 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 gibt eine Übersicht, mit welchen Stossrichtungen die SGKB diese UN-Ziele adressiert.

| |  4 QUALITY EDUCATION Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten für lebenslanges Lernen für alle fördern |  5 GENDER EQUALITY Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen |  7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern |  8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern |  12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen |  13 CLIMATE ACTION Umgehend Massnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen |
|---------------------------------------|---|---|--|---|--|---|
| Nachhaltige Produkte | | | ☑ | ☑ | ☑ | ☑ |
| Fortschrittliche Arbeitgeberin | ☑ | ☑ | | ☑ | | |
| Gesellschaftliches Engagement | ☑ | | | ☑ | | |
| Umweltmanagement | | | ☑ | | | ☑ |

Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements

Der Verwaltungsrat der SGKB verantwortet die Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Unternehmensstrategie. Die Geschäftsleitung setzt die Nachhaltigkeitsstrategie um. Die Fachstelle Nachhaltigkeit, die im Jahr 2020 geschaffen wurde, verantwortet die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Sie ist die zentrale Ansprechpartnerin sowie Dreh- und Angelpunkt für sämtliche Fragestellungen im Bereich Nachhaltigkeit und verantwortet die Weiterentwicklung, Umsetzung und Überprüfung der SGKB-Nachhaltigkeitsstrategie. 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, der zehn Personen umfasst. Jedes Mitglied verantwortet im Minimum ein wesentliches Thema und ist für das Erarbeiten der Ziele und für die entsprechende Umsetzung der Massnahmen verantwortlich. 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 kommt alle zwei Monate zusammen. Dabei werden die Umsetzung der Massnahmen in den jeweiligen Themen besprochen, neue Nachhaltigkeitsanforderungen sowie aktuelle Themen diskutiert, neue Impulse gegeben und entsprechende Lösungen entwickelt. Die gesamte Geschäftsleitung wird im Anschluss schriftlich über die Ergebnisse des Round Table Nachhaltigkeit informiert.

Mindestens einmal im Jahr erstattet die Fachstelle Nachhaltigkeit der Geschäftsleitung mit einem detaillierten Nachhaltigkeitsreporting Bericht über die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und die bereits erzielten Fortschritte. Die Erkenntnisse über die Nachhaltigkeitsentwicklung und die Wirksamkeit des Engagements werden in der Geschäftsleitung diskutiert und überprüft. Basierend darauf werden die weiteren Massnahmen initialisiert.

Der Verwaltungsrat, dem die oberste Leitung des Konzerns obliegt und der somit unter anderem die Unternehmensstrategie genehmigt, wird mindestens jährlich über die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und deren Wirksamkeit wie auch über Trends und Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit informiert. Der Verwaltungsrat ist sich der möglichen Auswirkungen der Nachhaltigkeit bewusst und beschäftigt sich mit diesen.

Im Jahr 2022 hat die Interne Revision erstmals eine Prüfung im Bereich Nachhaltigkeit durchgeführt. Ziel der Prüfung war es, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu beurteilen und die Einhaltung bankinterner Bestimmungen zu prüfen. Der Bericht wird dem Präsidenten der Geschäftsleitung zur Freigabe vorgelegt. Die aus dem Prüfbericht resultierenden Massnahmen und Empfehlungen sind innert der definierten Frist zu vollziehen. Die Prüfungsergebnisse ergaben einen Handlungsbedarf bei der Aktualisierung der internen Weisung bezüglich Grundsätze, Publikation und Dokumentation des Nachhaltigkeitsberichts.

Anfang 2023 werden die grössten relevanten Risiken im Bereich Nachhaltigkeit der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat zur Bewertung vorgelegt. Dies soll zukünftig in einem jährlichen Turnus durchgeführt werden, um das Bewusstsein für diese Risiken zu stärken und um frühzeitig auf Veränderungen reagieren zu können.

MSCI ESG Rating der SGKB

Das Engagement der St. Galler Kantonalbank im Bereich Nachhaltigkeit wird von der Ratingagentur MSCI ESG Research¹ qualifiziert. Die SGKB erhält das MSCI ESG Rating A².

¹ MSCI ESG Research ist ein global führender unabhängiger Anbieter von Nachhaltigkeitsanalysen und Ratings mit über 40 Jahren Erfahrung in der ESG-Analyse. MSCI bewertet Unternehmen auf einer Skala von AAA (Vorreiter) bis CCC (Nachzügler), je nach Exposition gegenüber branchenspezifischen ESG-Risiken und der Fähigkeit, diese Risiken im Vergleich zu Konkurrenten zu managen. ESG steht für Environment, Social, Governance – Umwelt, Gesellschaft, Unternehmensführung.

² Das Rating der SGKB hat sich gegenüber 2021 von AA auf A verändert. Die SGKB ist mit der Ratingagentur in Kontakt und ist bestrebt, sich laufend zu verbessern.

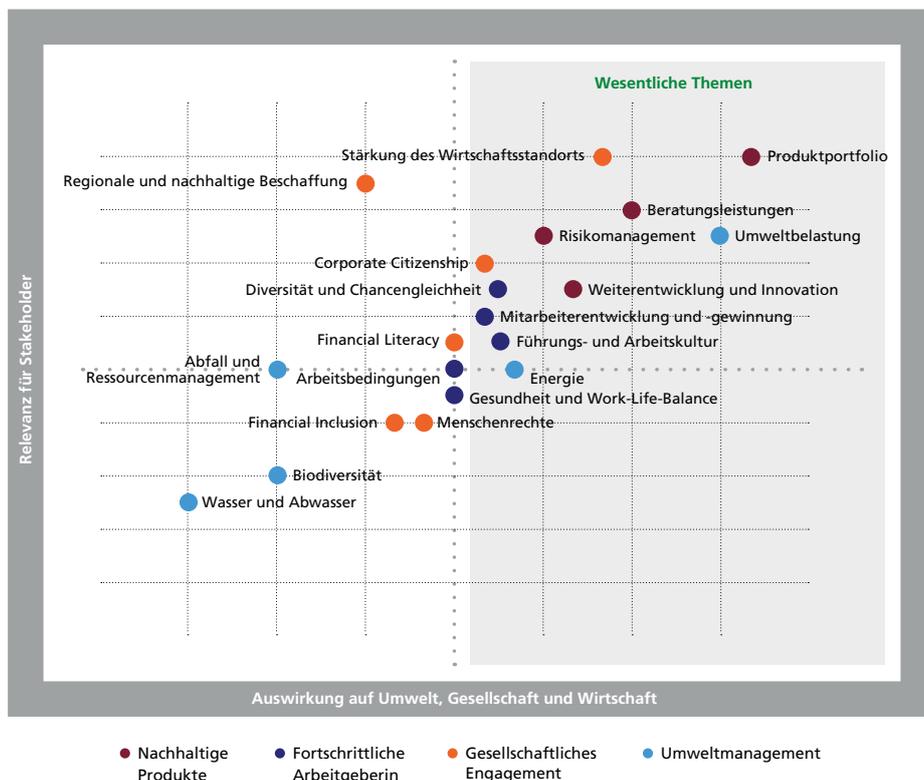
Wesentlichkeitsanalyse

Um in ihrem Nachhaltigkeitsengagement den richtigen Fokus zu setzen, führte die St. Galler Kantonalbank 2020 eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Dieser Prozess wurde von der Fachstelle Nachhaltigkeit geleitet, durch ein auf Nachhaltigkeit spezialisiertes Beratungsunternehmen begleitet und eng mit dem Round Table Nachhaltigkeit abgestimmt.

In einer umfassenden Umfeldanalyse wurden insgesamt 20 für die SGKB relevante Nachhaltigkeitsthemen entlang ihrer Wertschöpfungskette erfasst. Grundlage für die Auswahl der Themen waren Nachhaltigkeitsstandards und -rahmenwerke wie GRI, UN Principles for Responsible Investment¹, die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung² und strategische Themen der SGKB. Basierend darauf hat die SGKB in Zusammenarbeit mit externen Nachhaltigkeitsexperten die Auswirkungen der Themen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft (entlang der Kriterien Reichweite, Schweregrad, Reversibilität und Wahrscheinlichkeit) sowie die Erwartungen der Anspruchsgruppen in den jeweiligen Themen bewertet. Bei der Analyse wurden die vorgelegten, die bankinternen sowie die nachgelagerten Prozesse berücksichtigt [GRI 2-6](#). Die Bewertung der Relevanz für die Stakeholder (Y-Achse) und die Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft (X-Achse) sind in der Wesentlichkeitsmatrix der SGKB dargestellt.

Die erfassten Themen der Wesentlichkeitsmatrix wurden im Round Table Nachhaltigkeit diskutiert, damit daraus die für die SGKB wesentlichen Themen bestimmt werden konnten. Neun wesentliche Themen wurden schliesslich ausgewählt und von der Geschäftsleitung verabschiedet. Im Jahr 2022 wurde die Wesentlichkeitsanalyse überprüft und um die zwei weiteren Themen «Führungs- und Arbeitskultur» sowie «Energie» erweitert. Die beiden Themen haben ebenfalls grosse Auswirkungen und werden im Rahmen der bereits bestehenden neun wesentlichen Themen behandelt. In allen wesentlichen Themen zeigt das Handeln der SGKB die grösste Wirkung auf Umwelt, Gesellschaft, Wirtschaft und Menschenrechte und es sind diejenigen, die den Anspruchsgruppen der Bank am wichtigsten sind. Im Jahr 2023 soll die Matrix zusätzlich mit der doppelten Materialität, das heisst mit einer Risiko- und Chancenbewertung, ergänzt werden.

Wesentlichkeitsmatrix



¹ Investment (UN PRI): Prinzipien für verantwortliches Investieren

² Sustainable Development Goals (SDG)

Die wesentlichen Themen sind für das Nachhaltigkeitsmanagement der SGKB zentral. Um sie einfacher zu steuern, fasst die St.Galler Kantonalbank diese Nachhaltigkeitsthemen in vier Stossrichtungen zusammen. Die weiteren Themen werden in den wesentlichen Themen mitberücksichtigt respektive weiter beobachtet und regelmässig auf ihre Relevanz überprüft.

Die nachfolgende Tabelle zeigt, gruppiert entlang der vier Stossrichtungen, die wesentlichen Themen mit einer thematischen Beschreibung.

| Stossrichtung | Wesentliches Thema | Beschreibung |
|--------------------------------|---------------------------------------|---|
| Nachhaltige Produkte | Produktportfolio | <ul style="list-style-type: none"> ■ Nachhaltiges Produktangebot ■ Transparenz bezüglich Nachhaltigkeitschancen und -risiken |
| | Beratungsleistung | <ul style="list-style-type: none"> ■ Beratung und Aufklärung von Kundinnen und Kunden über nachhaltigkeitsrelevante Auswirkungen, Risiken und Chancen |
| | Risikomanagement | <ul style="list-style-type: none"> ■ Risikopolitik und -management ■ Integration von klimabedingten Risiken in Geschäftsentscheidungen |
| | Weiterentwicklung und Innovation | <ul style="list-style-type: none"> ■ Geschäftsmodell-Innovation und Digitalisierung ■ Sicherung des langfristigen Unternehmenserfolgs ■ Strategische Partnerschaften |
| Fortschrittliche Arbeitgeberin | Mitarbeitergewinnung und -entwicklung | <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitsbedingungen ■ Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten ■ Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden |
| | Diversität und Chancengleichheit | <ul style="list-style-type: none"> ■ Gleichstellung und Gleichbehandlung der Mitarbeitenden ■ Integrative Unternehmenskultur ■ Führungs- und Arbeitskultur ■ Diskriminierungsfreiheit |
| Gesellschaftliches Engagement | Corporate Citizenship | <ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung des Gemeinwohls ■ Sponsoring-Tätigkeiten ■ Ehrenamtliche Tätigkeiten |
| | Wirtschaftsstandort | <ul style="list-style-type: none"> ■ Schaffung und Sicherung lokaler Arbeitsplätze ■ Rolle als Lehrbetrieb ■ Förderung von Jungunternehmen ■ Beschaffungsgrundsätze |
| Umweltmanagement | Umweltbelastung | <ul style="list-style-type: none"> ■ Auswirkungen auf die Umwelt ■ CO₂-Intensität ■ Energieintensität ■ Materialintensität |

Dialog mit Anspruchsgruppen

Die SGKB möchte im Dialog mit ihren Anspruchsgruppen deren Erwartungen und Perspektiven kennenlernen, um diesen wirkungsvoll begegnen zu können. Aus diesem Grund führt sie einen regelmässigen Austausch mit ihren Anspruchsgruppen. So können Trends, Stärken und Verbesserungspotenziale identifiziert und entsprechende Massnahmen umgesetzt werden. Dabei pflegt sie einen partnerschaftlichen Umgang auf Augenhöhe.

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 sie ihre Transparenz gegenüber ihren Anspruchsgruppen. Zudem ist die St. Galler Kantonalbank Mitglied in diversen Verbänden und Organisationen, in denen sie das Thema Nachhaltigkeit aufgreift und vertieft [GRI 2-28](#) und [sgkb.ch](#). Speziell hervorzuheben ist eine Arbeitsgruppe koordiniert vom Verband der Schweizerischen Kantonalbanken (VSKB), in der die SGKB gemeinsam mit anderen Kantonalbanken aktiv das Thema Nachhaltigkeit auf Kantonalbankenebene vorantreibt. Im Jahr 2022 ist die SGKB dem Verein Swiss Sustainable Finance (SSF) beigetreten, der die Integration von Nachhaltigkeitsfaktoren in allen Finanzdienstleistungen fördert.

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der SGKB, weshalb sie eine offene und aktive Kommunikation mit ihnen pflegt. Im Intranet finden Mitarbeitende sowohl interne Informationen als auch Weisungen und Hilfsinstrumente. Durch Beiträge im Mitarbeitermagazin «Unisono» oder im Intranet werden Mitarbeitende laufend zum Thema Nachhaltigkeit informiert und sensibilisiert. Zudem sind die Nachhaltigkeitsstrategie sowie die dazugehörigen Ziele und Massnahmen seit 2021 transparent im Intranet der SGKB ersichtlich. Alle drei Jahre führt die SGKB eine Umfrage zur Analyse der Mitarbeitendenzufriedenheit durch [Mitarbeitergewinnung und -entwicklung](#). 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 [Diversität und Chancengleichheit](#). 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 sowie dem Leiter Personal schafft die Personalkommission einen Interessenausgleich. Im Berichtsjahr hat sie sich mit der drohenden Energiemangellage und möglichen Stromsparmassnahmen sowie dem Umzug der Kreditverarbeitung an den neuen Standort in Gossau beschäftigt. Zudem konnte die Personalkommission eine Angleichung des Bezugsrechts von Aktien (Jahresaktienprogramm) zwischen den Angestellten und den Mitgliedern der Direktion sowie der Geschäftsleitung bewirken. Mit der beschlossenen Anpassung haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, eine grössere Anzahl Aktien (neu fünf anstatt zwei) zu beziehen.

Kundinnen und Kunden

Der Dialog mit der Kundschaft findet sowohl im persönlichen Gespräch als auch im digitalen Raum statt. Dabei stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung: ein breites Niederlassungsnetz, das Beratungszentrum oder die digitalen Kanäle. Die SGKB prüft regelmässig die Zufriedenheit, die Empfehlungsbereitschaft und die Bindung 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 [Reklamationswesen](#).

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 Interessenvertretern 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 (PACTA¹) im Jahr 2022 des Bundesamts für Umwelt (Bafu).

Partnerschaften

Mit Lieferanten und Partnern pflegt die St.Galler Kantonalbank einen nahen Austausch, wobei insbesondere auf ein enges, 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.

Aktionariat und Ratingagenturen

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. Die St.Galler Kantonalbank 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

Gespräche 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.

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 statt mit den Vertreterinnen und Vertretern der Fraktionsparteien des Kantonsrats, dem Präsidenten des Verwaltungsrats und dem Präsidenten der Geschäftsleitung. 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 ihre Absichten und Ziele als Mehrheitsaktionärin der SGKB offen, darunter auch die gesellschaftlichen und sozialen Ziele.

¹ Paris Agreement Capital Transition Assessment

GRI-Inhaltsindex

Die St. Galler Kantonalbank AG berichtet für den Zeitraum Januar 2022 bis Dezember 2022 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards.

GRI 1: Grundlagen 2021

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

2-1 Organisationsprofil

St. Galler Kantonalbank AG

Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die SGKB ist eine Aktiengesellschaft. Die SGKB-Aktie wird seit dem 2. April 2001 an der Schweizer Börse SIX in Zürich gehandelt. 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 kantonalen Gesetzgebung muss der Kanton St. Gallen mindestens 51 % der SGKB-Aktien halten.

Aktuelle Informationen zur SGKB-Aktie [↗ sgkb.ch](https://www.sgkb.ch)

Hauptsitz der Organisation

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

Betriebsstätten

Der Heimmarkt Ostschweiz wird mit 37 Standorten im Bereich Privat- und Geschäftskunden sowie mit 5 Standorten im Private Banking erschlossen. Die Marktbearbeitung der angrenzenden Gebiete der Nachbarkantone erfolgt selektiv. Am Standort Zürich werden vermögende Kunden, externe Vermögensverwalter, Immobilienkunden und Firmenkunden aus der Deutschschweiz betreut. Die SGKB Deutschland verfügt über die Standorte München und Frankfurt.

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 umfasst nur das Stammhaus der St. Galler Kantonalbank AG. Die direkt gehaltene Tochtergesellschaft St. Galler Kantonalbank Deutschland AG, München, ist nicht Teil dieses Nachhaltigkeitsberichts.

Konsolidierungsgrundsätze und -methode

Informationen zu den Konsolidierungsgrundsätzen und – Methoden können dem Anhang zur Konzernrechnung [↗ Geschäftsbericht 2022, S. 115](#) entnommen werden.

2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Der Nachhaltigkeitsbericht informiert umfassend über das Engagement der SGKB im Bereich Nachhaltigkeit. Dabei werden die Ziele und die Aktivitäten in den wesentlichen Themen der SGKB hinsichtlich ihrer Auswirkung auf die Nachhaltigkeit für das Geschäftsjahr 2022 (1.1.–31.12.2022) aufgezeigt. Der vorliegende Bericht richtet sich an sämtliche Anspruchsgruppen der SGKB und ist der zweite eigenständige Nachhaltigkeitsbericht der SGKB mit Übereinstimmung der GRI-Standards 2021. Sofern nichts anderes erwähnt ist, beziehen sich die Angaben auf das Stammhaus der SGKB. Dieser Bericht erscheint jährlich und ist digital als PDF [↗ Nachhaltigkeitsbericht 2022](#) verfügbar. Zusammen mit dem Geschäftsbericht liefert er einen umfassenden Einblick in die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ökologischen Aktivitäten der Bank. Der Geschäftsbericht ist ebenso digital [↗ Geschäftsbericht 2022](#) verfügbar.

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

Datum der Veröffentlichung: 7. März 2023

2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird in Übereinstimmung mit den GRI-Standards (GRI Universal Standards 2021) veröffentlicht. Durch die Umstellung auf den neuen Standard 2021 wurden die Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft, Wirtschaft und Menschenrechte in der Wesentlichkeitsanalyse spezifiziert. Die dabei zusätzlich identifizierten zwei wesentlichen Themen «Führungs- und Arbeitskultur» sowie «Energie» werden ebenfalls im Bericht abgehandelt [↗ Wesentlichkeitsanalyse](#). Zudem gab es eine Ausdehnung in der Informationstiefe und -breite, um die Managementansätze gemäss GRI zu aktualisieren. Im Berichtsjahr gab es keine organisatorischen Anpassungen. Eine Anpassung der Messmethoden erfolgte bei den Kennzahlen im Teil [↗ Umweltmanagement](#) im Abschnitt Treibhausgase und Umweltbelastung.

2-5 Externe Prüfung

Auf eine externe Überprüfung des Berichts wurde verzichtet. Der Prozess der GRI-Berichterstellung wurde durch ELEVATE Zürich begleitet, einem auf Nachhaltigkeit spezialisierten Beratungsunternehmen.

Tätigkeiten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen**

Die St. Galler Kantonalbank vertreibt als Universalbank Finanzdienstleistungen und -produkte. Dabei stützt sich ihre Geschäftsstrategie auf die beiden Pfeiler Kreditgeschäft und Anlagegeschäft. Zur Sicherung einer nachhaltigen Ertragsentwicklung wird ein ausgewogenes Verhältnis von Bilanzgeschäft (Zinsertrag rund $\frac{2}{3}$ des Ertrags) und Anlagegeschäft (Kommissions- und Dienstleistungsertrag rund $\frac{1}{3}$ des Ertrags) angestrebt.

Die Aktivitäten der SGKB fokussieren sich auf die Kernmärkte Ostschweiz, übrige Deutschschweiz sowie Deutschland. In der Schweiz steht ein umfassendes Produkt- und Dienstleistungsangebot (Zahlen, Sparen, Vorsorgen, Anlegen und Finanzieren) zur Verfügung. Das Vermögensverwaltungsgeschäft in Deutschland wird im Stammhaus auf Basis der durch die deutsche Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) erteilten vereinfachten Freistellung betrieben. Zudem werden vermögende Kundinnen und Kunden aus Deutschland auch durch die Tochtergesellschaft SGKB Deutschland an den Standorten München und Frankfurt betreut.

Belieferte Sektoren

Die SGKB richtet ihr Geschäftsmodell auf verschiedene Märkte und Geschäftsfelder aus. Dies bezweckt die Diversifikation der Hauptertragsquellen aus dem Zinsgeschäft mit einem Anteil von 62% am Geschäftsertrag, aus dem Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft von 29% und aus dem Handelsgeschäft mit 8% Anteil am Geschäftsertrag. Erklärungen zu den Haupteinnahmequellen sind im [↗ Geschäftsbericht 2022, S. 98](#) erläutert. Für jede Kundengruppe hat die SGKB ein Geschäftsfeldmanagement etabliert, siehe [↗ Geschäftsbericht 2022, S. 12](#) und [↗ GRI 2-1](#).

Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette eines Finanzinstituts wie der SGKB kann in drei Wertschöpfungsstufen aufgeteilt werden. Berücksichtigt werden erstens vorgelagerte Prozesse, wie beispielsweise die Interaktion mit Lieferanten und Geschäftspartnern. Diese Prozesse betreffen insofern die Lieferkette der SGKB. Zweitens zählen die Tätigkeiten im eigenen Geschäftsbetrieb, inkl. Unterhalt der dazugehörigen Infrastruktur, sowie die eigenen Produkte, Dienstleistungen und Mitarbeitenden dazu. Und drittens werden nachgelagerte Prozesse berücksichtigt, sei dies in der Interaktion mit der Kundschaft, der Gesellschaft oder mit Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner. Darunter fallen auch die stetige Verbesserung und der Ausbau des digitalen Produkt- und Serviceangebots, die ausbezahlten Hypotheken und Kredite an die Kundschaft sowie die Anlagen, in denen die Kundinnen und Kunden investiert sind.

Relevante Geschäftsbeziehungen

Die relevanten Geschäftsbeziehungen sind im [↗ Geschäftsbericht 2022, S. 34–41](#) ersichtlich.

Signifikante Änderungen in der Organisation und der Wertschöpfungskette**Veränderungen 2022**

Der bisherige Präsident des Verwaltungsrats, Thomas A. Gutzwiller, erreichte an der Generalversammlung vom 4. Mai 2022 die maximale statutarische Amtsdauer. Die Generalversammlung wählte neu Roland Ledergerber, seit 2021 Mitglied des Verwaltungsrats, als Präsidenten des Verwaltungsrats. Sowohl in den belieferten Sektoren als auch in der Wertschöpfungskette haben keine signifikanten Änderungen stattgefunden.

Veränderungen 2023/2024

Da Hans Wey, seit 2014 Mitglied des Verwaltungsrats, die statutarische Altersgrenze von 70 Jahren erreicht hat, wird er an der ordentlichen Generalversammlung vom 3. Mai 2023 aus dem Verwaltungsrat ausscheiden. Gleichzeitig wird der Verwaltungsrat der Generalversammlung zwei neue Mitglieder zur Wahl vorschlagen:

2-6**Rolf Birrer**

Rolf Birrer ist Jahrgang 1965, Schweizer und wohnt in Luzern. Nach Abschluss des Studiums zum dipl. Betriebsökonom HWV trat er 1991 bei PricewaterhouseCoopers AG (PwC) ein, wo er seit 2001 als Partner und leitender Prüfer für zahlreiche börsenkotierte und privat gehaltene Finanzintermediäre verantwortlich ist. Von 2007 bis 2015 war er zudem Leiter Bankprüfung von PwC für die Region Zürich/St. Gallen/Vaduz. Per 30. Juni 2023 geht er bei PwC in Pension. Aufgrund seiner Funktion bei PwC, die seit Jahren als externe Revisionsstelle der St. Galler Kantonalbank mandatiert ist, wird er der Generalversammlung erst mit Amtsantritt per 1. Juli 2023 zur Wahl vorgeschlagen.

Daniel Ott

Daniel Ott, Jahrgang 1962, ist Bürger der Schweiz und von Italien und wohnt in Wil SG. Er ist eidg. dipl. Wirtschaftsinformatiker und schloss 2002 das Advanced Management Program «Mastering Technology Enterprises» (MTE) am IMD Lausanne ab. Seit 2020 leitet er als Mitglied des Führungsteams das Produktmanagement der ti&m AG, Zürich. Das Unternehmen ist in der Schweiz im Bereich der Entwicklung von Projekten und Produkten in den Bereichen Digitalisierung, Security und Innovation tätig. Davor war er während rund 27 Jahren für die Schweizer Grossbanken Credit Suisse und UBS in verschiedenen leitenden Funktionen im IT-Bereich tätig. Von 2018 bis 2020 war er Global Head of UBS WM Product and Service Management und gleichzeitig Lead of WMPC Tech Platform Evolution, von 2015 bis 2018 CIO UBS Asset Management Global Head GT Region Switzerland & EMEA und von 2013 bis 2015 CIO UBS Switzerland Head GT Region Switzerland & EMEA. Bei der Credit Suisse war er zuletzt von 2008 bis 2013 CIO Private Banking.

Somit wird sich der Verwaltungsrat der St. Galler Kantonalbank ab 1. Juli 2023 wieder aus neun Mitgliedern zusammensetzen. Wie die Universität St. Gallen (HSG) am 21. Dezember 2022 bekanntgab, wurde Manuel Ammann zum neuen Rektor ab 1. Februar 2024 gewählt. Im Zuge der Amtsübernahme als Rektor der HSG wird er seine Verwaltungsrats- und Beratungsmandate niederlegen und an der Generalversammlung 2024 aus dem Verwaltungsrat der St. Galler Kantonalbank zurücktreten. Gleichzeitig erreicht Kurt Rüegg die maximale statutarische Amtsdauer. Der Verwaltungsrat hat die entsprechende Nachfolgeplanung bereits eingeleitet. Weitere Informationen zur Organisation der SGKB sind im [Geschäftsbericht 2022, S. 70–85](#) nachzulesen.

2-7**Angestellte**

Allgemeine Angaben zur SGKB sind im Kapitel [Kennzahlen](#) → Allgemeine Angaben zu finden.

Informationen zu Umsatz und Kapital der Bank können den Finanzkennzahlen und der Bilanz im [Geschäftsbericht 2022, S. 108–113](#) entnommen werden.

Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden

Informationen zu Angestellten und Mitarbeitenden sind im Kapitel [Kennzahlen](#) → Fortschrittliche Arbeitgeberin aufgeführt. Eine Personalstatistik mit der Aufschlüsselung der Mitarbeitenden nach Regionen ist im [Geschäftsbericht 2022, S. 53](#) ersichtlich.

Methoden und Annahmen

Die Daten für die Berechnung der Kennzahlen wurden per 31. Dezember 2022 erhoben. Für die Zählung wurde die Anzahl Mitarbeitende verwendet. Zudem wurden die Ausbildungsplätze berücksichtigt.

Kontextinformationen

Die Mitarbeitendenkennzahlen befinden sich im selben Rahmen der Vorjahre. Die wichtigsten Kennzahlen werden quartalsweise erhoben und laufend beurteilt.

Fluktuationen

Informationen zur Fluktuationsrate sind im Kapitel [Kennzahlen](#) → Fortschrittliche Arbeitgeberin zu finden.

Die Fluktuationsrate beträgt 2022 8.9% (Vorjahr 4.6%), was im Vergleich zum Vorjahr ein signifikanter Anstieg ist. Gründe dafür sind die Veränderungen des Arbeitsmarktes (demografischer Wandel, Fachkräftemangel und vor allem gewisse Nachholeffekte nach den COVID-Jahren). 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 keinen 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 vorgestellt ([L Geschäftsbericht 2022, S. 70–85](#)). Die Aufgaben und Kompetenzen des Verwaltungsrats, der Ausschüsse und der Geschäftsleitung sind in den Statuten ([L sgkb.ch](#)) sowie im Geschäfts- und Organisationsreglement definiert.

Die Organisationsstruktur für das Nachhaltigkeitsmanagement wird unter [L Nachhaltigkeitsstrategie und -management](#) erläutert.

2-10 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan

Der Verwaltungsrat (VR) definiert die im VR erforderlichen Kompetenzen und überprüft diese regelmässig. Für neu zu besetzende Positionen werden detaillierte Anforderungsprofile definiert. Diese umfassen neben spezifischen Fachkenntnissen auch weitere Kompetenzen und Persönlichkeitskriterien. 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 VR eine oder mehrere Personen zur Wahl vor, die sich dem VR persönlich vorstellen. Die Nomination von VR-Mitgliedern 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 VR-Mitglieder erfolgt durch die Generalversammlung. Gemäss Art. 14 Abs. 2 der Statuten entsendet die Regierung des Kantons St. Gallen eines ihrer Mitglieder als Vertreter des Staates in den VR der Bank.

[L Geschäftsbericht 2022, S. 70–85](#)

2-11 Vorsitzende, Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

Angaben dazu sind im [L Geschäftsbericht 2022, S. 70–85](#) beschrieben.

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

Angaben dazu sind im [L Geschäftsbericht 2022, S. 70–85](#) beschrieben.
Die Organisationsstruktur für das Nachhaltigkeitsmanagement wird unter [L Nachhaltigkeitsstrategie und -management](#) erläutert.

2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Die Organisationsstruktur für das Nachhaltigkeitsmanagement wird unter [L Nachhaltigkeitsstrategie und -management](#) erläutert.

2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Nachhaltigkeitsbericht 2022 wurde am 14. Februar 2023 von der Geschäftsleitung abgenommen und genehmigt.

2-15 Interessenkonflikte

Im öffentlich zugänglichen Dokument [L Interessenkonflikte und Massnahmen zur Vermeidung](#) sind die möglichen Arten von Interessenkonflikten sowie der Umgang und das Erkennen bis hin zur Vermeidung und Offenlegung beschrieben.

2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

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

Im [L Geschäftsbericht 2022, S. 82](#) 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 Wissenstransfers sind im Kapitel [L Nachhaltigkeitsstrategie und -management](#) erläutert.

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 VR-Sitzung einschliesslich allfälliger Massnahmen zur Diskussion gestellt. 2022 wurden die Self-Assessments der vergangenen drei Jahre mit Beizug eines externen Unternehmens einem Review unterzogen und die Ergebnisse im Verwaltungsrat diskutiert.

| | |
|-------------|---|
| 2-19 | <p>Vergütungspolitik</p> <p>Die Vergütungspolitik der SGKB wird im Geschäftsbericht 2022, S. 88–94 und in den Statuten der SGKB Art. 27–29 beschrieben. Die SGKB hat derzeit keine direkten Anreize in der Vergütungspolitik in Bezug auf die Nachhaltigkeitsauswirkungen.</p> |
| 2-20 | <p>Verfahren zur Festlegung der Vergütung</p> <p>Das Verfahren zur Festlegung der Vergütung ist im Geschäftsbericht 2022, S. 88–94 und in den Statuten der SGKB Art. 27–29 der SGKB beschrieben.</p> |
| 2-21 | <p>Verhältnis der Jahresgesamtvergütung</p> <p>Das Verhältnis zwischen dem höchsten Lohn und dem Medianlohn beträgt bei der St. Galler Kantonalbank 5.8. Dies ohne Auszubildende.</p> |

Strategie, Richtlinien und Praktiken

| | |
|-------------|---|
| 2-22 | <p>Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung</p> <p>Die Erklärungen zur Nachhaltigkeitsstrategie sind im Editorial und im Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie und -management beschrieben.</p> |
| 2-23 | <p>Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen</p> <p>Die St. Galler Kantonalbank ist sich ihrer Verantwortung gegenüber Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt in der Region bewusst und betreibt eine aktive Nachhaltigkeitsstrategie, die konkrete und messbare Ziele für die St. Galler Kantonalbank festhält Nachhaltigkeitsstrategie und -management. Die darin enthaltenen Ziele sieht die SGKB als verbindlich an und richtet ihre Geschäftstätigkeiten dementsprechend aus, um sie erreichen zu können.</p> <p>Aus diesem Grund verpflichtet sich die SGKB freiwillig dazu, ihre Geschäftstätigkeiten verantwortungsvoll auszuführen und sich an nationalen sowie internationalen Rahmenwerken, wie die SDG, die GRI, UNPRI, auszurichten. Die SGKB möchte zudem in einem Dokument den Umgang mit sämtlichen Fragestellungen der Lieferkette inklusive Beschaffungskriterien definieren und festhalten.</p> <p>Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip</p> <p>Die St. Galler Kantonalbank beschränkt sich auf ihre Kernkompetenzen und ihr Kerngeschäft. Sie ist nur in jenen Geschäftsbereichen tätig, in denen sie über die notwendige Erfahrung und das erforderliche Wissen verfügt. In der Marktbearbeitung setzt sie dabei auf Qualität – sowohl im Sinn von Ertragsqualität als auch im Sinn von Risikomanagement – vor Quantität. Strategisch zentral ist das Management der Kreditrisiken, der Zinsänderungsrisiken sowie der operationellen Risiken. 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 Geschäftsbericht 2022, S. 103–106, 120–127.</p> <p>Informationen zum Umgang mit ESG-Risiken sowie zur zukünftigen Umsetzung der TCFD-Richtlinien sind in den Erläuterungen zum wesentlichen Thema Risikomanagement zu finden.</p> |
| 2-24 | <p>Einbeziehung politischer Verpflichtungen</p> <p>Die geplante Prüfung und Verschriftlichung sämtlicher Fragestellungen zum Thema Lieferkette und Beschaffungskriterien 2-23 soll im Intranet für alle Mitarbeitenden zugänglich sein.</p> <p>Weitere Massnahmen zur Verankerung der Selbstverpflichtung können nach Veröffentlichung im nächsten Nachhaltigkeitsbericht aufgeführt werden.</p> |

2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Reklamationswesen/Beschwerdemanagement der St.Galler Kantonalbank AG

Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeitenden steht für die SGKB an erster Stelle. Deshalb hat die SGKB ein zentrales Beschwerdemanagement 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/Beschwerdemanagement](#) sind auf der Website veröffentlicht.

Whistleblowing-Stelle

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 hinweisgebenden Person vertraulich. Weitere Informationen zur Whistleblowing-Stelle sind im Kapitel [Diversität und Chancengleichheit](#) zu finden.

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

Informationen sind in den Kapiteln [Dialog mit Anspruchsgruppen](#) und [Diversität und Chancengleichheit](#) zu finden.

2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Der Personalabteilung wurden 2022 (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 2022 (wie 2021) keine Geldbussen für Verstösse gegen Gesetze und Verordnungen.

Da im Berichtsjahr (wie auch 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 das Thema Nachhaltigkeit aufgreifen und bearbeiten. Eine Übersicht der Initiativen, Standards und Mitgliedschaften ist auf [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 2021

Angaben zu wesentlichen Themen

3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

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

3-2 Liste der wesentlichen Themen

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

Nachhaltige Produkte

Produktportfolio

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen der SGKB auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft durch das Produktportfolio

Die SGKB kann mit ihren Produkten und Dienstleistungen Einfluss nehmen, in welche Verwendungszwecke Gelder in Form von Anlagen oder Krediten fliessen. Dafür muss sie nicht nur das Angebot schaffen, sondern die Kundinnen und Kunden auch entsprechend beraten [Beratungsleistung](#). Ein Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen in den Bereichen Anlegen, Vorsorgen und Finanzieren ermutigt die Kundinnen und Kunden, ihr Geld in nachhaltige Unternehmen zu investieren oder Angebote zu wählen, die nachhaltiges Verhalten fördern. So können die Finanzströme stärker in nachhaltige Unternehmen¹ 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 ihre finanziellen Risiken mit Blick auf potenzielle transitorische Risiken.

Durch die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Investmentprozess können negative Auswirkungen in Bezug auf Wirtschaft, Umwelt und Soziales reduziert werden. Durch den Fokus auf verantwortungsvolle Unternehmensführung werden negative Auswirkungen im Bereich der Wirtschaft gemindert. Ein gewisses Restrisiko zur Entstehung von unerwünschten oder unkontrollierbaren negativen Auswirkungen bleibt trotz Berücksichtigung von ESG-Kriterien bestehen.

Mit dem nachhaltigen Produktangebot im Bereich Hypothekendarfinanzierungen möchte die SGKB unter anderem Privatkundinnen und -kunden bezüglich der Umweltauswirkung ihrer Liegenschaften (Fokus: CO₂-Emissionen) sensibilisieren. Sie sollen motiviert werden, nachhaltig zu bauen respektive zu sanieren, um so die Reduktion der Treibhausgasemissionen des Gebäudeparks voranzutreiben.

Ziele, Ambition und Organisation der SGKB

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

- Bis Anfang 2023 bietet die SGKB ihren Kundinnen und Kunden mit Anlagebedürfnissen und anlageorientierten Vorsorgebedürfnissen nachhaltige Produktalternativen an.
- Bis Anfang 2024 schafft die SGKB Transparenz bezüglich ESG in den Wertschriftenreportings der Kundinnen und Kunden (umfasst Anlagendepots und Vorsorgedepots).
- Fortlaufende Weiterentwicklung und Ausbau von Lösungen, die nachhaltiges Verhalten und Investieren im Bereich Immobilienfinanzierungen anregen

Organisation

Die Ausgestaltung des Produktportfolios verantwortet die Abteilung Produktmanagement. Neue Produkte werden im Rahmen eines Sign-off-Prozesses durch definierte Fachstellen beurteilt und freigegeben. Unter anderem prüft die Fachstelle Nachhaltigkeit in diesem Prozess neue Produkte hinsichtlich ihrer Relevanz für die 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 Personal Ausbildung erstellt. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der geplanten und umgesetzten Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bankübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Produktportfolio» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

Massnahmen und Aktivitäten der SGKB

Um ihren Beitrag zur Gestaltung eines nachhaltigen Finanzsystems zu leisten, hat die SGKB 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 CO₂-Emissionen sowie mit attraktiven Konditionen bei nachhaltigen Gebäudeinvestitionen. 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 nachhaltige und innovative Angebote erweitern sowie Kundinnen und Kunden bei der Wahl von nachhaltigen Produkten kompetent und transparent beraten [Beratungsleistung](#).

Anlegen und Vorsorge

Die St. Galler Kantonalbank verwaltet eigene Strategie-, Vorsorge-, Aktien- und Obligationenfonds. 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 [sgkb.ch](#).

¹ Die SGKB definiert entlang ihres ESG-Ansatzes für Anlageprodukte ein Unternehmen als nachhaltig (siehe Abschnitt Massnahmen und Aktivitäten der SGKB).

Die SGKB berücksichtigt für alle SGKB-Anlageprodukte die Ausschlussliste des Schweizer Vereins für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen [LV SVVK-ASIR](#) und schliesst beispielsweise die Hersteller kontroverser Waffen von Investments in den SGKB-Anlagefonds und in den Vermögensverwaltungsmandaten aus. Dadurch investiert die SGKB nicht direkt in Firmen, die in die Entwicklung oder Herstellung von Atomwaffen sowie Antipersonenminen und Streumunition involviert sind.

Die SGKB führt drei nachhaltige Strategiefonds für das freie Vermögen und drei für die zweite und dritte Säule sowie ein nachhaltiges Vermögensverwaltungsmandat. 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 Anlageprodukte als nachhaltig, wenn sie den ESG-Ansatz der SGKB erfüllen [LV 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. Konkret werden folgende drei Stufen in unserem ESG-Ansatz berücksichtigt:

1. Ausschlussansatz: Ausschluss von Unternehmen, die mit vordefinierten Geschäftsaktivitäten in Verbindung gebracht werden:
 - Kein Umsatz in Gentechnik in der Landwirtschaft, in kontroversen Waffen, Kohlereserven, konventionellen und unkonventionellen Ressourcen, nicht medizinischen Tierversuchen
 - Max. 5% Umsatz in Tabak, Alkohol, Glücksspiel, Erwachsenenunterhaltung, konventionellen Waffen- und Rüstungsgütern und Kernenergie
2. Kontroversenansatz: Ausschluss von Unternehmen, die mit kontroversen Themen in Verbindung gebracht werden:
 - Kontroverse Kriterien für Umweltverträglichkeit: Biodiversität und Landnutzung, Energie und Klimawandel, toxische und nicht toxische Abfälle etc.
 - Kontroverse Kriterien für soziales Verhalten: wettbewerbsfeindliche Handlungen, Menschenrechte, Kinderarbeit, Diskriminierung, Sicherheit und Gesundheit etc.
 - Kontroverse Kriterien für Unternehmensführung: Betrug und Korruption etc.
3. Best-in-Class-Ansatz
 - Mindestrating von MSCI ESG BBB

Institutionellen Kunden sowie Privatkundinnen und -kunden mit einem Vermögensverwaltungsmandat wird auf Nachfrage seit 2021 ein Wertschriftenreporting zur Verfügung gestellt, das eine detaillierte Nachhaltigkeitsanalyse beinhaltet. Dies erfolgt in Kooperation mit FE Fundinfo AG, einem etablierten Anbieter für Fondsdaten.

In Zusammenarbeit mit der Stiftung Max Havelaar bietet die SGKB für den Bezug von physischem Gold Kundinnen und Kunden nachhaltige Alternativen [LV sgkb.ch](#). Für den Bezug von kleineren Mengen Gold (1 – 20 Gramm) bietet die SGKB ausschliesslich Fairtrade-Gold an. Dadurch engagiert sich die SGKB indirekt für einen besseren Schutz von Mensch und Umwelt im Goldbergbau. Die Fairtrade-Zertifizierung verbietet missbräuchliche Kinderarbeit, Zwangsarbeit und andere Formen der Diskriminierung. 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.

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. 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. 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 Fotovoltaikanlage von attraktiven Finanzierungsbedingungen. Weiter bietet die SGKB ihrer Kundschaft und allen Interessierten über die öffentliche SGKB-Website kostenlosen Zugang zu ihrem Renovations- und CO₂-Rechner, der die Renovationskosten und -zeitpunkte für Wohneigentum oder Renditeeigenschaften ermittelt [LV Renovationsrechner](#). Ausserdem werden die CO₂-Gebäudeemissionen der Liegenschaft sowie die Auswirkungen aufgezeigt. Berechnen lässt sich auch, wie sich zukünftige Sanierungen auf die CO₂-Gebäudeemissionen auswirken.

Anspruchsgruppen

Die SGKB versucht, die Kundenbedürfnisse mit eigenen nachhaltigen Produkten möglichst zu erfüllen. Der Dialog mit den Kundinnen und Kunden ist dabei der Kern, insbesondere um die ergriffenen Massnahmen in diesem wesentlichen Thema hinsichtlich Wirksamkeit zu prüfen [LV Dialog mit Anspruchsgruppen](#). Weiter werden die Lieferantinnen und Lieferanten von spezifischen Produktgruppen aktiv miteinbezogen. Dabei finden regelmässige Austausche statt und neue Anforderungen, Trends und Entwicklungen werden gemeinsam diskutiert. Eine wichtige Kontrolltätigkeit übernimmt die Fondsleitung der 1741 Group, welche die Überwachung unserer Fondsprodukte anhand der Fondsprospekte durchführt, dadurch die Einhaltung der entsprechenden Nachhaltigkeitsgrundsätze sicherstellt und so potenzielle negative Auswirkungen reduziert.

Unsere lancierten und geplanten Massnahmen stehen in Einklang mit den Vorgaben seitens Regulatoren, wie beispielsweise der FINMA, oder auch seitens Branchenvereinigungen, wie beispielsweise der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg). Die FINMA hat verstärkte Prüfungskriterien bezüglich der Freigabe von nachhaltigen Finanzinstrumenten erlassen. Dadurch fördert sie einen erhöhten Branchenstandard hinsichtlich nachhaltiger Finanzinstrumente.

Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Anlegen und Vorsorge

Die SGKB hat 2022 drei neue Tranchen der nachhaltigen Vorsorgestrategiefonds «Denk3a» für das digitale Wertpapiersparen 3a lanciert. Diese Tranchen folgen analog den bisherigen nachhaltigen Anlagefonds dem ESG-Ansatz der SGKB (siehe Abschnitt Managementansatz). Durch diese Produkterweiterung konnte ein weiteres Kundenbedürfnis erfüllt und potenziellen negativen Auswirkungen entgegengewirkt werden.

Finanzieren

Die SGKB lancierte 2022 die Eco-Hypothek [↗ Massnahmen und Aktivitäten der SGKB](#).

Zielerreichung

Anlegen und Vorsorge

- Per Ende 2022 betrug der Anteil des Mandats «COMFORT premium eco» rund 10% am gesamten Volumen der Vermögensverwaltungsmandate, was einem verwalteten Vermögen von rund CHF 345.2 Mio. entspricht.
- Die sechs Eco-Strategiefonds und -Vorsorgefonds wurden im Oktober 2021 lanciert. Das Gesamtfondsvolumen betrug Ende 2022 rund CHF 179.5 Mio., was einem Volumenanstieg von 15.8% entspricht.
- Die Stimmrechtsausübung wurde gemäss der nachhaltigen Policy von ISS umgesetzt.
- Das Projekt «Nachhaltiges Wertschriftenreporting» wurde in das Projekt «Nachhaltiges Beraten» integriert und wird bis Ende 2023 abgeschlossen sein.

Finanzieren

- Das Projekt «Nachhaltigkeit im Finanzieren» konnte im Jahr 2022 weitgehend umgesetzt werden.
- Mit der Lancierung der Eco-Hypothek verfügt die SGKB im Bereich Immobilienfinanzierungen über ein Angebot, das nachhaltige Investitionen in Wohnbauten mit attraktiven Finanzierungskonditionen unterstützt. Durch dieses Projekt konnte zudem die Zusammenarbeit mit der Energieagentur St. Gallen als wichtiger Partnerin auf diesem Gebiet vertieft werden.

Ausblick für 2023

Für 2023 plant die SGKB folgende Aktivitäten im Produktportfolio:

Anlegen und Vorsorge

- Umsetzung des Projekts «Nachhaltiges Beraten und Reporting» mit dem Ziel, die Nachhaltigkeitspräferenzen der Kundinnen und Kunden einzuholen sowie die ESG-Daten zu Finanzinstrumenten in den Kundenportfolios zu beschaffen und diese Daten im Wertschriftenreporting der Kundinnen und Kunden abzubilden.
- Lancierung eines neuen Strategiefonds «Kapitalgewinn Eco».

Finanzieren

- Abschlussphase des Projekts «Nachhaltigkeit im Finanzieren» inkl. Tracking der Entwicklung des neuen Produkt- und Beratungsangebots.
- Sensibilisierung unserer Kundschaft durch Kommunikationsmassnahmen.

Eigene Angaben

Anzahl nachhaltiger Anlageprodukte

Die Anzahl der nachhaltigen SGKB-Anlageprodukte im Verhältnis zum gesamten Anlageproduktportfolio ist zum Stichtag 31. Dezember 2022 wie folgt:

- 3 von 15 SGKB-Anlagefonds (freies Vermögen) sind nachhaltig.
- 3 von 6 SGKB-Vorsorgefonds (dritte Säule) sind nachhaltig.
- 3 von 6 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

Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Nachhaltige Produkte

Wahrgenommene Eigentümerschaft in SGKB-Anlagefonds

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

Beratungsleistung

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen der SGKB auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft durch die Beratungsleistung

Durch die Ausrichtung der Beratung auf die Nachhaltigkeitspräferenzen der Kundinnen und Kunden können Finanzinstitute nachhaltige Lösungen forcieren und kommen zugleich den Bedürfnissen der Kundschaft hinsichtlich nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen nach. Die Kundenzufriedenheit ist ein wertvolles Gut und für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg entscheidend. Wenn ein Produkt nicht einhält, was es verspricht oder zu wenig transparent ist, können negative Auswirkungen für die Kundschaft, die Bank und die nachhaltige Entwicklung entstehen.

Umso wichtiger ist das einwandfreie Zusammenspiel zwischen der Beratungsleistung und dem Produktangebot [🔗 Produktportfolio](#).

Ziele, Ambition und Organisation der SGKB

Mit ihrer 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. Diesen Beratungsansatz und die damit verbundenen Prozesse und Systeme beabsichtigt sie, im Zuge der Umsetzung der beiden SBVg-Selbstregulierungen im Bereich Finanzieren [🔗 Selbstregulierung Finanzieren](#) und Anlegen [🔗 Selbstregulierung Anlegen](#) strukturiert und systematisch um das Thema Nachhaltigkeit zu erweitern.

Die SGKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Ziele im Zusammenhang mit ihrer Beratungsleistung gesetzt:

- Bis Anfang 2024 sind Kundenberaterinnen und Kundenberater für Beratungen im Bereich ESG-Kriterien/-Themen ausgebildet.
- Bis Anfang 2024 sind Nachhaltigkeitskriterien Bestandteil der Beratungsprozesse Anlegen inkl. Fondssparen und Wertpapiersparen 3a.
- Weitere Massnahmen zur Verankerung von nachhaltigen Finanzierungsthemen im Beratungsprozess

Organisation

Verantwortlich für die Ausgestaltung der Beratungsprozesse ist das Team «Beratungsprozesse und Systeme». Die Befähigung der involvierten Mitarbeitenden zur Beratung nachhaltiger Produktlösungen erfolgt durch die beschriebenen Schulungen (siehe Produktportfolio). Die Beurteilung und Qualitätssicherung der umgesetzten Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bankübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Beratungsleistung» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit, der Mitglieder aus allen relevanten Bereichen aufweist.

Massnahmen und Aktivitäten der SGKB

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 publik gemacht. Durch die Umsetzung dieser Selbstregulierungen werden die Themen Nachhaltigkeit und Energieeffizienz zum integralen Bestandteil der Beratungsgespräche mit Privatkundinnen und -kunden. Eine nach Nachhaltigkeitskriterien ausgerichtete Beratung trägt dazu bei, Kundinnen und Kunden über die Wirkung ihrer Finanz- bzw. Investitionsentscheidung in Bezug auf Wirtschaft, Umwelt und Soziales transparent aufzuklären bzw. sie zu sensibilisieren.

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) wird ein Standard für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitspräferenzen und -risiken in der Anlageberatung (portfoliobasiert und transaktionsbezogen) sowie der Vermögensverwaltung festgelegt. So werden künftig die Nachhaltigkeitspräferenzen der Kundschaft für die Wahl der passenden Anlagelösung berücksichtigt. Zudem wird sich die SGKB nach Umsetzung des Projekts «Nachhaltiges Beraten und Reporting» an die Informations- bzw. Aufklärungspflicht über das Nachhaltigkeitsangebot sowie die entsprechenden Risiken halten. Dadurch kann die Kundschaft die Nachhaltigkeit einzelner Finanzinstrumente und ihres Gesamtportfolios beurteilen und bewusste Entscheidungen zwischen konventionellen und nachhaltigen Anlage- und Vorsorgeprodukten treffen. Weiter werden gewisse Kennzahlen bzgl. Nachhaltigkeit neu im Wertschriftenreporting ergänzt.

Kreditberatungsprozess

Im Rahmen des Kreditvergabeprozesses wird jedes Finanzierungsgeschäft eingehend geprüft. Neben der Kreditwürdigkeit und der Kreditfähigkeit 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 Vorsorge- und Risiken, 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 verstärkt auch die ökologischen Aspekte der betrachteten Immobilie thematisiert, indem die CO₂-Gebäudeemissionen anhand des Renovations- und CO₂-Rechners im Rahmen des Beratungsprozesses aufgezeigt werden. Dadurch sind Themen wie langfristiger Werterhalt der finanzierten Immobilien, die Energieeffizienz und damit verbunden die Gebäudeemissionen toolgestützt in der Beratung integriert.

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. Diese Zusammenarbeit betrifft die folgenden Aspekte:

- Kundenberaterinnen und Kundenberater werden im Themengebiet «Hintergrundwissen zu Energiestrategie sowie energetischem Bauen und Modernisieren» ausgebildet.
- Das gemeinsame Beratungsangebot «Energie-Erstberatung» wird in einem Pilotversuch bis Mitte 2023 lanciert. Kundinnen und Kunden können sich durch Fachpersonen der Energieagentur St. Gallen zu Themen wie Gebäude-modernisierung, erneuerbare Energien, vorbildliche Neubauten oder Förderprogramme kostenlos beraten lassen.
- Die Netzwerkreihe «EnergieTreff SG» der Energieagentur St. Gallen wird durch Sponsoring unterstützt. «EnergieTreff 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.
- Der Energiekongress der Energieagentur St. Gallen, eine jährliche Fachveranstaltung rund um das Thema Energie, wird durch Sponsoring unterstützt.

Weitere Partnerschaften

- Seit 2022 ist die SGKB offizielle Partnerin des Programms «erneuerbar heizen» von EnergieSchweiz. Dieses Programm leistet seit 2020 einen wichtigen Beitrag, wenn es darum geht, die CO₂-Emissionen aus dem Schweizer Gebäudepark zu reduzieren. Hausbesitzerinnen und Hausbesitzer sowie Stockwerkeigentümerinnen und -eigentümer erhalten Antworten auf ihre Fragen und professionelle Beratungsangebote. Als Partnerin von «erneuerbar heizen» platziert die SGKB die Impulsberatung «erneuerbar heizen» in unseren Beratungsgesprächen, wenn es um den Ersatz von Heizungen geht, und arbeitet in den Bereichen Sensibilisierung und Kommunikation mit «erneuerbar heizen» zusammen.
- 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.
- Im Berichtsjahr hat die SGKB am Pilotprojekt «Heizungsersatz bei Mehrfamilienhäusern von nicht institutionellen Eigentümerschaften» des Bundesamtes für Energie (BFE; Auftraggeber) in Zusammenarbeit mit der Energieagentur St. Gallen teilgenommen. In diesem Projekt möchte das BFE herausfinden, ob sich ein Finanzierungsgespräch mit der Bank dazu eignet, die nicht institutionellen Eigentümerschaften von Mehrfamilienhäusern für eine Beratung zu einem allfälligen Heizungsersatz zu motivieren. Der Projektabschluss ist für das Folgejahr vorgesehen.

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 Kundenberatenden, die private Liegenschaften bzw. Wohnimmobilien finanzieren, bezüglich des neuen Finanzierungsangebots geschult und zusammen mit der Energieagentur St. Gallen auf dem Gebiet «Hintergrundwissen zu Energiestrategie sowie energetischem Bauen und Modernisieren» ausgebildet. Insgesamt haben 240 Vertriebsmitarbeitende diese Schulung absolviert. Ziel dieser Massnahme war die Befähigung der Kundenberatenden, Kundinnen und Kunden hinsichtlich nachhaltiger bzw. energetischer Investitionen zu sensibilisieren sowie einen Austausch auf Augenhöhe zu führen.

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

Gleichermassen wichtig bleibt zudem weiterhin die bankinterne Kundenberatenden-Lizenzierung. Diese hat zum Ziel, die kontinuierlich hohe Beratungsqualität in der Bank sicherzustellen. Aufgrund der angepassten Beratungsprozesse wird das Thema Nachhaltigkeit somit automatisch auch in die Lizenzierung bzw. Relizenzierung der Kundenberatenden in den Bereichen Privat- und Geschäftskunden sowie im Private Banking mit einfließen.

Anspruchsgruppen

Die Informationen zu den Anspruchsgruppen sind im Kapitel [↗ Produktportfolio](#) beschrieben.

Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Im Berichtsjahr 2022 wurde das Nachhaltigkeitsengagement der Kundenberatenden weiter verstärkt, um sowohl den gesetzten Zielen näherzukommen als auch regulatorischen Anforderungen und Kundenbedürfnissen gerecht zu werden.

Zielerreichung

Anlageberatungsprozess

- Im Jahr 2022 hat die SGKB das Projekt «Nachhaltiges Beraten und Reporting» mit dem Ziel aufgesetzt, ab 2024 die Nachhaltigkeitspräferenz ihrer Kundinnen und Kunden im Anlageberatungsprozess einzuholen und für die Wahl der passenden Anlagelösung zu berücksichtigen (vgl. Abschnitt «Massnahmen und Aktivitäten»).
- Des Weiteren konnten die nachhaltigen Anlage- und Vorsorgefonds in die SGKB-Applikation «Denk3a» innerhalb der SGKB-Apps integriert werden.
- Bei der Anlageberatung von Kundinnen und Kunden mit Domizil EU/EWR wird die Nachhaltigkeitspräferenz bereits abgeholt. Schliesslich hat die Kundschaft die Möglichkeit, das Vermögensverwaltungsmandat «premium eco» abzuschliessen, das den SGKB-Nachhaltigkeitsansatz verfolgt [↗ Factsheet «Nachhaltiges Anlegen für Kundinnen und Kunden mit Domizil/Sitz EU/EWR»](#).

Kreditberatungsprozess

- Im Bereich Immobilienfinanzierung konnten im Beratungsprozess Nachhaltigkeitsthemen mit Fokus auf ökologische Nachhaltigkeitsdimensionen erfolgreich etabliert werden.
- Zudem konnten im Berichtsjahr der vorhandene Renovations- und CO₂-Rechner und auch die neue Eco-Hypothek in das Beratungstool St. Galler Finanzberatung und damit in den Beratungsprozess integriert werden. Ausführungen zum Renovations- und CO₂-Rechner finden sich im Kapitel [↗ Produktportfolio](#).
- Durch die Weiterentwicklung des Produkt- und Beratungsangebots im Bereich Immobilienfinanzierungen sind die regulatorischen Vorgaben durch die SBVg-Selbstregulierung zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der Hypothekarberatung adressiert.

Ausblick für 2023

Für 2023 plant die SGKB folgende Aktivitäten im Bereich Beratungsleistung:

- Sämtliche Kundenberaterinnen und Kundenberater werden umfassend zum Thema Nachhaltigkeit im Generellen, aber auch spezifisch auf den neuen Anlageberatungsprozess geschult.
- Abschluss Pilotprojekt «Heizungersatz bei Mehrfamilienhäusern von nicht institutionellen Eigentümerschaften» des Bundesamtes für Energie (Auftraggeber) in Zusammenarbeit mit der Energieagentur St. Gallen
- Umsetzung des Projekts «Nachhaltiges Beraten und Reporting» und somit Sicherstellung der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitspräferenzen im Anlageberatungsprozess

Eigene Angaben

Anzahl der ausgebildeten Kundenberaterinnen und Kundenberater zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der Hypothekarberatung

2022 wurden 240 Kundenberaterinnen und Kundenberater für den Vertrieb der neuen Eco-Hypotheken sowie die Beratungsangebote in diesem Themenbereich (insb. Energie-Erstberatung und Impulsberatung «erneuerbar heizen») geschult. Darüber hinaus wurden diese Mitarbeitenden durch die Energieagentur St. Gallen auf dem Gebiet «Hintergrundwissen zu Energiestrategie sowie energetischem Bauen und Modernisieren» ausgebildet.

Risikomanagement

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen der SGKB auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft durch das Risikomanagement

Eine nachhaltige Geschäftstätigkeit ist eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Entwicklung der SGKB. Die Banken müssen Risiken erkennen, analysieren, messen und steuern. Dazu zählen ebenso nachhaltigkeitsbezogene Risiken. Gleichzeitig ist die transparente Kommunikation betreffend Klimarisiken ein wesentlicher Faktor, um langfristig eine erfolgreiche Bank zu bleiben. Dies entspricht in einem steigenden Masse nicht nur den Erwartungen der Stakeholder der SGKB, sondern auch denen des Gesetzgebers und der breiten Öffentlichkeit. Neben finanziellen Schäden sind zudem Reputationsschäden zu berücksichtigen und zu vermeiden. Durch einen verantwortungsvollen Umgang der Bank mit nachhaltigkeitsbezogenen Risiken sowohl intern wie auch im regionalen Umfeld trägt die SGKB zu einem positiven Wandel der eigenen Unternehmensführung wie auch der Gesellschaft insgesamt bei. Risiken können frühzeitig erkannt, den Kundinnen und Kunden erklärt und mit entsprechenden Massnahmen abgewälzt, vermindert oder ganz vermieden werden. Das lokale Gewerbe kann im Transformationsprozess unterstützt werden, damit negative wirtschaftliche Auswirkungen auf die regionale und die globale Umwelt reduziert werden. Das Risikomanagement kann durch die systematische Erfassung, die korrekte Bewertung und Überwachung der Risiken dazu beitragen, dass die SGKB für die Zukunft weiterhin erfolgreich aufgestellt ist und ihre Kundinnen und Kunden bei der nachhaltigen Finanzierung unterstützen kann.

Ziele, Ambition und Organisation der SGKB

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

- Bis 2023 Erweiterung des Risk Framework um für die SGKB materielle ESG-Risiken
- Von 2023 bis 2025 stufenweise Umsetzung von TCFD-Empfehlungen; Berichterstattung im Geschäftsbericht über die jeweils umgesetzten Empfehlungen der TCFD
- Bis Ende 2024 Identifikation der CO₂-Emissionen (Scope 3) der getätigten Anlagen und Immobilienfinanzierungen
- Ermittlung der Auswirkung von ESG-Szenarien auf die SGKB (hinsichtlich der Depotwerte der Kundinnen und Kunden und der kommerziellen Kredite und Lombardkredite bis 2024)
- Messung der ESG-Risiken aus dem Kerngeschäft (Anlegen bis 2023, Immobilienfinanzierungen bis 2025)

Organisation

Der Verwaltungsrat ist das oberste Organ der Risikomanagement-Organisation. Er legt die Risikopolitik fest und definiert darin Risikophilosophie, Risikomessung und Risikosteuerung. Der Verwaltungsrat genehmigt die strategischen Risikoelemente basierend auf der Risikofähigkeit und überwacht deren Einhaltung sowie die Umsetzung der Risikopolitik. Durch einen quartalsweisen Bericht sowie unverzügliche Informationen in Ausnahmesituationen ist die Überwachung sämtlicher Risiken durch das oberste Organ jederzeit gewährleistet. Die Ausführung der Anweisungen des Verwaltungsrats obliegt der Geschäftsleitung. Sie ist für den Aufbau adäquater Systeme zur Risikoüberwachung verantwortlich. Ein angemessenes Reporting auf allen Stufen wird mit dem internen Berichtswesen sichergestellt. Die im Bereich Corporate Center angesiedelte Abteilung Risk Office übernimmt die Funktion einer zentralen und unabhängigen Risikokontrolle, wie sie von der FINMA als Aufsichtsbehörde vorgeschrieben ist. Die Leiterin des Risk Office nimmt die Funktion des Chief Risk Officer wahr und überwacht die Kredit-, Markt-, Liquiditäts- und die operationellen Risiken. Das Risk Office koordiniert die quartalsweise Berichterstattung sämtlicher Risiken. Zu den Aufgaben des Risk Office gehört die Weiterentwicklung und Validierung von Methoden, Modellen und Systemen zur Identifikation, Messung und Steuerung der verschiedenen Risikoarten.

Hierzu gehört auch die Bearbeitung und Überwachung der ESG-Risiken. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bankübergreifende Austausch für das wesentliche Thema «Risikomanagement» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit. Im Rahmen des Round Table Nachhaltigkeit sind alle wesentlichen internen Partnerbereiche im Prozess der Identifikation von ESG-Risiken involviert und werden für die Definition und Umsetzung von möglichen Massnahmen miteinbezogen.

Massnahmen und Aktivitäten der SGKB

Die SGKB verfolgt grundsätzlich einen präventiven Risikomanagementansatz. Das bedeutet, dass künftige Risiken im Zuge eines kontinuierlichen Risikomanagements frühzeitig identifiziert, analysiert, bewertet und gesteuert werden. Grundlage für die Steuerung des Risikomanagements sind die vom Verwaltungsrat erlassene Risikopolitik der Bank sowie das Risk Framework [\[↗ Geschäftsbericht 2022, S. 120–127\]](#). Bis 2023 wird die Bank ihr Risk Framework, insbesondere die Taxonomie, das Risikoinventar und die Berichterstattung, um die für die Bank materiellen ESG-Risiken erweitern.

Auch Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Risiken werden künftig im Sinn des präventiven Ansatzes bewertet. Dazu hat sich die SGKB 2021 mit der Unterzeichnung der UN PRI verpflichtet [\[↗ Produktportfolio\]](#). Diese Prinzipien beinhalten u.a. auch die Umsetzung der Empfehlungen der [\[↗ TCFD\]](#), welche die SGKB bis 2025 stufenweise umsetzen wird. Das bedeutet, dass die Bank zukünftig die in ihrem Geschäft inhärenten Klimarisiken und die finanziellen Folgen des Klimawandels transparent offenlegt. Bereits 2023 wird die Bank ihre Emissionen (Scope 1 und 2) sowie die Emissionen im Anlage- und Finanzportfolio (Scope 3) identifizieren. Die Identifizierung soll die Folgen des Klimawandels sowie die Chancen und Risiken aufdecken.

Im Berichtsjahr hat sich das Risk Office einen Überblick zum Thema der klimabezogenen Risiken verschafft – mit einem expliziten Fokus auf die neuen Anforderungen an das Management der damit verbundenen Risiken und die Berichterstattung gemäss TCFD. Die SGKB hat einerseits die eigenen Emissionen für die Offenlegung berechnet (Scope 1 und 2). Andererseits wurden 2022 die für die CO₂-Emissionen in den Anlage- und Immobilienfinanzierungsportfolios erforderlichen Daten beschafft. Dieser Prozess wird die SGKB ins Jahr 2023 begleiten, wenn auch die allfälligen Modellierungen dieser Daten für die Offenlegung gemäss TCFD stufenweise auf- bzw. ausgebaut werden müssen.

Anspruchsgruppen

Ein aktiv betriebenes Risikomanagement ist nicht nur eine Auflage der Aufsichtsbehörden, sondern auch im Interesse der SGKB selbst, um die eigene Geschäftstätigkeit nachhaltig zu steuern. Gleichzeitig dient es dem Interesse der Kundschaft, den Aktionärinnen und Aktionären, den Ratingagenturen und dem Gesetzgeber. Nachhaltigkeitsrisiken können wie alle anderen Risiken grossen finanziellen Schaden, Umsatzverluste, negative Reputation oder hohe Kosten und Bussen verursachen. Durch das Risikomanagement kennt die SGKB ihre Risiken und kann mit diesen angemessen und verantwortungsvoll umgehen.

Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Der Risikomanagementansatz beinhaltet sämtliche Aspekte von Risikoidentifikation über Messung und Modellierung bis hin zu Überwachung und Steuerung und folgt einem etablierten Schema. Dadurch wird sichergestellt, dass der Ansatz im Risikomanagement zielführend und effektiv bleibt. Für die schrittweise Umsetzung der TCFD-Vorgaben hat die SGKB ein Projekt initialisiert mit Vertretern von Credit Office, Finanzen und Controlling, Recht und Compliance, Produktmanagement sowie von der Fachstelle Nachhaltigkeit.

Zielerreichung

Die organisatorischen Grundlagen zur Erreichung der gesetzten Nachhaltigkeitsziele wurden im Berichtsjahr weiter vertieft und gestärkt. Dementsprechend wurden im Rahmen des oben erwähnten Projekts 2022 die Bearbeitung der Anforderungen gemäss TCFD gestartet, Daten aufgearbeitet und Wissen für die Offenlegung angeeignet.

Ausblick für 2023

- 2023 wird das Risk Framework (Taxonomie, Inventar und Berichterstattung) um für die SGKB relevante materielle ESG-Risiken erweitert.
- Die ESG-Risiken werden gemäss dem Risikomanagement-Zyklus erarbeitet und beurteilt. Die relevanten Risiken werden herausgearbeitet. Es sollen Top-Risiken definiert und auf ihre Maturität hin eingeschätzt werden.
- Die von der TCFD empfohlene Szenarioanalyse wird initiiert.

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

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 gleich behandelt wie alle anderen für die Geschäftstätigkeit relevanten Risiken. Sie werden im Rahmen der TCFD-Offenlegung erarbeitet. Ein Inventar von Klimarisiken wird erstellt.

GRI 305: Emissionen 2016

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

Im Rahmen der TCFD-Offenlegung arbeitet die SGKB gegenwärtig an ihrem CO₂-Fussabdruck in Bezug auf die von ihr getätigten Anlagen und Finanzierungen. Erste Kennzahlen wurden 2022 erhoben und werden 2023 validiert, analysiert und verfeinert.

Weiterentwicklung und Innovation

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen der SGKB auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft durch Weiterentwicklung und Innovation

Da sich die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden zunehmend ändern und die Erwartungen an neue Lösungen steigen, entwickelt, betreibt und vermarktet die SGKB ein kundenspezifisches Angebot von innovativen und digitalen Produkten und spricht damit verschiedenste Kundengruppen an. Möglichst alle Produkte, Informationen und Lösungen sollen über den von der Kundschaft gewünschten Kanal, zur gewünschten Zeit und in einem gewünschten Umfang zur Verfügung stehen. Die SGKB investiert in Digitalisierung und Automatisierung sowie in Kooperationen mit Dritten. Einfach zugängliche Produkte und innovative Services schaffen langfristigen Wert und stellen die Attraktivität der SGKB für Investoren sicher.

Die Digitalisierung und die Automatisierung bringen Risiken mit sich, beispielsweise kann die Umwelt durch die Herstellung von Computern, Tablets und Smartphones Schaden nehmen, da die genannten Geräte herstellungsbedingt umweltschädliche Substanzen enthalten und die Produktion sehr viel Energie benötigt. Durch die zunehmende Digitalisierung können auch negative Auswirkungen auf die Datenverfügbarkeit und -sicherheit entstehen. Phishing-Versuche und Hackerangriffe häufen sich und müssen weiterhin durch starke Sicherheitsmechanismen unterbunden werden. Das erfordert eine kontinuierliche Sensibilisierung der Kundinnen und Kunden. Durch die App «MiniBank» fördert die SGKB bei Kindern den nachhaltigen und verantwortungsvollen Umgang mit Geld.

Ziele, Ambition und Organisation der SGKB

Die SGKB hat in der aktuellen Strategie «Kundenerlebnis» als strategischen Schwerpunkt definiert [↗ Geschäftsbericht 2022, S. 17](#). Dies umfasst die fortlaufende Sicherstellung und Erhöhung der Attraktivität digitaler Lösungen im Bereich Selbstbedienung und bei der physischen Kundenberatung gegenüber Bestandskundinnen und -kunden und Interessenten. Der Schwerpunkt «Kundenerlebnis» hat folgende Ziele:

- Steigerung des Kundenerlebnisses durch Vereinfachung der Benutzerreisen in der digitalen Selbstbedienung und Steigerung der Verfügbarkeit und Performance von digitalen Lösungen und digital unterstützten Kundenberatungen
- Fortlaufende Verbesserung personalisierter und intelligenter Assistenzfunktionen für Kundinnen und Kunden sowie für Kundenberaterinnen und Kundenberater
- Öffnung der SGKB für Externe, beispielsweise für externe Vermögensverwalter im Kontext Open Finance, und Zusammenarbeit mit Dritten zur bankübergreifenden Verbesserung des Kundenerlebnisses im Bereich Wohnen

Organisation

Die SGKB versteht den Innovationsprozess als ein Thema, das interdisziplinär und durch verschiedene Abteilungen und Bereiche bearbeitet wird. Der Round Table Nachhaltigkeit und die Fachstelle Nachhaltigkeit geben zusätzlichen Input, um bestehende und neue Produkte durch nachhaltige Lösungen zu erweitern. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bankübergreifende Austausch für das wesentliche Thema «Weiterentwicklung und Innovation» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

Massnahmen und Aktivitäten

Die SGKB möchte sich mit ihren innovativen Produkten auf einem kompetitiven Finanzmarkt als moderne Bank positionieren und die Transformation des Finanzplatzes aktiv mitgestalten. Sie strebt einen aktiven Ansatz an, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu behaupten. Zudem verfolgt die SGKB einen «Smart Fast Follower»-Ansatz, wobei sie auch teilweise als First Mover agiert. Bezüglich Interaktion mit den Kundinnen und Kunden verfolgt die SGKB die Strategie einer hybriden Bank: Die Kundinnen und Kunden haben die Wahl, über welchen Kanal, um welche Zeit und aus welchem Grund sie mit der Bank in Kontakt treten. Dies umfasst Zugang zu Finanzinformationen, zu Finanzprodukten und Finanzmärkten als auch die Interaktion mit den Kundenberatenden. Vielfach verlaufen die Kontaktaufnahmen und der daraus entstehende Dialog über verschiedene Kanäle. Beispielsweise kann die Kundin oder der Kunde über die digitalen Kanäle mit der Bank in Kontakt treten, was anschliessend zu einem persönlichen Beratungsgespräch führt. Die SGKB strebt an, solche hybriden Benutzerreisen möglichst nahtlos und mit hoher Convenience für die Kundschaft zu unterstützen, sodass das Kundenerlebnis gesteigert wird.

Für die Entwicklung und Verbesserung digitaler Produkte und Services für Privatkundinnen und Privatkunden wählt die Bank einen nutzerzentrierten Ansatz, d.h. Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer stehen im Mittelpunkt. Um diese Bedürfnisse zu erkennen, hat die SGKB 2017 die Digital Banking Community etabliert. Diese besteht aus potenziellen sowie bestehenden Kundinnen und Kunden, die anlassbezogen zu Umfragen, Benutzertests oder Workshops eingeladen werden [↗ sgkb.ch](#).

Die SGKB digitalisiert interne Prozesse kontinuierlich und automatisiert wo sinnvoll, um so die Effizienz zu steigern, was häufig gleichzeitig auch das Kundenerlebnis verbessert. Im Rahmen des Operational-Excellence-Programms (OPEX) werden verschiedene Verbesserungsmethoden eingesetzt wie Kaizen, Lean Management und SIX Sigma. Zusätzlich hat die SGKB einen Innovationsprozess etabliert und beobachtet unter Einbezug von Dritten (digitale) Trends aktiv, beurteilt die Implikationen (Chancen und Risiken) und definiert daraus Handlungsempfehlungen. Für die Entwicklung innovativer Produkte arbeitet die SGKB in diversen Kooperationen mit anderen Banken zusammen.

Folgende Kooperations- und Innovationsinitiativen wurden 2022 erfolgreich umgesetzt:

- Für Neukunden wurde die Möglichkeit geschaffen, eine Kundenbeziehung über die SGKB-App zu eröffnen. Dieser Onboarding-Prozess verwendet den Schweizer Pass als Identifikationsmittel sowie alternativ die Video-Identifikation.
- Entwicklung einer Toolbox, um Kundenreisen zu erfassen, mit Kunden zu validieren und Zufriedenheitstreiber zu identifizieren. Dies ist eine Voraussetzung, um die Kundenzufriedenheit für die wichtigsten Interaktionen mit der Bank zu verbessern.
- Mit der Einführung des neuen Kontos SGKB You hat die SGKB zusammen mit Kindern und Eltern die App «MiniBank» für Kinder entwickelt. Durch die App lernen die Kinder den verantwortungsvollen Umgang mit ihrem Geld.

Anspruchsgruppen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Bezug auf die digitalen Innovationsprozesse involviert, regelmässig informiert und befragt. Die SGKB möchte sich kontinuierlich verbessern. Deshalb wurden in den verschiedenen Teams periodische Kaizen-Sitzungen durchgeführt. Dadurch soll allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten werden, einen aktiven Beitrag zur positiven Entwicklung der SGKB zu leisten.

In Kooperation mit anderen Kantonalbanken wurden verschiedene Schwerpunktthemen und Umsetzungsprojekte verfolgt. Auf derartige Kooperationen wird auch in Zukunft gesetzt. Insbesondere im Bereich Financial Literacy wurden zwei Themen bearbeitet. Die beiden Themen sind im wesentlichen Thema [Corporate Citizenship](#) beschrieben.

Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Die SGKB betreibt seit 2016 das Thema «Weiterentwicklung und Innovation» systematisch und strukturiert. In diesem Zusammenhang konnten in den vergangenen sieben Jahren über 27 digitale Lösungen erfolgreich lanciert und stetig weiterentwickelt werden.

Zielerreichung

- Im Berichtsjahr konnte der vorhandene Renovations- und CO₂-Rechner in den Beratungsprozess integriert werden. Ausführungen zum Renovations- und CO₂-Rechner finden sich im Kapitel [Produktportfolio](#).
- Im Rahmen des neuen Produkt- und Dienstleistungsangebots SGKB You wurde die Financial Literacy Initiative «MiniBank» weiterentwickelt. Kinder werden in die Welt der digitalen Finanzen eingeführt und können ihr Taschengeld mit der App verwalten, während Eltern immer die volle Kontrolle über Karte und Konto des Kindes haben.
- Die Open-Banking-API-Plattform wurde weiterentwickelt und weitere Drittparteien konnten aufgeschaltet werden.
- Die Digital Community wurde zu ThinkBank. Dadurch wird die Interaktion mit dem Kundenpanel ausgeweitet und die Mitglieder werden konsequent für die Weiterentwicklung der Angebote miteinbezogen.

Ausblick für 2023

Für 2023 plant die SGKB folgende Aktivitäten im Bereich Weiterentwicklung und Innovation:

- Durch weiterführende kleinere Verbesserungen in den bestehenden digitalen Lösungen wird das Erlebnis für die Kundschaft und die Kundenberatenden kontinuierlich gesteigert.
- Fortführung von Kooperations- und Innovationsinitiativen mit anderen Banken und Partnern
- Fortführung der strategischen Schwerpunkte «Kundenerlebnis» und «Multibanking»
- Verbesserung des Kundenerlebnisses im Bereich des elektronischen Depotauszugs für natürliche Personen

Fortschrittliche Arbeitgeberin

Mitarbeitergewinnung und -entwicklung

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen der SGKB auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft durch die Mitarbeitergewinnung und -entwicklung

Mit über 1300 Mitarbeitenden ist die SGKB eine bedeutende Arbeitgeberin im Kanton St. Gallen. Die Mitarbeitenden sind die wertvollste Ressource der SGKB. Mit 124 Auszubildenden im Jahr 2022 zählt die SGKB zu den grössten Lehrbetrieben in der Region.

Eine positiv empfundene Arbeits- und Führungskultur fördert die Zufriedenheit und das Engagement der Mitarbeitenden, was die SGKB vor allem durch den Kontakt mit Kundinnen und Kunden sowie Partnerunternehmen wiederum als gute Arbeitgeberin nach aussen positioniert. Die SGKB ist eine eigentliche Aus- und Weiterbildungsstätte, die laufend in das Humankapital investiert und so einen hohen Professionalitäts- und Dienstleistungsgrad sicherstellt. Die strukturierte und zielorientierte Personalentwicklung leistet einen substanziellen Beitrag zur strategischen Zielerreichung der Bank. Die kontinuierliche fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden führt zu einer hohen Professionalität und Kompetenz innerhalb der Teams sowie zu zukunftsgerichtetem und kundenorientiertem Handeln. Dadurch wird die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden gezielt gefördert, was wiederum auch den Wirtschaftsstandorten St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden zugutekommt.

Ziele, Ambition und Organisation der SGKB

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

- Kontinuierliche Anpassung und Entwicklung des internen Kursangebots zur Förderung der Weiterentwicklung sämtlicher Mitarbeitenden sowie Teilnahme an externen Weiterbildungen
- Regelmässige Schulung der am Rekrutierungsprozess beteiligten Personalbetreuenden
- Betreibung einer systematischen Analyse sämtlicher Anstellungsbedingungen, wobei die gesellschaftlichen Entwicklungen wie Berufs- und Privatleben, lebenslanges Lernen und Flexibilisierung der Vorsorge im Vordergrund stehen

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

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, die fortschrittlichste Arbeitgeberin in der Region zu sein, ausrichtet. Die Personalstrategie umfasst die relevanten Trends, wie die Begeisterung von Talenten, die Wissenskultur, Leadership, Corporate Social Responsibility sowie die Themen Diversität und Chancengleichheit. In einem jährlichen Prozess werden die Schwerpunkte und Ziele der Personalstrategie in Abstimmung mit der Gesamtbankstrategie erarbeitet und verabschiedet.

Für die Gewinnung und Entwicklung von Mitarbeitenden setzt die SGKB auf verschiedene Ansätze:

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 substanzieller, professioneller und nachvollziehbarer Basis sicherstellen. 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 betreffend Aufgaben, Zielen, Leistung, Kompetenzen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Die SGKB betreibt eine einheitliche und systematische Personalentwicklung für alle Mitarbeitenden, die sich im Zuge der Führungs- oder Fachlaufbahn mit Blick auf ihre Fach-, Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen weiterentwickeln können. 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 zu 100% 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 respektive Berufseinstiegsmöglichkeiten offen:

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

Modernde 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. Dabei bietet sie ihren Mitarbeitenden unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten. Beispielsweise können Mitarbeitende mit einer monatlichen Reduktion von 2% bis 4% des Jahreslohns fünf bzw. zehn zusätzliche Ferientage beziehen («Bandbreitenmodell»). Mitarbeitende und Auszubildende der SGKB profitieren zudem von diversen Lohnnebenleistungen. Dies fördert die Attraktivität als Arbeitgeberin und steigert die Mitarbeitendenzufriedenheit. Weitere Informationen zu den verschiedenen Angeboten sind im [Geschäftsbericht 2022, S. 62](#) und im Kapitel [Diversität und Chancengleichheit](#) zu finden.

Gesundheitsförderung und Wohlbefinden

Die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist der SGKB sehr wichtig. Mit unterschiedlichen Massnahmen wird für optimale Rahmenbedingungen gesorgt und die Mitarbeitenden werden unterstützt. Beispielsweise arbeitet die SGKB mit der externen Beratungsstelle Movis AG, der Klinik Teufen Group sowie CareLink zusammen. Dadurch haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, professionelle Beratung und Unterstützung präventiv und in akuten Situationen kostenlos in Anspruch zu nehmen. Mehr Informationen zur Gesundheitsförderung sind im [Geschäftsbericht 2022, S. 62–63](#) nachzulesen.

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 sowie 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.

Anspruchsgruppen

Die bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Anspruchsgruppe der SGKB [Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter](#). Die Mitarbeitenden der SGKB sind die wichtigsten Botschafterinnen und Botschafter im Rahmen der Personalgewinnung der Bank. In der externen Unterstützung der Personalprozesse (Rekrutierung, Outplacement und Weiterbildung) berücksichtigt die SGKB regionale Unternehmen, welche 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 unser Learning Management System zur Verfügung. Dies geschieht im engen Austausch mit den Spezialistinnen und Spezialisten aus Wissenschaft und Pädagogik der OST (Ostschweizer Fachhochschule).

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, aber auch die Weiterentwicklung des bestehenden Personals und vor allem der Lernenden gefördert. So entscheiden sich rund 90% der Auszubildenden und Trainees für eine Weiterbeschäftigung bei der SGKB. Eine effiziente Personalplanung, Flexibilität bei Funktionswechseln oder Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden wirken dem Defizit an Fachkräften entgegen. Sowohl durch interne als auch externe Weiterbildungen haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, neue Kompetenzen zu erlernen, die sich an den 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. 2022 hat die SGKB im Stammhaus CHF 2.8 Mio. in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden investiert.

Ausblick für 2023

Für 2023 plant die SGKB folgende Aktivitäten im Bereich «Mitarbeitergewinnung und -entwicklung»:

- Fortsetzung der fachlichen Weiterentwicklung im Rahmen von internen und externen Bildungsangeboten
- Intensivierung der bedarfsorientierten und gezielten Massnahmen im Rekrutierungsprozess im Sinn von Active Sourcing
- Weitere Optimierung der Präsenz der SGKB als Arbeitgeberin in den Social-Media-Kanälen

GRI 401: Beschäftigung 2016

401-1 Neu eingestellte Mitarbeitende und Angestelltenfluktuation

Siehe Kapitel [Kennzahlen](#) → Fortschrittliche Arbeitgeberin

GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

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.

Eigene Angaben

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 die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft durch Diversität und Chancengleichheit

Eine Vielfalt an Sichtweisen, Erfahrungen und Kompetenzen erhöht generell die Qualität eines Unternehmens und fördert den Zusammenhalt, das Engagement und die Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden. Darüber hinaus sind Kenntnisse zu altersbezogenen, kulturellen, bildungs- oder geschlechterspezifischen Besonderheiten für die Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen sowie für den Beratungsansatz von grosser Bedeutung.

Der nachhaltige Erfolg einer Bank hängt unter anderem von ihrer Innovationsfähigkeit ab. Vielfältige Teams sind kreativer und erfolgreicher und tragen dazu bei, den Marktwert der Bank nachhaltig zu steigern.

Durch die gezielte Förderung von diversen Fachkräften möchte sich die SGKB im Arbeitgebermarkt als Vorbild positionieren. Die Vorbildfunktion kann positive Auswirkungen auf den bestehenden Fachkräftemangel haben, da sich durch das Anbieten von modernen Arbeitsmodellen mehr Personen auf die offene Stelle bewerben können und gerade Frauen eine Wiederaufnahme der Tätigkeit nach einer Mutterschaft ermöglicht wird. Wenn sich die modernen Arbeitsmodelle der SGKB bewähren, können dadurch auch positive Auswirkungen auf andere Arbeitgebende entstehen, da die Arbeitsmodelle übernommen werden können. Zudem stärkt Diversität auch das Vertrauen der Kundschaft in die Bank, da sie sich besser aufgehoben und verstanden fühlt.

Ziele, Ambition und Organisation der SGKB

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

- Sofern betrieblich möglich und vertretbar, bietet die SGKB Teilzeitpensen auf allen Stufen und in allen Funktionen.
- Alternative Arbeitsmodelle wie beispielsweise Job-Sharing werden weiter ausgebaut.
- Ausgeglichene Geschlechterverteilung durch Rekrutierung und Förderung weiblicher Führungskräfte

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 bankübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Diversität und Chancengleichheit» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

Massnahmen und Aktivitäten

Die St. Galler Kantonalbank 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 Diversity und Inclusion 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.

Initiative Diversität

Seit 2020 befasst sich die SGKB im Rahmen der Bottom-up-Initiative «Diversity@SGKB» mit dem Thema Diversität und erarbeitet mit rund 60 freiwilligen Mitarbeitenden eine Diversitätsvision und -strategie, die von der Geschäftsleitung verabschiedet wurde.

- Durch die «Diversity and Inclusion»-Vision (D&I) möchte die SGKB eine Unternehmenskultur erreichen, die Vielfalt ermöglicht und Integration fördert. Dadurch soll die Arbeitgeberattraktivität gesteigert und der nachhaltige Erfolg der Bank sichergestellt werden.

Basierend auf der Vision hat die SGKB strategische Richtlinien und Massnahmen formuliert:

- *Die SGKB fördert die 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.

Für die SGKB ist die Chancengleichheit der Geschlechter selbstverständlich. Alle Positionen stehen allen Geschlechtern offen. Das Lohnsystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Folgende Personalmodelle und -instrumente gestalten den Arbeitsalltag flexibler und fördern so Chancengleichheit: Jahresarbeitszeit, ortsunabhängiges Arbeiten, Job-Sharing, Globi Kinderkrippe, Mutterschaftsurlaub von 20 Wochen und Vaterschaftsurlaub von 15 Tagen seit Januar 2022. Die Urlaube gehen über das gesetzliche Minimum hinaus. Zusätzlich haben werdende Väter die Möglichkeit, zusätzlich 5, 10 oder 15 Ferientage zum halben Preis zu erwerben. Die verschiedenen Teilzeitmodelle sind im Kapitel [Mitarbeitergewinnung und -entwicklung](#) sowie im [Geschäftsbericht 2022, S. 62](#) beschrieben.

- *Vielfältige Persönlichkeitsmerkmale und Lebensmodelle sind bei der SGKB willkommen.*
Mitarbeitende der SGKB kommunizieren persönlich intern sowie extern D&I-konform über alle Kommunikationskanäle und -instrumente hinweg. Dazu wurde ein D&I-Sprachleitfaden veröffentlicht.
- *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 und hat den Mut, eine Wertediskussion zu leben.*

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 werden folgen.

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».

Anstellungsbedingungen und Arbeitszeit

Per 1. Januar 2023 hat die SGKB eine Reglementsänderung der allgemeinen Anstellungsbedingungen vorgenommen. Im Grundsatz besteht bei der SGKB kein Mindestpensum. Sofern betrieblich möglich und vertretbar, werden Teilzeitpensen auf allen Stufen und in allen Funktionen angeboten. Führungs- und Kundenberatungsfunktionen können ebenfalls in Teilzeitpensen von mindestens 50% ausgeübt werden. Dabei ist der SGKB wichtig, dass Vollzeit- und Teilzeitpensen möglichst dieselben Benefits haben und zu keiner Benachteiligung von einzelnen Mitarbeitenden führen.

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 Bankbetriebes 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 beispielsweise strafbare Handlungen 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 zwei vertrauliche Anlaufstellen, eine bankinterne und eine externe, zur Verfügung. Diese Anlaufstellen behandeln die Meldung und die Identität des Hinweisgebenden vertraulich.

Anspruchsgruppen

Mit dem gewählten Bottom-up-Ansatz in der Initiative «Diversity and Inclusion», die durch externe Expertinnen und Experten begleitet wurde, war es rund 60 Mitarbeitenden der SGKB möglich, eigenmotiviert mitzuarbeiten und mitzugestalten. 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. Dank der laufenden Kommunikation der erarbeiteten Massnahmen konnten bereits Kulturveränderungen festgestellt werden.

Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Da sich die SGKB erst am Anfang der Umsetzungsphase befindet, kann noch keine Wirksamkeitsbeurteilung der Massnahmen aus der Initiative vorgenommen werden.

Die SGKB hat 2022 die im Vorjahr lancierte Initiative «Diversity@SGKB» weiter vorangetrieben. Zu weiteren operativen Zielen wurden im Jahr 2022 Massnahmen formuliert. Diese werden in der nächsten Phase umgesetzt (siehe Abschnitt Ausblick für 2023).

Zielerreichung

- Das Competence Center for Diversity and Inclusion der Universität St. Gallen führte für die SGKB mit der Logib-Methode 2022 eine Lohngleichheitsanalyse durch. Dabei wurde eine geringe Lohndifferenz ausgewiesen, wodurch die Bank mit dem Label «We pay fair» ausgezeichnet wurde.
- Die allgemeinen Anstellungsbedingungen wurden angepasst.
- Ausserdem konnten durch die Erweiterung des Home-Offices die alternativen Arbeitsmodelle ausgebaut werden.

[↗ Mitarbeitergewinnung und -entwicklung](#)

Ausblick für 2023

Die Geschäftsleitung hat im Rahmen der Initiative folgende Massnahmen im Bereich «Diversität und Chancengleichheit» verabschiedet. In den nächsten Jahren werden sie schrittweise umgesetzt:

- Bei sämtlichen Verkaufsschulungen wird wo sinnvoll auf das Thema Diversity sensibilisiert.
- Bei der Zusammensetzung der Führungsgremien und Projektteams wird auf eine Erhöhung des geschlechter-spezifischen Durchmischungsgrades geachtet.
- Fachliche Kompetenzen und Erfahrungen bestimmen die Zusammensetzung eines Gremiums, nicht die hierarchische Position.
- Bei Rekrutierungen wird inskünftig auf die Zusammensetzung der bestehenden Teams geachtet. Komplementäre Eigenschaften werden bevorzugt.
- Führungskräfte werden durch die Personalbetreuenden informiert und sensibilisiert zum Thema unbewusste Vorurteile.

Ergänzend plant die SGKB folgende Aktivitäten:

- 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.

GRI 401: Beschäftigung 2016

401-3 Elternzeit

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Fortschrittliche Arbeitgeberin

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016

405.1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Fortschrittliche Arbeitgeberin

GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016

406.1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen

Im Jahr 2022 lagen keine Diskriminierungsvorfälle vor.

Gesellschaftliches Engagement

Corporate Citizenship

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen der SGKB auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft durch das gesellschaftliche Engagement

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 solche 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 mehr erfüllen, was sich negativ auf die Lebensqualität in der Region auswirken würde.

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.

Ziele, Ambition und Organisation der SGKB

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

- Jährlich 30 bis 40 gesellschaftliche Projekte und Organisationen in der Region unterstützen (Freiwilligentage)
- Vereinbarkeit von Beruf und Milizämtern (Vereinsarbeit, politische Ämter) optimieren
- Engagement und Reichweite der finanziellen Aufklärung der Gesellschaft weiterentwickeln
- Bis 2024 Leitfaden für Nachhaltigkeit im Sponsoring erarbeiten und umsetzen
- Kapital im Öffentlichkeitsfonds bereitstellen, um gemeinnützige Projekte mit Bezug zur Region zu unterstützen

Organisation

Das Thema «Corporate Citizenship» wird von verschiedenen Abteilungen und Fachbereichen bearbeitet: Die Fachstelle Nachhaltigkeit verantwortet die Koordination und Durchführung der Freiwilligentage sowie die Aktivitäten rund um Financial Literacy. Die Abteilung Marketing ist für das Sponsoring der SGKB verantwortlich und koordiniert die Erstellung eines entsprechenden Nachhaltigkeitsleitfadens. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der umgesetzten Massnahmen wie auch der bankübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Corporate Citizenship» 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 Kantonalkbank 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 Corporate Citizenship 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 Arbeitstag zugunsten wohlthätiger 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

Um den Start der Freiwilligentage im Jahr 2022 zu forcieren, wurde ein neues Kommunikationskonzept entwickelt. Die Website der Freiwilligentage [Freiwilligenarbeit](#) hat darüber hinaus einen neuen grafischen Auftritt erhalten und wurde mit Filter ausgestattet, die das Suchen eines geeigneten Freiwilligentags erleichtert.

Im Juni 2022 fanden in St. Gallen darüber hinaus die National Summer Games 2022 statt, die von der Organisation Special Olympics Switzerland veranstaltet werden. Es handelt sich dabei um den grössten Sportevent in der Schweiz für Menschen mit geistiger Beeinträchtigung. Die SGKB war einer der Hauptpartner des Anlasses und unterstützte den Event neben einem finanziellen Beitrag auch mit freiwilligen Mitarbeitenden. SGKB-Mitarbeitende konnten sich im Rahmen der Freiwilligenarbeit für einen eintägigen Einsatz melden oder sich innerhalb der sogenannten Delegation Liaison für einen Fünf-Tages-Einsatz verpflichten. Beim eintägigen Einsatz wurde der Stand der SGKB im olympischen Dorf innerhalb des Olma-Messegeländes betrieben und aufgebaut. 21 Freiwillige der SGKB haben sich dafür bereitgestellt. Fünf Mitarbeitende der SGKB haben sich als Delegation Liaison für den mehrtägigen Einsatz gemeldet. Sie wurden in ihrer Rolle ein Teil einer Sportlergruppe und entlasteten die Betreuenden und Coaches in organisatorischen Belangen. Die National Summer Games wurden intern umfangreich kommuniziert.

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 (Kantone St. Gallen und Appenzell Ausserrhodens) aufweisen.

Dabei wird eine ausgewogene Unterstützung der Regionen sowie der Zweckbereiche angestrebt [sgkb.ch](#). Mit jährlich rund 0.2% des Jahresgewinns des Stammhauses öffnet die SGKB diesen Fonds. Aus dem Öffentlichkeitsfonds wurden 31 Projekte mit einem Gesamtbetrag von CHF 573 000.– unterstützt (detaillierte Informationen zu den Projekten im Jahr 2022 [Geschäftsbericht 2022, S. 65](#)).

Financial Literacy (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 zwölf 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 Sekundarschulen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Geld zu sensibilisieren.
- Jugendbudget.ch: Als Ergänzung zu FinanceMission wurde die nationale Plattform [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.

Sponsoring

Die SGKB unterstützt als Sponsorin unterschiedliche Projekte, Veranstaltungen und Organisationen, die das wirtschaftliche, kulturelle und soziale Leben der Region bereichern. Massgebend 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.

Ohne das Sponsoring-Engagement der SGKB wäre in den Kantonen St. Gallen und Appenzell Ausserrhodens kein so vielfältiges und attraktives Sport-, Kultur- und Freizeitangebot möglich. 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 (insbesondere St. Gallen und Appenzell Ausserrhodens) 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 2022 [Geschäftsbericht 2022, S. 64–65](#)).

Prix Benevol

Die Stiftung Benevol St. Gallen hat zusammen mit der SGKB, den St. Galler Gemeindepräsidentinnen und Gemeindepräsidenten (VSGP), der Gemeinnützigen Gesellschaft des Kantons St. Gallen (GGK) und dem Kanton St. Gallen den [Prix Benevol](#) am 13. Mai 2022 vergeben. Mit diesem Preis wird das unentgeltliche Engagement in Vereinen und Organisationen gewürdigt. Er wird alle vier Jahre auf regionaler und im Folgejahr auf kantonaler Ebene verliehen. Neben der aktiven Unterstützung bei der Konzeption des Prix Benevol unterstützt die St. Galler Kantonalbank den Freiwilligenpreis mit einem Preisgeld von CHF 2500 pro Preisträgerin oder Preisträger.

Corporate-Citizenship-Aktivitäten

Im Bereich der Corporate Citizenship kommuniziert die SGKB transparent und regelmässig über ihre Tätigkeiten. Bezüglich der Freiwilligentage steht interessierten externen sowie internen Personen auf der eigens dafür eingerichteten Website eine Übersicht über die geplanten Projekte zur Verfügung [sgkb.ch](#). Weiter werden regelmässig Aufrufe zur Teilnahme an den Freiwilligentagen im Intranet publiziert. Neu eintretende Mitarbeitende werden am internen Willkommenstag auf die Freiwilligentage hingewiesen.

Im Rahmen des Programms FinanceMission wird mithilfe einer nationalen Kampagne, die von der SGKB finanziell und medial unterstützt wird, auf die Initiative und die Financial-Literacy-Aktivitäten aufmerksam gemacht.

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 erbringen, wie beispielsweise die Erstellung der Holzbrücke in Vilters, die seither mit Rollstuhl oder Kinderwagen befahrbar ist. Durch die regelmässige Interaktion mit den Anspruchsgruppen erhält die SGKB wertvolle Rückmeldungen zur Effektivität der umgesetzten Projekte.

Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Da viele Massnahmen und Projekte im Bereich der Corporate Citizenship schon seit mehreren Jahren erfolgreich angeboten bzw. durchgeführt werden, wird der Managementansatz für das Thema Corporate Citizenship 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 des wesentlichen Themas aufweisen, zu halten und weiterzuentwickeln. Im Sponsoring wird darüber hinaus mit dem zu erstellenden Leitfaden die nachhaltige Ausrichtung verankert.

Zielerreichung

Freiwilligentage

Die Freiwilligentage konnten nach Abklingen der Corona-Pandemie wieder den normalen Betrieb aufnehmen. Im Berichtsjahr haben sich 191 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SGKB an 41 Tageseinsätzen bei Institutionen für 30 verschiedene Projektpartner engagiert und so rund 1600 Stunden Freiwilligenarbeit geleistet.

Finanzkompetenz (Financial Literacy)

Auch 2022 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 umfassend weiterentwickelt.

Prix Benevol

Am 13. Mai 2022 wurde der kantonale Prix Benevol in fünf Kategorien verliehen. Im Rahmen eines Anlasses am Hauptsitz der St. Galler Kantonalbank wurden die Siegerorganisationen gekürt.

Sponsoring

Die Planung zur Erstellung eines Leitfadens zur Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien im Sponsoring konnte im Berichtsjahr weitergeführt werden. Der Leitfaden legt die Basis zur Erreichung des Ziels hinsichtlich der nachhaltigen Ausrichtung der Sponsoring-Aktivitäten. Zudem wurden 2022 zahlreiche Projekte, Veranstaltungen und Institutionen finanziell unterstützt.

Öffentlichkeitsfonds

Aus dem Öffentlichkeitsfonds wurden 2022 31 Projekte mit einem Gesamtbetrag von CHF 573 000.– unterstützt.

Ausblick für 2023

Für 2023 plant die SGKB neben den geplanten Sponsoring-Tätigkeiten und den Vergaben aus dem Öffentlichkeitsfonds folgende Aktivitäten im Bereich «Corporate Citizenship»:

- Die Freiwilligentage werden weiterhin durchgeführt.
- Im Bereich Corporate Volunteering wird eine Vorstudie zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Milizämtern durchgeführt.
- Financial Literacy: Die SGKB wird wiederum mit dem interaktiven Theater «CrASH» in verschiedenen Schulen im Marktgebiet sowie am kantonalen Jugendtag präsent sein.
- Die Fertigstellung des Leitfadens «Nachhaltigkeit im Sponsoring» wird 2023 weitergeführt und voraussichtlich 2024 abgeschlossen sein.

Eigene Angaben

Öffentlichkeitsfonds

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Gesellschaftliches Engagement

Financial Literacy (Finanzkompetenz)

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Gesellschaftliches Engagement

Freiwilligentage

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Gesellschaftliches Engagement

Wirtschaftsstandort

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen der SGKB auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft durch den Wirtschaftsstandort

Die SGKB leistet mit ihren Finanzdienstleistungen einen substanziellen Beitrag zur Entwicklung einer volkswirtschaftlich bedeutenden Region. Zusätzlich hat sie als Arbeitgeberin und lokal verankertes Finanzinstitut indirekte positive Auswirkungen auf die regionale Wirtschaft. Einerseits stärkt sie mit ihrem Steuersubstrat die Wirtschaftsstandorte St. Gallen und Appenzell Ausserrhoden, was wiederum das regionale Unternehmertum und die Sicherheit der Arbeitsplätze der Bevölkerung in der Region begünstigt. Andererseits fördert die SGKB 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.

Durch den Wandel in der Bankenbranche hinsichtlich Digitalisierung entstehen aber auch Risiken für die SGKB und den Wirtschaftsstandort Ostschweiz. Die Branche als Ganzes sowie auch die einzelnen Geschäftsmodelle und Geschäftsbereiche werden sich in Zukunft noch weiter verändern, was eine gewisse Unsicherheit mit sich bringt. Zudem besteht in der Ostschweiz in der Finanzbranche ein Fachkräftemangel, was sich bei der Gewinnung von Auszubildenden bemerkbar macht.

Ziele, Ambition und Organisation der SGKB

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

- Sich für eine florierende und nachhaltige Wirtschaft in der Region einsetzen
- Die erste Anlaufstelle für Start-ups mit der Stiftung «Startfeld» sein
- Die quartalsweise Erstellung eines Konjunkturberichts durch das Konjunkturboard Ostschweiz zur Unterstützung von regionalen Unternehmen

Organisation

Das wesentliche Thema «Wirtschaftsstandort» 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 je nachdem von den Abteilungen Marketing, Informatik oder 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 bankübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Wirtschaftsstandort» 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 startfeld.ch und durch den Preis für Jungunternehmen «Startfeld Diamant» sgkb.ch. Bei «Startfeld» profitieren Start-ups von einem umfassenden Förderprogramm, wie beispielsweise einer kostenlosen Erstberatung bis hin zur Finanzierung. Dadurch konnten seit 2010 über 900 Arbeitsplätze geschaffen werden. Die SGKB stellt für dieses Programm als Hauptstifterin CHF 10 Mio. zur Verfügung. Der Preis für Jungunternehmen «Startfeld Diamant» wird jährlich an ausgewählte innovative Jungunternehmen aus der Region vergeben. Im Jahr 2022 wurde zusätzlich die neue Preiskategorie «Startfeld Rohdiamant» für die beste Geschäftsidee ins Leben gerufen. 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» sgkb.ch werden junge Gewerbebetriebe in klassischen Branchen mit Betriebskredit bis max. CHF 100 000.– unterstützt. Mit dem «START-Kapital» 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.

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 und 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 nach einer nachhaltigen Politik, die sich an den Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI) orientiert, wahrgenommen. Die Stimmrechtsausübung wird in Zusammenarbeit mit Institutional Shareholder Services (ISS) umgesetzt. Zum andern wird die SVVK-Ausschlussliste berücksichtigt.

Anspruchsgruppen

Durch die verschiedenen Interaktionen mit den unterschiedlichsten Anspruchsgruppen in der Region Ostschweiz kann die SGKB den Wirtschaftsstandort Ostschweiz mit direkten Finanzmitteln fördern und unterstützen [Corporate Citizenship](#).

Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

2022 konnten alle Massnahmen und Aktivitäten wie geplant durchgeführt werden und ihre volle Wirkung entfalten. So wurde beispielsweise die «Startfeld Diamant»-Verleihung wieder physisch durchgeführt.

Zielerreichung

Auch im Jahr 2022 wählte die SGKB sechs Jungunternehmen innerhalb der Vergabe des Preises «Startfeld Diamant» aus. CHF 30 000 gingen im Rahmen des Wettbewerbs an das Goldacher Unternehmen collectID für das beste Geschäftsmodell. Der erstmalige Gewinner des Preises «Startfeld Rohdiamant» mit CHF 10 000 heisst Fluidbot. Darüber hinaus wurden die weiteren vier Finalisten prämiert und der Publikumspreis wurde verliehen.

Per Ende Dezember 2022 profitierten 35 Start-ups und KMUs der Region von einer «START-Limite» und 13 von einem «START-Kapital»-Kredit.

Das Konjunkturforum Zukunft Ostschweiz konnte am 21. November 2022 durchgeführt werden und zählte rund 850 Gäste aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Des Weiteren kam das vierteljährlich erscheinende Konjunkturboard Ostschweiz im Berichtsjahr erneut zusammen, um die konjunkturelle Entwicklung der Region zu beurteilen.

Ausblick für 2023

Für 2023 plant die SGKB folgende Aktivitäten im Bereich «Wirtschaftsstandort»:

- Die nächste Preisverleihung für den Preis «Startfeld Diamant» wird am 6. Juni 2023 stattfinden. Zum zweiten Mal wird auch der «Startfeld Rohdiamant» für die beste Idee an ein Unternehmen verliehen.
- Das Konjunkturforum Zukunft Ostschweiz ist für den 20. November 2023 geplant.
- Das Konjunkturboard Ostschweiz wird wiederum vierteljährlich die Entwicklung und Prognose publizieren.

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016

201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Siehe Kapitel [Kennzahlen](#) → Allgemeine Angaben

Eigene Angaben

Innovationsnetzwerk «Startfeld»

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Gesellschaftliches Engagement

START-Limite

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Gesellschaftliches Engagement

START-Kapital

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Gesellschaftliches Engagement

Umweltmanagement

Umweltbelastung

GRI 3-3: Management von wesentlichen Themen

Auswirkungen der SGKB auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft durch die Umweltbelastung

Die SGKB will ihre Umweltbelastung reduzieren und sorgsam mit den Ressourcen umgehen, auch wenn die direkten betrieblichen Auswirkungen der SGKB als Dienstleistungsunternehmen auf die Umwelt moderater sind als jene, die indirekt mit den Produkten und Dienstleistungen verbunden sind. Bei der SGKB entsteht die Umweltbelastung bei der Erbringung der Dienstleistungen durch den Energieverbrauch der Gebäudetechnik, der Informationstechnologie und durch Geschäftsfahrten sowie durch die Nutzung und Beseitigung von Sach- und Verbrauchsmaterialien. Indirekt entstehen Umweltauswirkungen über die Nutzung der Produkte und Dienstleistungen durch die Kundinnen und Kunden [Produktportfolio](#), [Beratungsleistung](#) und [Risikomanagement](#). Die indirekten Emissionen entstehen insbesondere in den drei Kerngeschäftsbereichen Anlagegeschäft, Hypothekengeschäft und kommerzielle Kredite. Die Bank kann mit der Allokation von Finanzmitteln die Transformation unterstützen, Innovationen beschleunigen und die Finanzierung potenziell schädlicher Aktivitäten reduzieren.

Die Auswirkungen des Klimawandels können zudem langfristig erhebliche finanzielle Risiken für die SGKB mit sich bringen wie beispielsweise Unwetterereignisse oder Ressourcenknappheit. Diese möglichen Auswirkungen können dazu führen, dass die SGKB ihre Geschäftstätigkeit nicht mehr wie gewohnt ausführen kann und somit wirtschaftliche Einbussen entstehen. Der Hauptsitz und die Niederlassungen der SGKB könnten ebenfalls von Unwetterereignissen betroffen sein. Umso wichtiger ist die Identifizierung und wo immer möglich Verminderung solcher Risiken, damit der wirtschaftliche Erfolg dauerhaft gesichert ist.

Ziele, Ambition und Organisation der SGKB

Die SGKB hat sich im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Ziele mit Blick auf das Thema Umweltbelastung gesetzt:

- Die eigenen Geschäftsemissionen (Scope 1 und 2) richtet die SGKB bis 2030 am Netto-Null-Ziel aus.
- Bis 2024 soll auch für die Emissionen Scope 3 ein wissenschaftsbasierter Absenkpfad definiert werden (basierend auf einer 1.5°-Zukunft).
- Der gesamte Stromverbrauch stammt bereits aus erneuerbaren Energiequellen.
- Weitere Reduktion des Stromverbrauchs pro Full Time Equivalent (FTE) um 1.5% pro Jahr
- Reduktion des Papierverbrauchs pro FTE um 2% pro Jahr

Organisation

Die Umweltmanagement-Experten in der Abteilung Infrastruktur sind für die operative Umsetzung des Umweltmanagements verantwortlich. Die Nachhaltigkeit im Produktportfolio, wie beispielsweise die Erfassung von Scope 3, wird über die entsprechenden Expertinnen und Experten im Credit Office und Risikomanagement verantwortet [Produktportfolio](#) und [Risikomanagement](#). Die Fachstelle Nachhaltigkeit koordiniert insbesondere das Ziel «wissenschaftsbasierter Absenkpfad» für sämtliche Emissionen, da dies eine bereichsübergreifende Koordination verlangt. Die Beurteilung und Qualitätssicherung der erfolgten Massnahmen mit Bezug auf Nachhaltigkeit wie auch der bankübergreifende Austausch im wesentlichen Thema «Umweltbelastung» erfolgen im Round Table Nachhaltigkeit.

Massnahmen und Aktivitäten

Die SGKB will mit den vorhandenen Ressourcen möglichst sorgsam umgehen, die Auswirkungen ihres Wirtschaftens auf die Umwelt stetig senken und damit die gesamte Umweltbelastung kontinuierlich verbessern. Aus diesem Grund betreibt die SGKB seit Jahren ein aktives Umweltmanagement, das sich an ISO 14001 orientiert. Sie erfasst und analysiert seit 2009 jährlich systematisch die Umweltkennzahlen des Stammhauses und konnte seit dem Start der Kennzahlenerfassung ihren Ressourcenverbrauch substantiell reduzieren. Seit 2020 erhebt die SGKB auch die Umweltdaten der eigenen Fahrzeuge, des Geschäftsverkehrs, den Stromverbrauch der externen Bancomaten sowie die Kältemittelverluste¹ aller rund 70 Wärmepumpen und Kältemaschinen im gesamten Niederlassungsnetz.

Die SGKB verfolgt im Zuge ihres Umwelt- und Ressourcenmanagements folgende Ansätze:

Umweltbelastung

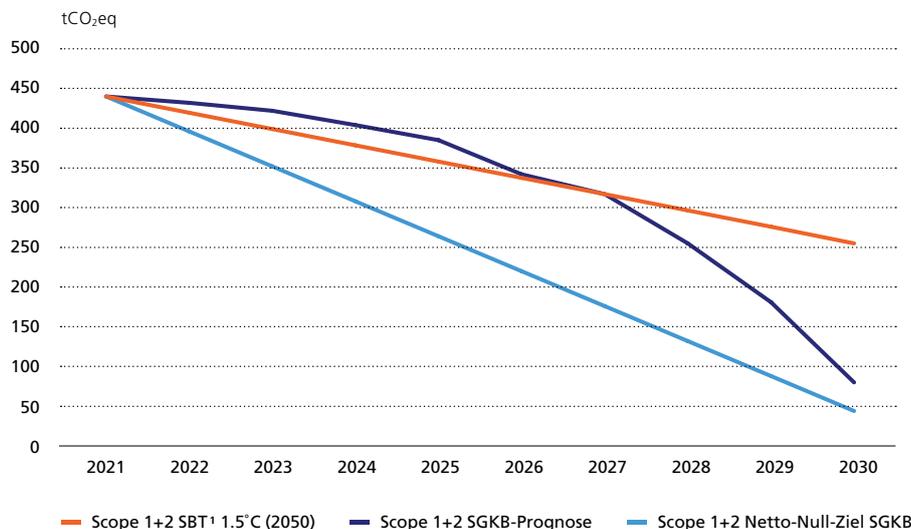
Die SGKB zeigt ihre Umweltauswirkungen in Umweltbelastungspunkten (UBP) auf. Diese Methode beruht auf Ökofaktoren, die für jede Emission oder Ressourcenentnahme die Umweltbelastung in einer gewissen Anzahl UBP pro Mengeneinheit angeben. Dadurch können alle Umweltauswirkungen der SGKB zu einer einzigen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

Treibhausgasemissionen

Neben der Umweltbelastung in UBP zeigt die SGKB ihre Klimawirkung in Tonnen CO₂-Äquivalenten (tCO₂-eq) auf. Diese Methode ermöglicht es, ähnlich wie bei den UBP, die Emissionen aller Treibhausgase zu einer Kennzahl zu aggregieren.

¹ Kältemittelverluste entstehen durch ein Leck im Kältekreislauf einer Wärmepumpe bzw. Kältemaschine.

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



Die orange Gerade zeigt die lineare Abnahme der Treibhausgasemissionen von Scope 1 und 2, um das Netto-Null-Ziel im Jahr 2050 zu erreichen. Die hellblaue Gerade zeigt die lineare Abnahme der Emissionen in Scope 1 und 2, um die Zielsetzung bereits im Jahr 2030 zu erreichen. Der dunkelblaue Graph widerspiegelt auf der Basis der geplanten Massnahmen den effektiven Absenkpfad der SGKB. Die prognostizierten Abnahmen sollen primär durch die Modernisierung der Bankniederlassungen erreicht werden.

Energie

Die SGKB will ihren Energieverbrauch und ihre Abhängigkeit von fossilen Energieträgern kontinuierlich verringern. Zudem bezieht sie ihren 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.

Immobilien

Im Berichtsjahr konnte der Neubau der Niederlassung in Oberriet abgeschlossen werden. Das neue Gebäude mit einer Bankniederlassung und vier Wohnungen wurde im Minergie-Standard erstellt. Die dazugehörige Fotovoltaikanlage ist in der Lage, den elektrischen Jahresenergiebedarf dieser Niederlassung zu decken.

Am Hauptsitz konnte die Modernisierung der gesamten Lüftungsanlagen abgeschlossen werden. Insbesondere die neu eingesetzte Mess-, Steuer- und Regeltechnik erlaubt es, die Luftmengen dynamisch zu regulieren und somit den Energieverbrauch weiter zu optimieren.

In Wittenbach sind die Bauarbeiten für die Erstellung einer neuen Niederlassung in vollem Gange. Der Bezug dieser ebenfalls im Minergie-Standard erstellten Niederlassung wird im Frühling 2023 stattfinden. Zudem wurde im Berichtsjahr das Ausführungsprojekt für die Totalsanierung der Niederlassung in Rapperswil erarbeitet. Die entsprechenden Bauarbeiten wurden im Februar 2023 gestartet.

Zwischenzeitlich konnte der Ersatz von konventionellen Beleuchtungsanlagen durch moderne LED-Leuchten weitgehend abgeschlossen werden. Am Hauptsitz und in der total sanierten Niederlassung Gossau wurden an den Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage in Begleitung eines Energieingenieurs Betriebsoptimierungen für den Winter- und Sommerbetrieb durchgeführt. Einerseits konnte dadurch die Behaglichkeit für die Gebäudenutzerinnen und -nutzer und andererseits der Energieverbrauch deutlich optimiert werden.

Material

Bei der Papierbeschaffung stehen zertifizierte Produkte oder Papiere mit hohem Recyclinganteil im Vordergrund. Die zunehmende Digitalisierung und verschiedene Sensibilisierungsmassnahmen helfen, den Papierverbrauch zu reduzieren. 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. Bei diversen Verbrauchsmaterialien (wie beispielsweise Servietten, Trinkbechern und Absperrbändern) wurde bei der Neubestellung konsequent auf nachhaltige Recyclingmaterialien umgestellt. Zudem wird der Lagerbestand optimal bewirtschaftet, sodass möglichst kein Überschuss entsteht.

¹ SBT = Science Based Target

Geschäftsverkehr

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

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 hatte auch 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.

Effektivität und Beurteilung der Massnahmen

Zur Überwachung der Umwelleistung 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. Während bislang vor allem Scope 1 und Scope 2 vollständig betrachtet wurden, wird zukünftig Scope 3 hinsichtlich der Emissionen des Produktportfolios aufgenommen [↗ Risikomanagement](#).

Die Umwelleistungsmessung 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 [↗ Ökofaktoren Schweiz 2021](#). Die Faktoren für das globale Erwärmungspotenzial (GWP) wurden dem «Sechsten Sachstandsbericht des IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) 2021» entnommen.

Für die Steuerung und Überprüfung der Massnahmen im Umweltmanagement verwendet die SGKB Software-Lösungen wie beispielsweise für die Erstellung der Ökobilanz (REGIS EcoPerformance Software) oder für die Energiedatenerfassung und Gebäudeoptimierung (e3m).

Im Berichtsjahr hat die SGKB ihre Aktivitäten im Rahmen des Umweltmanagements weiterentwickelt. Es zeigt sich, dass sich durch das Umweltmanagementsystem mit seinen Prozessen und Instrumenten die Umweltauswirkungen der SGKB gut abbilden, die Massnahmen überprüfen als auch die betrieblichen Umweltauswirkungen reduzieren lassen.

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 um rund 8% abnahmen, verringerte sich der Verbrauch an fossilen Energieträgern und Fernwärme um 7.5%. Mit einem Minus von gut 2% gegenüber dem Vorjahr setzt auch der Stromverbrauch den erfreulichen Trend der letzten Jahre fort. Die Treibhausgasemissionen und die Umweltbelastungspunkte wurden für das Jahr 2022 mit den aktuellen Hintergrunddaten (ecoinvent v391, IPCC2021) ermittelt. Die vorhergehenden Jahre hingegen wurden mit anderen Grundlagen (ecoinvent v38, IPCC2013) berechnet. Die neuen Hintergrunddaten widerspiegeln die aktuell bekannten Einflussgrössen der verschiedenen Quellen auf den Treibhausgasausstoss bzw. die Umweltbelastung. Aufgrund der aktualisierten Hintergrunddaten ist kein direkter Vergleich mit dem Vorjahr möglich.

Ausblick für 2023

Für 2023 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 der Auswahl des Kältemittels grosse Beachtung geschenkt. Nach Möglichkeit sollen natürliche Kältemittel mit entsprechend sehr tiefem Treibhausgaspotenzial eingesetzt werden.
- Gemäss erarbeitetem wissenschaftlichem Absenckpfad führt die SGKB die Umsetzung ihrer Klimastrategie im Hinblick auf das Netto-Null-Ziel im Jahr 2030 weiter voran.

GRI 301: Materialien 2016

301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

GRI 302: Energie 2016

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

302-2 Energieverbrauch ausserhalb der Organisation

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

302-3 Energieintensität

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

GRI 303: Wasser und Abwasser 2018

303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

GRI 305: Emissionen 2016

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

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

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

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

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

305-4 Intensität der THG-Emissionen

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

305-5 Senkung der THG-Emissionen

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

GRI 306: Abfall 2020

306-3 Angefallener Abfall

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

Eigene Angaben

Umweltbelastungspunkte

Siehe Kapitel [↗ Kennzahlen](#) → Umweltmanagement

Kennzahlen

Allgemeine Angaben zur St.Galler Kantonalbank

GRI-Angaben

| 2-7-a | Grösse der Organisation | 2022 | 2021 | 2020 |
|-------|---|-------|-------|-------|
| | Anzahl Personaleinheiten (teilleistbereinigt, Lehrstellen zu 50%) | 1 142 | 1 121 | 1 121 |
| | Anzahl Personen | 1 354 | 1 319 | 1 308 |
| | Anzahl der Standorte | 37 | 37 | 37 |
| | Bilanzsumme in Mrd. CHF | 40.82 | 39.60 | 38.50 |
| | Geschäftsvolumen Kreditausleihungen in Mrd. CHF | 30.4 | 28.5 | 28 |
| | Geschäftsvolumen Verwaltete Vermögen in Mrd. CHF | 53.57 | 55.80 | 48.60 |

| 201-1 | Erzeugter und ausgeschütteter Wert in 1000 CHF | 2022 | 2021 | 2020 |
|-------|--|-------------------|-------------------|-------------------|
| | Abgeltung Staatsgarantie | 10 298 | 9 973 | 9 674 |
| | Steuern | 32 959 | 33 794 | 24 764 |
| | Kantone St. Gallen/Appenzell AR | 13 279 | 13 408 | 11 161 |
| | Übrige Kantone/Ausland | 3 884 | 4 200 | 3 541 |
| | Direkte Bundessteuern | 15 469 | 15 426 | 12 601 |
| | Latente Steuern | 327 | 759 | (2 539) |
| | Lohnsumme | 144 786 | 142 798 | 140 955 |
| | Kantone St. Gallen/Appenzell AR | 96 103 | 95 426 | 94 349 |
| | Übrige/Ausland | 48 683 | 47 372 | 46 606 |
| | Dividendenzahlung SGKB-Aktie | 101 785 | 95 793 | 95 865 |
| | Mehrheitsaktionär Kanton St. Gallen | 51 965 | 48 908 | 48 908 |
| | Aktionäre Kantone St. Gallen/Appenzell AR | 20 032 | 19 046 | 19 256 |
| | Übrige Aktionäre | 18 618 | 20 254 | 18 199 |
| | Dispobestand | 11 170 | 7 586 | 9 502 |
| | Kreditausleihungen | 30 416 727 | 28 516 551 | 28 016 135 |
| | Kantone St. Gallen/Appenzell AR | 19 835 109 | 19 056 807 | 18 668 669 |
| | Übrige Kantone/Ausland | 10 581 619 | 9 459 744 | 9 347 466 |

Alle Angaben jeweils per 31. Dezember

Nachhaltige Produkte

Eigene Angaben

Volumen nachhaltiger Anlageprodukte im Vergleich zu konventionellen Anlageprodukten

| | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|------|------|------|
| Volumen nachhaltiges Vermögensverwaltungsmandat in Mio. CHF | 345 | 357 | 291 |
| Anteil an der Gesamtheit der Vermögensverwaltungsmandate ¹ | 9.8% | 9.0% | 8.5% |
| Volumen nachhaltige Anlage- und Vorsorgefonds der SGKB in Mio. CHF | 180 | 155 | |
| Anteil an der Gesamtheit der Anlage- und Vorsorgefonds der SGKB | 9.7% | 7.4% | |

Alle Angaben jeweils per 31. Dezember

¹ Nicht berücksichtigt sind Vermögensverwaltungsmandate der institutionellen Kunden.

Fortschrittliche Arbeitgeberin

GRI-Angaben

| Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden in Personen | | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|---|-------|-------|-------|
| 2-7 | Anzahl Mitarbeitende nach Arbeitsvertrag | 1 354 | 1 319 | 1 308 |
| | Unbefristeter Vertrag | 1 227 | 1 199 | 1 185 |
| | – Männer | 680 | 675 | 673 |
| | – Frauen | 547 | 524 | 512 |
| | Befristeter Vertrag | 127 | 120 | 123 |
| | – Männer | 71 | 62 | 61 |
| | – Frauen | 56 | 58 | 62 |
| | Anzahl Mitarbeitende nach Beschäftigungsverhältnis | 1 354 | 1 319 | 1 308 |
| | Anzahl Vollzeitangestellte | 885 | 896 | 916 |
| | – Männer | 612 | 609 | 620 |
| | – Frauen | 273 | 287 | 296 |
| | Anzahl Teilzeitangestellte | 469 | 423 | 392 |
| | – Männer | 139 | 128 | 114 |
| | – Frauen | 330 | 295 | 278 |

| Neu eingestellte Mitarbeitende und Angestelltenfluktuation in Personen | | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|--|------|------|------|
| 401-1 | Anzahl der neuen Mitarbeitenden während des Berichtszeitraums, nach Altersgruppe | 141 | 76 | 115 |
| | – unter 30-jährige | 57 | 36 | 49 |
| | – zwischen 30- und 50-jährige | 65 | 30 | 57 |
| | – über 50-jährige | 19 | 10 | 9 |
| | Anzahl der neuen Mitarbeitenden während des Berichtszeitraums, nach Geschlecht | 141 | 76 | 115 |
| | – Männer | 64 | 36 | 63 |
| | – Frauen | 77 | 40 | 52 |
| | Anzahl der Mitarbeitenden, die während des Berichtszeitraums das Unternehmen verlassen haben, nach Altersgruppe | 143 | 96 | 119 |
| | – unter 30-jährige | 60 | 39 | 55 |
| | – zwischen 30- und 50-jährige | 49 | 26 | 35 |
| | – über 50-jährige | 34 | 31 | 29 |
| | Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die während des Berichtszeitraums das Unternehmen verlassen haben, nach Geschlecht | 143 | 96 | 119 |
| | – Männer | 79 | 47 | 63 |
| | – Frauen | 64 | 49 | 56 |
| | Personalfluktuationsrate ¹ | 8.9% | 4.6% | 6.6% |

¹ Freiwillige Fluktuation (exkl. Pensionierungen, befristeter Verträge usw.)

| Elternzeit in Personen | | 2022 | 2021 | 2020 |
|------------------------|--|------|------|------|
| 401-3 | Anzahl Mutterschaften | 23 | 24 | 13 |
| | Anzahl Mitarbeiterinnen, die nach der Mutterschaft zurückkehren | 20 | 21 | 11 |
| | Rückkehrquote der Mitarbeiterinnen, die nach der Mutterschaft zurückkehren | 87% | 88% | 85% |
| | Quote der Mitarbeiterinnen, die zwölf Monate nach Rückkehr an den Arbeitsplatz noch bei der SGKB beschäftigt waren | 95% | 100% | 100% |

| Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten in Stunden | | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|--|------|------|------|
| 404-1 | Durchschnittliche Anzahl der Schulungsstunden pro Mitarbeitenden | 12.1 | 11.7 | 9.8 |

Alle Angaben jeweils per 31. Dezember

| 405-1 | | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten in Personen | | | 2022 | 2021 | 2020 | |
|----------------------|--|---|------|-------|------|-------|------|------|
| Verwaltungsrat | Anzahl Personen Stufe Verwaltungsrat nach Geschlecht | | 8 | 100% | 9 | 100% | 8 | 100% |
| | – Männer | | 6 | 75% | 7 | 78% | 6 | 75% |
| | – Frauen | | 2 | 25% | 2 | 22% | 2 | 25% |
| | Anzahl Personen Stufe Verwaltungsrat nach Altersgruppen | | 8 | 100% | 9 | 100% | 8 | 100% |
| | – unter 30-jährige | | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | – zwischen 30- und 50-jährige | | 0 | 0% | 0 | 0% | 2 | 25% |
| – über 50-jährige | | 8 | 100% | 9 | 100% | 6 | 75% | |
| 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 | | 2 | 40% | 2 | 40% | 1 | 20% |
| – über 50-jährige | | 3 | 60% | 3 | 60% | 4 | 80% | |
| Direktionsmitglieder | Anzahl Personen Stufe Direktionsmitglieder nach Geschlecht | | 205 | 100% | 200 | 100% | 196 | 100% |
| | – Männer | | 186 | 90.7% | 181 | 90.5% | 180 | 92% |
| | – Frauen | | 19 | 9.3% | 19 | 9.5% | 16 | 8% |
| | Anzahl Personen Stufe Direktionsmitglieder nach Altersgruppe | | 205 | 100% | 200 | 100% | 196 | 100% |
| | – unter 30-jährige | | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | – zwischen 30- und 50-jährige | | 93 | 45% | 90 | 45% | 87 | 44% |
| – über 50-jährige | | 112 | 55% | 110 | 55% | 109 | 56% | |
| Kadermitglieder | Anzahl Personen Stufe Mitglied des Kaders nach Geschlecht | | 359 | 100% | 354 | 100% | 344 | 100% |
| | – Männer | | 247 | 69% | 254 | 72% | 256 | 74% |
| | – Frauen | | 112 | 31% | 100 | 28% | 88 | 26% |
| | Anzahl Personen Stufe Mitglied des Kaders nach Altersgruppe | | 359 | 100% | 354 | 100% | 344 | 100% |
| | – unter 30-jährige | | 7 | 2% | 11 | 3% | 11 | 3% |
| | – zwischen 30- und 50-jährige | | 227 | 63% | 229 | 65% | 228 | 66% |
| – über 50-jährige | | 125 | 35% | 114 | 32% | 105 | 31% | |
| Mitarbeitende | Anzahl Personen Stufe Mitarbeitende nach Geschlecht | | 658 | 100% | 634 | 100% | 642 | 100% |
| | – Männer | | 237 | 36% | 227 | 36% | 231 | 36% |
| | – Frauen | | 421 | 64% | 407 | 64% | 411 | 64% |
| | Anzahl Personen Stufe Mitarbeitende nach Altersgruppe | | 658 | 100% | 634 | 100% | 642 | 100% |
| | – unter 30-jährige | | 266 | 40% | 257 | 40% | 258 | 40% |
| | – zwischen 30- und 50-jährige | | 234 | 36% | 234 | 37% | 243 | 38% |
| – über 50-jährige | | 158 | 24% | 143 | 23% | 141 | 22% | |
| Auszubildende | Anzahl Auszubildende nach Geschlecht | | 124 | 100% | 122 | 100% | 119 | 100% |
| | – Männer | | 73 | 59% | 66 | 54% | 60 | 50% |
| | – Frauen | | 51 | 41% | 56 | 46% | 59 | 50% |
| 406-1 | | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen | | | 2022 | 2021 | 2020 | |
| | | % der Stellenbeschreibungen, die genderneutral formuliert sind | | 100% | n/a | n/a | | |

Eigene Angaben

| Anzahl Mitarbeitende in Teilzeit | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|------|------|------|
| Anteil der Teilzeitmitarbeitenden an der gesamten Belegschaft | 35% | 32% | 30% |
| Anzahl Vollzeitmitarbeitende | 885 | 896 | 916 |
| Anzahl Teilzeitmitarbeitende | 469 | 423 | 392 |

| Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden, die Teilzeit arbeiten pro Funktionsstufe | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|------|------|------|
| Geschäftsleitung | 0% | 0% | 0% |
| Direktionsmitglieder | 7% | 7% | 5% |
| Mitglieder des Kaders | 33% | 27% | 22% |
| Stufe Mitarbeitende | 50% | 49% | 48% |

| Anzahl Personen mit Bandbreitenmodell | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|------|------|------|
| Anzahl Mitarbeitende mit Bandbreitenmodell | 285 | 229 | 340 |

| Absenzen aufgrund Krankheit/Unfall | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|------|------|------|
| Fehltage aufgrund von Krankheit oder Unfall pro Mitarbeitenden (Stammhaus) | 7.4 | 5.8 | 5.5 |

| Aus- und Weiterbildung in Personen | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| Anzahl interne Ausbildungstage | 1 958 | 1 748 | 1 464 |
| Anzahl Ausbildungstage pro Mitarbeitenden | 1.4 | 1.3 | 1.2 |
| Ausbildungskosten (inkl. Lehrlingsausbildung) | CHF 2.8 Mio. | CHF 2.4 Mio. | CHF 2.0 Mio. |
| – in Prozent der Jahressaläre | 2.5% | 2.0% | 1.8% |
| – pro Mitarbeitende | 2 093 | CHF 1 815 | CHF 1 611 |

| Weiterbeschäftigungsquote LAG/BEM in Personen | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|------|------|------|
| Weiterbeschäftigungsquote | 90% | 82% | 82% |

Alle Angaben jeweils per 31. Dezember

Mitarbeitendenzufriedenheit

Ergebnisse Umfrage

in %



Gesellschaftliches Engagement

Eigene Angaben

| Öffentlichkeitsfonds | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Beiträge aus dem Öffentlichkeitsfonds | CHF 573 000 | CHF 668 000 | CHF 586 000 |
| Anzahl unterstützte Projekte | 31 | 33 | 34 |

| Financial Literacy (Finanzkompetenz) | 2022 | 2021 | 2020 |
|--|------|------|------|
| Anzahl erreichter Kinder/Personen bei Financial-Literacy-Aktivitäten | 1200 | 750 | 700 |
| Anzahl durchgeführter «CrASH»-Sessions/-Veranstaltungen | 10 | 10 | 10 |

| Freiwilligentage | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------------------------------------|------|------|------|
| Anzahl durchgeführte Freiwilligentage | 41 | 29 | 19 |
| Anzahl engagierte Mitarbeitende | 191 | 176 | 135 |
| Anzahl unterstützte Projekte | 30 | 24 | 17 |

| Freiwilligentage seit Initialisierung | seit 2011 |
|---------------------------------------|------------|
| Geleistete Stunden | ca. 35 000 |
| Anzahl engagierte Mitarbeitende | Über 4 000 |
| Anzahl unterstützte Projekte | 447 |

| Innovationsnetzwerk «Startfeld» | seit 2010 |
|---|----------------|
| Durchführung Jungunternehmerpreis «Startfeld Diamant» | 11 |
| Anzahl Finanzierungen | 29 |
| Anzahl Erstberatungen | 1 570 |
| Anzahl Förderpakete | 172 |
| Private Investitionen | > CHF 160 Mio. |

| START-Limite | 2022 | 2021 | 2020 |
|-----------------------------|---------|--------------|--------------|
| Anzahl START-Limite-Kredite | 35 | 41 | 43 |
| Ausgesetzte Kreditlimiten | CHF 1.4 | CHF 1.9 Mio. | CHF 2.1 Mio. |
| Davon beansprucht | CHF 0.4 | CHF 0.7 Mio. | CHF 0.8 Mio. |

| START-Kapital | 2022 | 2021 | 2020 |
|------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Anzahl START-Kapital-Kredite | 13 | 16 | 10 |
| Ausgesetzte Kreditlimiten | CHF 3.8 Mio. | CHF 4.7 Mio. | CHF 2.7 Mio. |
| Davon beansprucht | CHF 2.6 Mio. | CHF 2.9 Mio. | CHF 1.9 Mio. |

Umweltmanagement

GRI-Angaben

| 302 | Energie | Menge pro Vollzeitstelle | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Differenz 2022 zu 2021 |
|---------------------------|---|--------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|------------------------|
| Intern | | | | | | | | |
| 302-1 | Total Energie | MWh | 6 272 | 6 470 | 6 305 | 7 499 | 7 717 | -3.1% |
| | - erneuerbar | % | 73% | 73% | | | | 0.0% |
| | - Strom eingekauft | MWh | 3 205 | 3 203 | 3 437 | 3 723 | 3 937 | 0.1% |
| | - erneuerbar | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0.0% |
| | - Strom Eigenproduktion ¹ | MWh | 48 | 41 | 46 | 44 | 47 | 16.4% |
| | - erneuerbar | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0.0% |
| | - Wärme eingekauft | MWh | 1 347 | 1 472 | 1 257 | 395 | 350 | -8.4% |
| | - erneuerbar | % | 89% | 90% | | | | -1.2% |
| | Total Brenn- und Treibstoffe ² | MWh | 1 672 | 1 755 | 1 566 | 3 336 | 3 383 | -4.7% |
| | - erneuerbar | % | 7% | 7% | | | | 0.0% |
| | - Erdgas | MWh | 1 192 | 1 282 | 1 284 | 2 652 | 2 558 | -7.0% |
| | - Heizöl | MWh | 382 | 406 | 281 | 684 | 824 | -5.9% |
| | - Benzin | MWh | 63 | 24 | | | | 166.1% |
| | - Diesel | MWh | 35 | 43 | | | | -19.0% |
| | - Strom Fahrzeuge ³ | MWh | 9.1 | 9.1 | 3.4 | | | 0.0% |
| 302-3 | Energieintensität intern je FTE | kWh/FTE | 5 494 | 5 712 | 5 601 | 6 727 | 7 039 | -3.8% |
| Extern | | | | | | | | |
| 302-2 | Total Energie ⁴ | MWh | 279 | 325 | 371 | 343 | 622 | -14.1% |
| | - Strom Rechenzentrum | MWh | 231 | 277 | 324 | 343 | 622 | -16.5% |
| | - erneuerbar | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 0.0% |
| 302-2 | - Strom Bancomat | MWh | 48 | 48 | 48 | | | 0.0% |
| | - erneuerbar | % | 100 | 100 | 100 | | | 0.0% |
| 302-3 | Energieintensität extern je FTE | kWh/FTE | 244 | 286 | 330 | 308 | 567 | -14.6% |
| 301 Materialien | | | | | | | | |
| 301-1 | Total Papier | t | 113 | 131 | 130 | 147 | 156 | -13.7% |
| | - Normalpapier | t | 0.03 | 0.01 | 0.01 | 0.1 | 0.01 | 333.3% |
| | - FSC-Papier | t | 30 | 29 | 39 | 53 | 53 | 2.9% |
| | - Recyclingpapier | t | 83 | 102 | 91 | 94 | 103 | -18.5% |
| | Kältemittelverluste ⁵ | kg | 0.5 | 16 | | | | -96.9% |
| | Anteil Recyclingpapier | % | 73 | 78 | 70 | 64 | 66 | -6.4% |
| 301-2 | Papierverbrauch je FTE | kg/FTE | 99 | 115 | 116 | 132 | 142 | -13.9% |
| 303 Wasser | | | | | | | | |
| 303-1 | Wasser | m3 | 11 286 | 11 511 | 12 600 | 13 378 | 13 370 | -2.0% |
| 306 Entsorgung | | | | | | | | |
| 306-3 | Gesamtabfall | t | 210 | 226 | 236 | 250 | 257 | -7.4% |
| 306-4 | - Wertstoffe | t | 145 | 159 | 169 | 179 | 183 | -9.3% |
| 306-5 | - Kehricht | t | 65 | 67 | 67 | 71 | 74 | -3.0% |
| | - Sonderabfall | t | 0.1 | 0.2 | 0.2 | 0.02 | 0.2 | -43.7% |
| Personentransporte | | | | | | | | |
| 302-2 | Geschäftsreisen | km | 938 987 | 647 744 | 768 332 | 875 194 | 899 141 | 45.0% |
| 302-1 | - eigene Fahrzeuge ⁵ | km | 150 000 | 124 000 | 181 000 | | | 21.0% |
| 302-2 | - Spesenkilometer PKW | km | 390 399 | 339 188 | 369 003 | 483 514 | 515 821 | 15.1% |
| | - Bahn | Pkm | 332 140 | 150 920 | 196 220 | 391 680 | 383 320 | 120.1% |
| | - Flugzeug ⁵ | Pkm | 66 448 | 33 636 | 22 109 | | | 97.6% |

¹ Eigenstromproduktion durch Solaranlage am Hauptsitz und am Standort Diepoldsau

² Daten 2020 ohne Benzin, Diesel und Strom der Fahrzeuge, da nur km erfasst wurden

³ Daten sind in «Strom eingekauft» enthalten; Berechnungsannahme: 24 kWh/100km

⁴ Exkl. Geschäftsreisen, die separat ausgewiesen werden (siehe Personentransporte)

⁵ Datenerfassung erst ab 2020 respektive 2021

| | | | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | Differenz 2022 zu 2021 |
|--------------|-------------------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------------|
| 305 | Treibhausgase⁶ | | | | | | | |
| | Gesamtbilanz | t CO ₂ eq | 877 | 843 | 837 | 1 174 | 1 222 | 4.0% |
| 305-1 | Scope 1 ⁷ | t CO ₂ eq | 323 | 364 | 347 | 662 | 682 | - 11.3% |
| 305-2 | Scope 2 ⁸ | t CO ₂ eq | 58 | 76 | 57 | 6 | 4 | -23.6% |
| 305-3 | Scope 3 ⁹ | t CO ₂ eq | 496 | 403 | 434 | 506 | 536 | 23.1% |
| 305-4 | Intensität THG total je FTE | kg CO ₂ eq/FTE | 769 | 744 | 744 | 1 053 | 1 115 | 3.3% |
| 101 | Umweltbelastung¹⁰ | | | | | | | |
| | Gesamtbilanz | Mio. UBP | 1 879 | 2 154 | 2 233 | 2 696 | 2 875 | -12.8% |
| | Intensität UBP total je FTE | Mio. UBP/FTE | 1.6 | 1.9 | 2.0 | 2.4 | 2.6 | -13.4% |

⁶ 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.

⁷ Direkte Emissionen durch Brenn- und Treibstoffe sowie Kältemittelverluste

⁸ Nah- und Fernwärme (Strom 100 % erneuerbar)

⁹ Geschäftsreisen, Materialien, Transporte, externe Dienstleistungen, Entsorgung und Energiebereitstellung

¹⁰ Die Umweltbelastung wird mit der Methode der ökologischen Knappheit (Ökofaktoren Schweiz 2021. Bundesamt für Umwelt, Bern. Umwelt-Wissen Nr. 2121) ermittelt. UBP2021; Hintergrunddaten ecoinvent bis 2021 v38, 2022 v391.

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

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

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
www.sgkb.ch