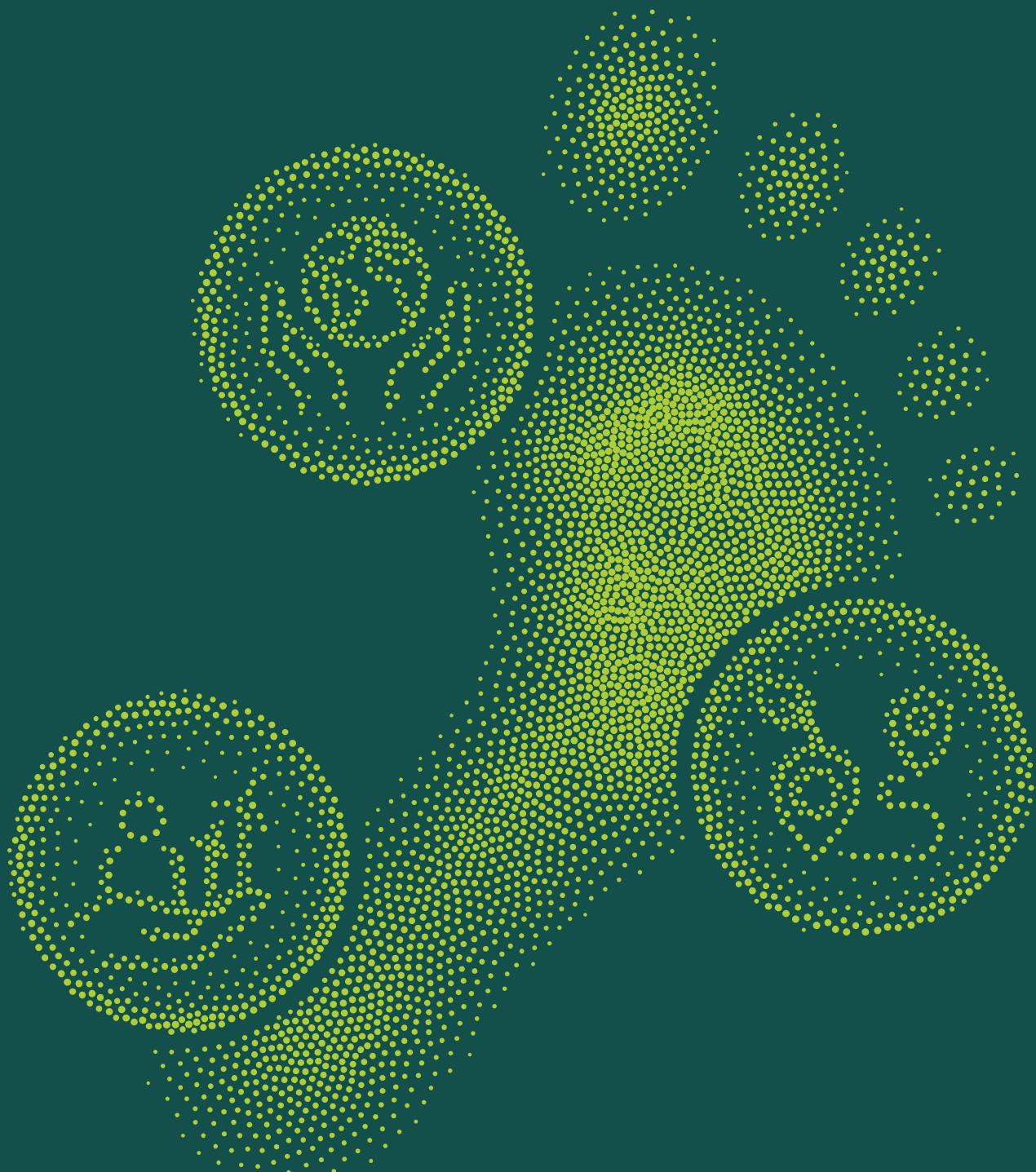


SÄCHSISCHE AUFBAUBANK  
DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX  
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

SAB



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex  
Berichtsjahr 2023

# Deutscher Nachhaltigkeitskodex der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - für das Berichtsjahr 2023

## ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Die Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB) ist die Förderbank des Freistaates Sachsen (Kreditinstitut in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts). Ihre Aufgabe ist durch das „Gesetz zur Errichtung der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (FördbankG)“ definiert.

Die Geschäftstätigkeit und der Geschäftsumfang der SAB sind wesentlich von der Übertragung von Förderaufgaben des Freistaat Sachsen abhängig. Zur Durchführung ihrer Aufgaben vergibt sie Zuschüsse und Darlehen, übernimmt Bürgschaften und geht Beteiligungen ein. Die SAB konzentriert ihre Geschäftstätigkeiten grundsätzlich auf Sachsen oder auf Vorhaben mit einem Bezug zu Sachsen. Kundinnen und Kunden sind vorwiegend Privatpersonen, Unternehmen, Kommunen und Vereine.

Die Ziele der SAB sind in der Geschäftsstrategie und, hiervon abgeleitet, in der Risiko-, der Nachhaltigkeits- sowie der IT-Strategie festgehalten.

Als Förderbank übernimmt die SAB Verantwortung für die langfristige, erfolgreiche Entwicklung und Verbesserung der Lebens- und Wirtschaftsbedingungen im Freistaat Sachsen. Im Rahmen ihres Förderauftrags ist die SAB vorrangig in den nachfolgenden fünf Förderbereichen tätig:

- **Wohnungsbau**, insbesondere Soziale Wohnraumförderung, Wohnungs- und Siedlungswesen, Wohnungswirtschaft und Eigentumsförderung,
- **Wirtschaft**, insbesondere Mittelstandsförderung, Ansiedlung von Unternehmen, Technologie- und Innovationsfinanzierung einschließlich Bereitstellung von Risikokapital,
- **Infrastruktur und Kommunales**, insbesondere Städtebau, Infrastrukturmaßnahmen und Entwicklung strukturschwacher Gebiete,
- **Umwelt- und Landwirtschaft**, insbesondere Umwelt-, Natur- und Landschaftsschutz, Land- und Forstwirtschaft sowie Förderung des ländlichen Raums als auch
- **Bildung und Soziales**, insbesondere Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung, Familie, Gleichstellung sowie Sport.

Aktuell unterstützt die SAB in den Förderbereichen überwiegend durch das Angebot von Zuschussprogrammen, welche von den sächsischen Staatsministerien in Auftrag gegeben werden. Dies umfasst mehr als zwei Drittel des Fördervolumens. Das Kreditgeschäft der Förderbank ist demzufolge das zweitstärkste Geschäftsfeld. Eine untergeordnete Rolle nimmt das Beteiligungsgeschäft ein. Zukünftig wird das Kreditgeschäft mit Blick auf geringere Haushaltssmittel in den Fokus rücken. Das hat zur Folge, dass das Kreditgeschäft auf mittelfristiger Perspektive stark wachsen wird.

Weitere Informationen zur SAB können im [Geschäftsbericht](#) abgerufen werden.

Die SAB nimmt entsprechend der „Verständigung II“ zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Kommission grundsätzlich nicht am allgemeinen Wettbewerb teil. Zusammen mit ihrer Tochtergesellschaft, der SBG – Sächsische Beteiligungsgesellschaft mbH, bildet die SAB als übergeordnetes Unternehmen die SAB-Gruppe. Sie erstellt unter Rückgriff auf § 296 Handelsgesetzbuch (HGB) keinen Konzernabschluss.

Die SAB ist nicht insolvenzfähig und ihre Verbindlichkeiten unterliegen aufgrund von Anstaltslast und Gewährträgerhaftung sowie expliziter staatlicher Garantie keinem Ausfallrisiko. Die Gewinnerzielung ist nicht das primäre Ziel ihrer Geschäftstätigkeit, sondern dient vorrangig der Erfüllung aufsichtsrechtlicher Anforderungen. Die SAB unterliegt neben den handelsrechtlichen Bestimmungen der Bankenaufsicht förder- und haushaltssrechtlichen Regelungen.

Die SAB ist an folgenden Unternehmen mit einem Anteil von mehr als 20 % beteiligt:

- 100 % an der SBG – Sächsische Beteiligungsgesellschaft mbH, Dresden (SBG), Überlassung von Risikokapital durch Erwerb und Verwaltung von Beteiligungen
- 100 % an der Sächsisches Staatsweingut GmbH, Radebeul (SSW), Unterstützung des Freistaates Sachsen bei Erhaltung der sächsischen Weinkulturlandschaft sowie von Schloss Wackerbarth

- 100% an der Sächsische Landsiedlung GmbH, Meißen (SLS), Dienstleister für den ländlichen Raum, Unterstützung der Landwirtschaft
- 49% an der Sächsische Energieagentur GmbH, Dresden (SAENA), 49% Landesenergieagentur
- 49% an der Sächsische Agentur für Strukturerwicklung GmbH, Weißwasser (SAS), Begleitung strukturpolitischer Wandel in Folge des Ausstiegs aus der Braunkohleförderung
- 25% an der HHL gemeinnützige GmbH, Leipzig, Handelshochschule Leipzig, Beitrag zur Verzahnung betriebswirtschaftlicher Grundlagenforschung, angewandter Forschung und Unternehmertum.

Weitere Beteiligungen bestehen an der Bürgschaftsbank Sachsen GmbH, Dresden (BBS), der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft Sachsen mbH, Dresden (MBG), dem European Investment Fund, Luxemburg (EIF) und der Partnerschaft Deutschland PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH, Berlin.

Darüber hinaus hält die SAB Kapitalbeteiligungen an folgenden Fonds:

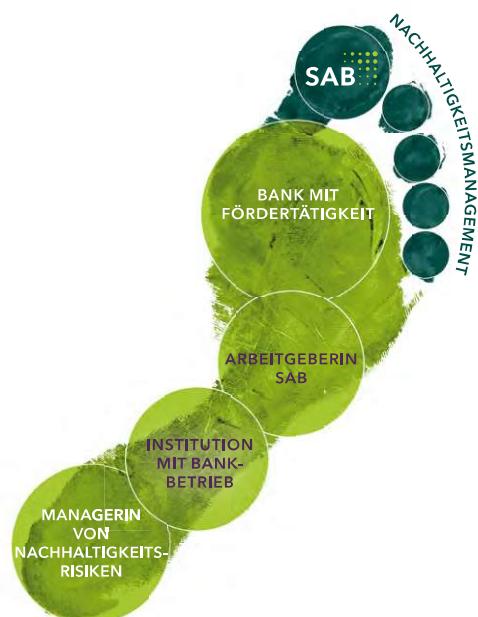
- Smart Infrastructure Ventures Fund I GmbH & Co. KG, Leipzig,
- Wachstumsfonds Mittelstand Sachsen III GmbH & Co. KG, Leipzig,
- Mezzanine Dachfonds für Deutschland 2 Fazilität des EIF,
- Technologiegründerfonds Sachsen III GmbH & Co. KG

## 1 STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie richtet die SAB ihre Geschäftstätigkeit verstärkt in nachhaltiger Weise an ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten aus. Sie berücksichtigt dabei die Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen sowie das Energie- und Klimaprogramm Sachsen 2021 (EKP 2021) und dies ist konsequenterweise ein integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie der SAB. Aufgrund der jährlichen Weiterentwicklung und Überprüfen der Nachhaltigkeitsstrategie

werden neue regulatorische, politische, gesellschaftliche und/oder wirtschaftliche Anforderungen einbezogen.

### Rollen der SAB-Nachhaltigkeitsstrategie



Insgesamt nimmt die SAB als Institution mit ihrer Geschäftstätigkeit **vier Rollen** ein.

- **Bank mit Fördertätigkeit:** Die SAB setzt als Förderbank des Freistaates Sachsen förderpolitische Richtlinien mittels Förderprogrammen/-produkten um. Sie erzielt damit positive Wirkungen in allen drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch und sozial). Sie bildet somit einen Intermediär zwischen den Domänen, der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft im Freistaat Sachsen.
- **Arbeitgeberin SAB:** Die SAB stellt ein soziales Gefüge dar, das Arbeitsplätze, persönliche Entwicklungsräume und die Voraussetzung für den ökonomischen Wohlbehalt von

01

# 01

Beschäftigten und ihren Familien schafft. Die Mitarbeitenden sind das Kernelement der Geschäftstätigkeit. Für sie trägt die SAB eine besondere Verantwortung.

- **Institution mit Bankbetrieb:** Die SAB benötigt und verbraucht in ihren Betriebsstätten zur Erbringung ihrer Leistungen Ressourcen. Diese reichen von den Flächen ihrer Standorte über Energie bis zum Papier für Kopien und Drucke. Die SAB steuert aus Gründen der Kosteneffizienz und Nachhaltigkeit ihren Verbrauch von Ressourcen.
- **Managerin von Nachhaltigkeitsrisiken:** Die SAB erfasst und bewertet finanzielle sowie nicht-finanzielle Risiken, um auf dieser erweiterten Informationsbasis ihr Risiko zu steuern. Nachhaltigkeitsbezogene Risiken (engl. „Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) Risks“) werden zunehmend integraler Bestandteil der Risikoanalyse und des Risikomanagements der Bank.

Die dargestellten Rollen werden zentral durch das **Nachhaltigkeitsmanagement** der SAB koordiniert, welche zudem die Verantwortung für dessen operative Umsetzung trägt.

## Handlungsfelder und mittelfristige Ziele

In den zuvor genannten Rollen werden **sechs Handlungsfelder** verfolgt, für welche mittelfristige Ziele definiert wurden.

### 1. Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung:

Die nachhaltigkeitsbezogenen Wirkungen werden zunehmend in die Entwicklung neuer Finanzierungsprogramme integriert; dies beinhaltet das Mapping zu den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen, die Wirkungsmessung und den dadurch um Nachhaltigkeitsaspekte erweiterten Dialog mit den Ministerien im Rahmen der Programmentwicklung.

### 2. Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit:

Der Klimawandel stellt eine der größten Gefahren der globalen menschlichen Entwicklung dar und erfordert zum Zwecke der

Risikoreduktion die weltweite Senkung von Treibhausgasemissionen. Im Vergleich zum Vorjahr wird unter dem genannten Handlungsfeld explizit auf die Emissionen der Geschäftstätigkeit eingegangen. Die relevanten, vergleichsweise niedrigen Emissionen des Bankbetriebes werden im Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement ergänzt.

3. **Regulatorische Anforderungen:** Die Betrachtung der mit ihrer Geschäftstätigkeit einhergehenden Nachhaltigkeitsrisiken bildet ein weiteres Handlungsfeld für die Nachhaltigkeitsorientierung der SAB. Dabei sollen die physischen und transitorischen Risikotreiber hinsichtlich des Klimawandels identifiziert und in die Risikobewertung integriert werden.

4. **Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal:** In diesem Handlungsfeld werden wechselseitige Impulse zwischen der Nachhaltigkeits- und der Personalstrategie der SAB betrachtet. Dabei soll insbesondere das Angebot zur Nachhaltigkeit für die Mitarbeitenden ausgebaut und das Mitwirken der Belegschaft ausgeweitet werden.

5. **Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement im Betrieb:** Die SAB wird als Handlungsfeld die Grundlagen für ein zentrales professionelles Umwelt- und Ressourcenmanagement schaffen und integriert darüber hinaus die Klimaneutralität des SAB-Bankbetriebs (CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement) in die Institution. Mit einer eindeutigen Verantwortlichkeit, werden jährlich Verbrauchsdaten transparent gemessen und Verbesserungspotentiale definiert.

6. **Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement:** Dieses Handlungsfeld beinhaltet die Definition von Schlüsselindikatoren, die institutionelle Verfestigung für das Setzen von Zielen, die Zuordnung von Verantwortung sowie die Berichterstattung zur Entwicklung der SAB als nachhaltiges Landesförderinstitut. Das Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement der SAB setzt dabei strategische Schwerpunkte für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit und koordiniert die Aktivitäten innerhalb der Organisation.



Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung



Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit



Regulatorische Anforderungen



Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal



Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement im Betrieb



Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement

 Sustainable Finance

 Institution

 Querschnitt

02

## 2 WESENTLICHKEIT

Durch die im FördbankG und in der Satzung festgelegten Aufgaben besteht die Geschäftstätigkeit der SAB insbesondere in der Vergabe von Fördermitteln in Form von Zuschüssen, Darlehen und sonstigen Finanzierungshilfen. Die SAB ist gesetzlich zuständig, den Freistaat Sachsen bei der Umsetzung der öffentlichen Förderaufgaben zu unterstützen. Sie wird stets den jeweiligen Förderauftrag ihrer Auftraggeber (Staatsministerien des Freistaates Sachsen) erfüllen.

Insbesondere betrifft dies die Wirtschafts- und Infrastrukturpolitik sowie die Bildungs-, Sozial- und Wohnraumförderung. Förderinstrumente des Freistaates Sachsen, der Bundesrepublik Deutschland und der EU, welche sich positiv auf Klima und Umwelt, Arbeitnehmerbelange und soziale Belange auswirken, werden in verschiedenen Förderbereichen angeboten.

Darüber hinaus nehmen Förderbanken in Deutschland eine zentrale Rolle bei der angestrebten Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft ein. Diese möchte die SAB in Sachsen ausfüllen und ihre Kundinnen und Kunden bei der ökologischen, sozialen und ökonomischen Entwicklung unterstützen.

## Wesentlichkeitsanalyse

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für die Nachhaltigkeitsstrategie 2022 sind ebenfalls maßgebend für die Nachhaltigkeitsstrategie 2023. Die Wesentlichkeitsanalyse wird analog den gesetzlichen Vorgaben aus den Offenlegungsverpflichtungen mindestens alle zwei Jahre aktualisiert. 2023 wurde von einer Aktualisierung abgesehen, da die ergänzenden Punkte in bereits vorhandenen Handlungsfeldern aufgehen. Relevante Themen der „Inside-Out Perspektive“ ist die Ausgestaltung der Finanzierung und Förderung, die gesellschaftliche und kulturelle Verantwortung, ein nachhaltiges Personalmanagement sowie der Klimaschutz im Bankbetrieb und das damit einhergehende betriebliche Umweltmanagement. Relevante Themen der „Outside-In Perspektive“ sind vor allem regulatorische Anforderungen, förderpolitische Vorgaben unserer Auftraggeber sowie Auswirkungen des Klimawandels in Sachsen.

## Oberkategorien (Ranking)



## Chancen und Risiken

Aufgrund der besonderen Rolle als Förderbank in der Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft besteht die Chance, die diesbezüglich notwendigen Veränderungen bei unseren Kundinnen und Kunden durch den Einsatz von Förderprodukten des Freistaates zu unterstützen. Um dieser Rolle gerecht zu werden, wurde die eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie mit ihren sechs Handlungsfeldern erstellt, ein zentrales Nachhaltigkeitsmanagement in der Förderbank integriert und die Verantwortung im Vorstand verankert.

Wesentliche Klima-, Umwelt- und Sozialrisiken werden in der Geschäftstätigkeit bei Bewertung des Kreditrisikos berücksichtigt und berichtet. Aktuell bestehen aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen der SAB keine wesentlichen Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben. Jedoch wird diese Betrachtung fortlaufend wiederholt, um die Auswirkungen von Klima-,

Umwelt- und Sozialrisiken frühzeitig zu erkennen und Maßnahmen einzuleiten. Denn es ist davon auszugehen, dass durch die Veränderungen bei der Umwelt und in der Gesellschaft die Nachhaltigkeitsrisiken verstärkt werden.

## 3 ZIELE

### Umsetzungsplan der Nachhaltigkeitsstrategie 2023

Der Umsetzungsplan beinhaltet kurzfristige Maßnahmen, die auf die Erreichung mittelfristiger Meilensteine hinwirken. Die Meilensteine bilden wiederum wichtige Zwischenstände für die Verwirklichung der auf die sechs Handlungsfelder bezogenen langfristigen nachhaltigkeitsbezogenen Ambitionen der SAB ab.

Für das Jahr 2023 beinhaltet der Umsetzungsplan die folgenden Maßnahmen:

03

# 03

Langfristige Ambitionen	Meilensteine	Maßnahmen
<b>1. Handlungsfeld: Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung</b>		
Die SAB ist eine wirkungsorientierte Förderbank, welche die sozioökonomischen und ökologischen Wirkungen ihrer Geschäftstätigkeit kennt und im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Wirksamkeit fördert.	Die SAB zeigt mit dem SDG-Mapping den Beitrag der Finanzierung und Förderung zu den nachhaltigen Entwicklungszügen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung des bestehenden SDG-Mappings und externe Veröffentlichung der Ergebnisse</li> <li>Weiterentwicklung des bestehenden SDG-Mappings und Standardisierung der Zuordnung sowie Integration in die Prozesse in Absprache mit dem Auftraggeber</li> <li>Integration der Handlungsfelder und Maßnahmen des EKP 2021 sowie der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen in das SDG-Mapping</li> <li>Erfassung und Analyse von Wirkungen für einzelne Förderprogramme und entlang ausgewählter Wirkungssindikatoren</li> </ul>
	Die SAB nutzt nachhaltige Refinanzierungsquellen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prüfung der institutsbezogenen Voraussetzung für die Emission einer nachhaltigen Anleihe und Beginn der Rahmenwerkerstellung für die nachhaltige Refinanzierung</li> <li>Aufnahme von ESG-Aspekten in den Refinanzierungsplan</li> </ul>
	Die SAB bietet Programme an, welche die Kundinnen und Kunden bei der nachhaltigen Transformation unterstützen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definition von „nachhaltiger Finanzierung bzw. Sustainable Finance“ sowie „wirkungsorientierter Förderung“ durch Erstellung eines Rahmenwerkes</li> <li>Aktiver Dialog mit den Ministerien zu einheitlichen ökologischen Nachhaltigkeitskriterien in der Förderung, welche digital und effizient geprüft werden können</li> <li>Definition einer Übersicht von standardisierten, ökologischen Kriterien in Abhängigkeit von der jeweiligen Kundengruppe, welche bei nachhaltigen Programmen genutzt werden können</li> <li>Angebot von mindestens zwei Finanzierungsprogrammen mit einem Anreizsystem zur Nachhaltigkeit aus Eigenmitteln</li> </ul>

# 03

Langfristige Ambitionen	Meilensteine	Maßnahmen
<b>2. Handlungsfeld: Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit</b>		
Das Portfolio der SAB ist bis 2045 klimaneutral in der Geschäftstätigkeit; Optionen, diese Ambition zeitnäher zu verwirklichen, werden geprüft.	Die SAB misst und berichtet CO <sub>2</sub> -Emissionen ihres Portfolios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundlagenschaffung für die Emissionsermittlung im Portfolio</li> <li>Durchführung erster Messungen der mittelbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen von Finanzierungen</li> </ul>
	Die SAB erstellt ein Rechenszenario für ihre Ambition im Hinblick auf die Klimaneutralität ihrer Geschäftstätigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Positionspapiere zur Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit</li> <li>Start der strategischen Planung für die Emissionsneutralität und Darstellung der zu berechnenden Szenarien</li> </ul>
<b>3. Handlungsfeld: Regulatorische Anforderungen</b>		
Wesentliche Klima-, Umwelt- und Sozialrisiken werden in der Geschäftstätigkeit bei Bewertung des Kreditrisikos berücksichtigt und berichtet.	Die SAB nimmt Nachhaltigkeitsaspekte in die Risikoberichterstattung auf.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktualisierung der regulatorischen Anforderung, Abgleich der bereits getätigten Maßnahmen und Konzeption für die identifizierten Handlungsfelder</li> <li>Durchführung einer erweiterten Beurteilung zu Nachhaltigkeitsrisiken im Risikobericht</li> <li>Anpassung der Verfahren zum Umgang mit physischen und transitorischen Nachhaltigkeitsrisiken anhand der aufsichtsrechtlichen Vorgaben</li> </ul>
	Die SAB integriert Nachhaltigkeitsaspekte im Anlage- und Kreditgeschäft.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung der 7. MaRisk-Novelle und der dort verankerten EBA-Guidelines zur Kreditvergabe</li> <li>Verankerung von Ausschlusskriterien im Anlage- und Kreditgeschäft</li> </ul>
	Die SAB verankert die EU-Taxonomie als ein Klassifizierungssystem der Nachhaltigkeit in ihre Geschäftstätigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erstellung eines Fachhandbuches inklusive Bewertungshilfen und Aufwand-Nutzen orientierte Integration in den bestehenden Kreditvergabeprozess</li> <li>Schulung der relevanten Organisationseinheiten und Durchführung erster Bewertungen nach den Kriterien der EU-Taxonomie</li> </ul>

# 03

Langfristige Ambitionen	Meilensteine	Maßnahmen
<b>4. Handlungsfeld: Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal</b>		
Die SAB ist bei dem Angebot von Leistungen mit Nachhaltigkeitsbezug auf Augenhöhe mit vergleichbaren Organisationen, steht in einem Dialog mit ihren Mitarbeitenden und vermittelt aktiv die Sinnhaftigkeit ihrer Geschäftstätigkeit.	Die SAB integriert Nachhaltigkeit in die Unternehmenskultur.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bankweite Umsetzung einer strategischen Personalplanung mit dem Ziel einer effizienten, zielgerichteten und damit nachhaltigen Personalentwicklung</li> <li>Berücksichtigung des Nachhaltigkeitsleitbildes im Verhaltenskodex</li> </ul>
	Die SAB bietet für jeden Mitarbeitenden ein Angebot rund um nachhaltige Themen an.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausbau des klimafreundlichen Mobilitätsangebots</li> <li>Angebot von Weiterbildungen in Bezug auf Nachhaltigkeit</li> </ul>
	Die SAB fördert durch Mitgestaltung die Chancengleichheit und Rechte der Mitarbeitenden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung, Kommunikation und Integration eines einheitlichen Prozesses zum Umgang mit sensiblen Meldungen hinsichtlich Diversität, Chancengleichheit und Rechten der Mitarbeitenden sowie Angebot eines Weiterbildungsangebots</li> </ul>
	Die SAB erörtert mit den Mitarbeitenden die Erwartungen und Ansprüche in Bezug auf Nachhaltigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integration des Querschnittsthemas Nachhaltigkeit in die Personalstrategie</li> <li>Informationsveranstaltungen mit den Mitarbeitenden zur Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit dem Stab Personal</li> </ul>
	Die SAB setzt die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltsgesetzes um.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien in die Beschaffung</li> <li>Umsetzung des Lieferkettensorgfaltsgesetzes</li> </ul>

# 03

Langfristige Ambitionen	Meilensteine	Maßnahmen
<b>5. Handlungsfeld: Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement im Betrieb</b>		
Die SAB steuert aktiv ihre Verbräuche, reduziert diese bestmöglich und arbeitet im Betrieb ab 2030 klimaneutral.	Die SAB ist im Bankbetrieb spätestens ab 2030 klimaneutral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jährliche Erhebung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Bankbetrieb an den Standorten Leipzig und Dresden</li> <li>• Erstellung eines Mess- und Zählerkonzeptes für die Standorte</li> <li>• Erhebung von Daten für den Pendlerverkehr von Mitarbeitenden sowie Definition von CO<sub>2</sub>-Vermeidungs- und Reduktionsmaßnahmen</li> <li>• Informationspapier „Klimaneutralität der SAB“ zeigt Mitarbeitenden die Definition von „klimaneutraler Bankbetrieb“ auf</li> </ul>
	Die SAB hat ein professionelles Umwelt- und Ressourcenmanagement mit eindeutiger Verantwortlichkeit und jährlicher Berichterstattung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition von Kennzahlen des Umweltmanagements entlang eines standardisierten Berichts und Regelung der Verantwortlichkeiten in Prozessen</li> <li>• Abstimmung mit der Abteilung IT und Weiterentwicklung des Querschnittsthemas Nachhaltigkeit in der IT-Strategie</li> <li>• Wiederverwertung von IT-Hardware durch einen zertifizierten Dienstleister</li> </ul>
	Die SAB setzt die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltsgesetzes um.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien in die Beschaffung</li> <li>• Umsetzung des Lieferketten-sorgfaltsgesetzes</li> </ul>

# 03

Langfristige Ambitionen	Meilensteine	Maßnahmen
<b>6. Handlungsfeld: Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement</b>		
Die SAB hat ein professionelles Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement inklusive Zielen, Verantwortlichkeiten, Maßnahmen und Berichterstattung.	Die SAB versteht das Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement als integralen Bestandteil der gesamten Organisation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integration des Nachhaltigkeitsberichtes, welcher sich an anerkannten Standards orientiert und im Rahmen des jährlichen Geschäftsberichtes veröffentlicht wird</li> <li>Aktualisierung des Nachhaltigkeitsleitbildes</li> <li>Identifizierung anerkannte Nachhaltigkeitsprinzipien und Integration in das Nachhaltigkeitsmanagement</li> </ul>
	Die SAB verstetigt ihr Nachhaltigkeitsmanagement und wird es in die gesamte Organisation tragen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Installation eines Nachhaltigkeitsboards für den direkten Draht zum „Senior Management Team“ (Vorstand und Bereichsleitende)</li> <li>Integration von Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten auf Arbeitsebene bei allen relevanten Abteilungen</li> </ul>
	Die SAB hat einen integrierten Datenhaushalt zu ESG- und Wirkungsindikatoren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definition der Anforderungen (inkl. Datenfelder) an einen ESG-Datenhaushalt für das Neu- und Bestandsgeschäft</li> <li>Erstellung der Roadmap zum Aufbau eines ESG-Datenhaushaltes, welche die gesamte SAB beleuchtet</li> </ul>
	Die SAB engagiert sich über die eigene Geschäftstätigkeit hinaus für Nachhaltigkeit in der Förderung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fokussiertes Engagement in nachhaltigen Netzwerken im Rahmen der SAB-Fördertätigkeit</li> <li>Angebot von zwei Veranstaltungen zur Nachhaltigkeit für externe Stakeholder</li> </ul>

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der SAB liegt beim Vorstand. Der Vorstand und der Verwaltungsrat mit seinen Ausschüssen erhalten einmal im Quartal eine Berichterstattung von der beauftragten Person für Nachhaltigkeit zum Umsetzungsstand der in der Nachhaltigkeitsstrategie benannten Maßnahmen.

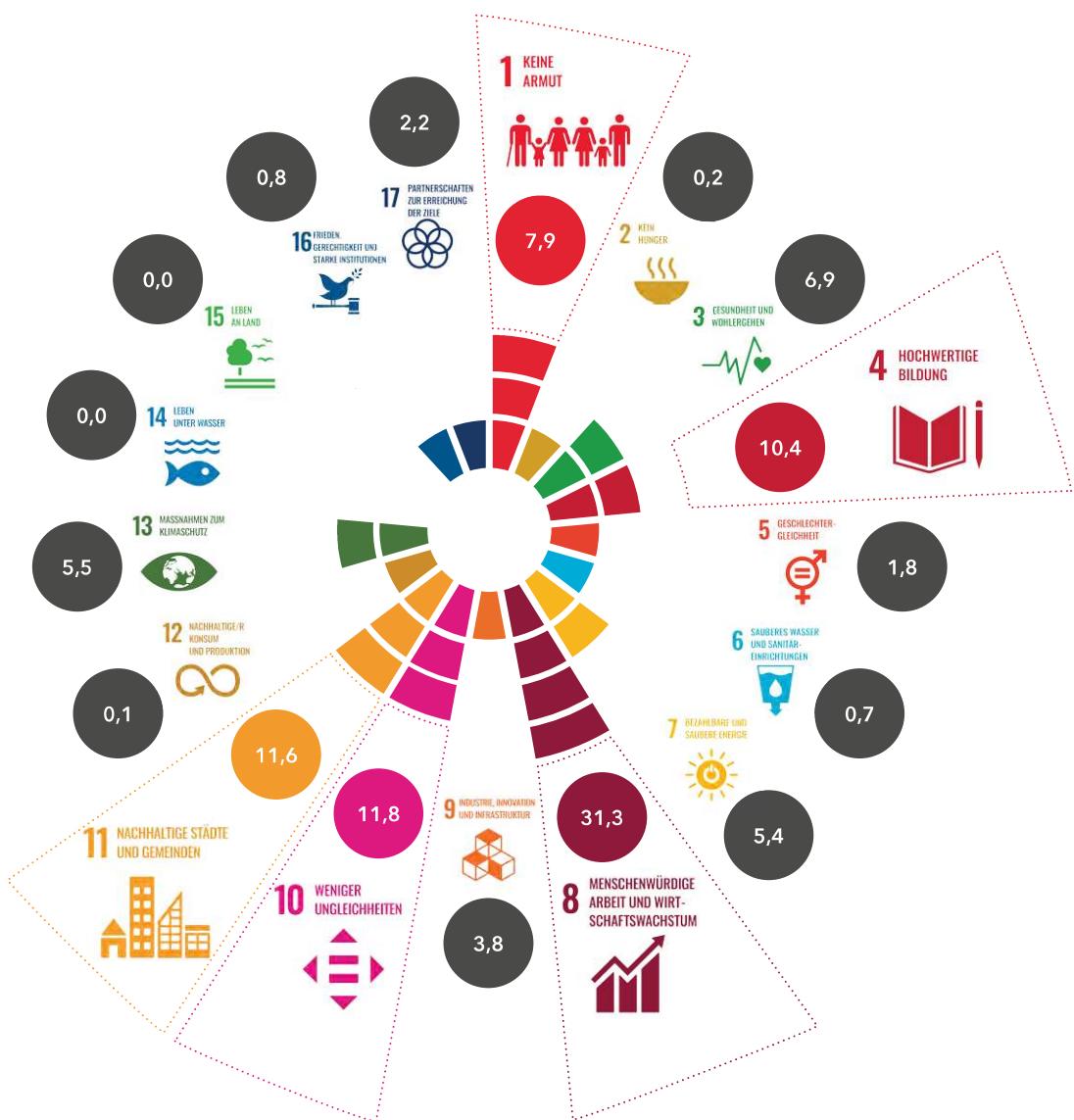
Im Vergleich zum Vorjahr legt die SAB mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für 2023 im Handlungsfeld 1 „Wirkungsstarke Finanzierung und För-

derung“ besonderen Fokus auf die Einbindung der SDGs. Mit der Zuordnung der Zuschuss- und Kreditprogramme zu den SDGs wird der Beitrag der Förderung zu den SDGs sichtbar. Datengrundlage für die Zuordnung stellt das im Geschäftsjahr 2023 neu bewilligte Fördergeschäft in Höhe von 2,851 Mrd. EUR (Vorjahr 2,374 Mrd. EUR) dar.

Von den 2,851 Mrd. EUR Neugeschäftsvolumen (Darlehen und Zuschuss) zahlten 2,623 Mrd. EUR auf die internationalen Nachhaltigkeitsziele ein.

# 03

## Neugeschäftsvolumen Kredit und Zuschuss (Angaben in %)



Quelle: Neugeschäftsstatistik, Stand 31. Dezember 2023

# 04

## 4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

### Nachhaltigkeit in der (Re-)Finanzierung

Als Förderbank des Freistaates Sachsen ist die SAB grundsätzlich in Sachsen tätig. Die Wertschöpfungskette innerhalb dieser Geschäftstätigkeit erstreckt sich insbesondere auf passgenaue Förderprodukte für Privatpersonen, Unternehmen, Kommunen und Vereine. Dafür nutzt die SAB Finanzmittel des Landes Sachsen, des Bundes und der Europäischen Union und refinanziert sich ergänzend am Kapitalmarkt.

Die erhaltenen Finanzmittel werden ausschließlich im Sinne des jeweiligen Förderzwecks vergeben und durch entsprechende Finanzierung im Direktgeschäft sowie im Hausbankenverfahren ergänzt. Im Rahmen der Gewährung von Förderung erfolgt die Prüfung der definierten Fördervoraussetzung gemäß der durch die jeweils zuständigen Ministerien vorgegebenen Richtlinien. Die Grundsätze und Ziele der staatlichen Förderpolitik sowie die Bestimmungen der Europäischen Union (z.B. Diskriminierungsverbot, EU-Beihilferecht) werden eingehalten. Bei der Durchleitung von Mitteln der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR) oder auch der Europäischen Investitionsbank (EIB) gelten darüber hinaus die Standards dieser Institute.

Um kontroverse Geschäftsaktivitäten und Geschäftsfelder von der Finanzierung auszuschließen und in der nachgelagerten Wertschöpfungskette zu vermeiden, wurden 2023 Ausschlusskriterien im Eigengeschäft der SAB implementiert.

Neben der Vergabe der Förderprodukte ist die Wertschöpfungskette innerhalb des Betriebs von hoher Bedeutung. Hierzu zählt die Beschaffung von Personaldienstleistungen, das Gebäudemanagement, wie bspw. Büromöbel und Firmenfahrzeuge, die Ausstattung der IT sowie verschiedene Materialien für das Marketing und die Kommunikation. Auch die Lebensmittel für die Verpflegungsbereiche der SAB unterliegen einer besonderen Betrachtung hinsichtlich ökologischer, sozialer und regionaler Aspekte.

### Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Die SAB erwartet von ihren Liefer- und Dienstleistungsunternehmen die Übernahme unternehmerischer Verantwortung im Bereich der Ökologie und des Sozialen. Hier müssen die Vertragspartner eine Selbsterklärung innerhalb des Beschaffungsprozesses abgeben.

Darüber hinaus verpflichtet sich die SAB mit einem Nachhaltigkeitsleitbild, ihre Denk- und Handlungsrichtung verstärkt auf ökologische und soziale Aspekte auszurichten. Die Einhaltung der Grundsätze wird durch die beauftragte Person für Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozess geprüft und sichergestellt.

Es finden regelmäßige Dienstleistergespräche statt, um mögliche Probleme zu erörtern. Mit dem Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden der Bank wird auch auf den Umgang mit Geschäftspartnern verwiesen. Beide Maßnahmen dienen der frühzeitigen Identifizierung von Problemen in der Lieferkette.

Bisher wurden keine wesentlichen Probleme identifiziert, da die gestellten Anforderungen innerhalb des Beschaffungsprozesses spätestens nach einer erneuten Aufforderung umgesetzt wurden sind.

Die SAB erwartet zudem von ihren Geschäftspartnern die Beachtung gleichwertiger sozialer Standards, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten, Rechtstreue, Kinder- und Jugendschutz, Umgang mit Mitarbeitenden und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

### 5 VERANTWORTUNG

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der SAB liegt beim Vorstand. Dieser wird zusammen mit der Bereichsleitung über ein installiertes Nachhaltigkeitskomitee quartalsweise über den aktuellen Stand zur Nachhaltigkeit in der SAB informiert. Auch der Verwaltungsrat erhält quartalsweise einen Bericht über den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie.

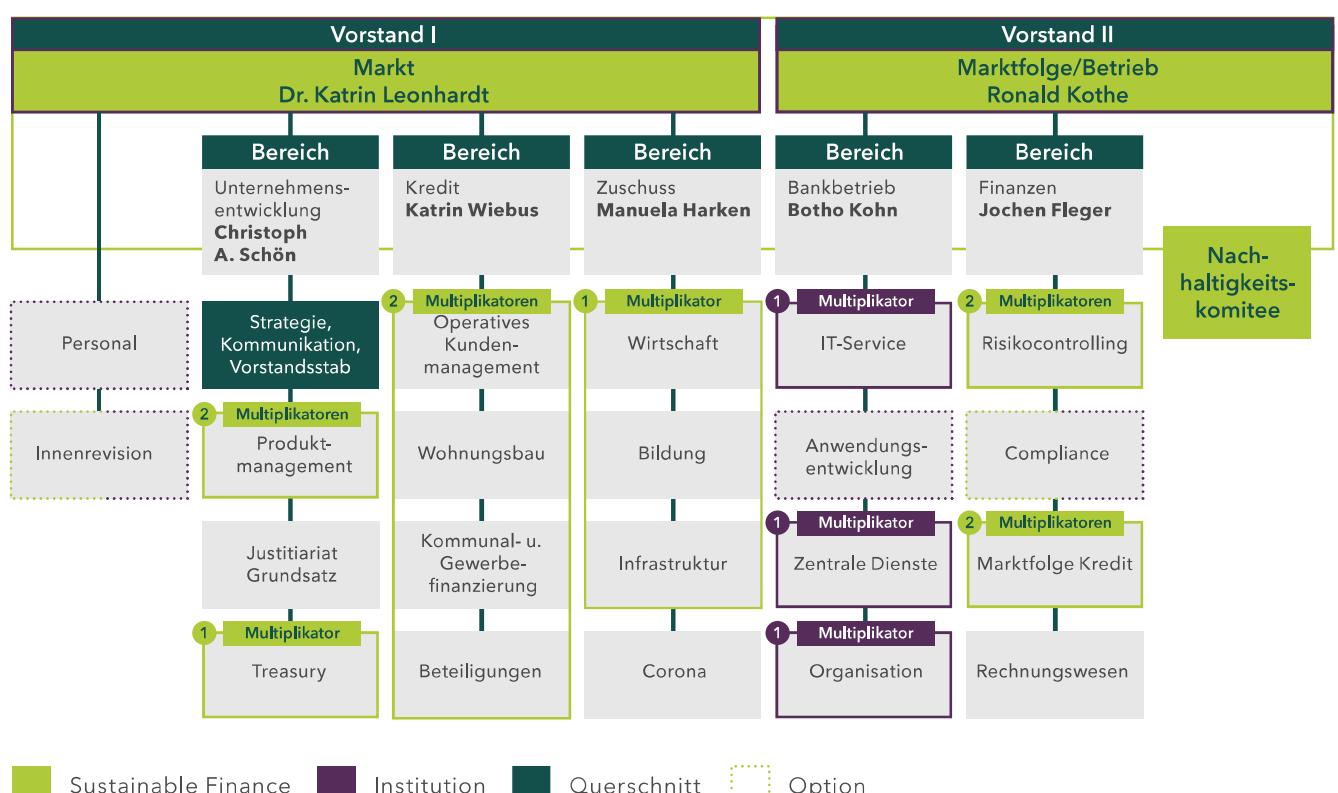
Operativ verfügt die SAB über ein Nachhaltigkeitsmanagement in der Abteilung „Strategie,

# 05

# 05

Kommunikation, Vorstandsstab" sowie über ESG-Multiplikatoren in den relevanten Abteilungen. Dieses koordiniert die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in der SAB.

## Die Nachhaltigkeit wird in die Struktur der SAB implementiert und durch das Management verantwortet



# 06

## 6 REGELN UND PROZESSE

Aufbauend auf die erste Nachhaltigkeitsstrategie der SAB aus dem Jahr 2022 wird mit der Nachhaltigkeitsstrategie 2023 und den darin gesetzten Maßnahmen das Thema Nachhaltigkeit im Geschäftsaltag weiter vertieft und vorangetrieben. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2023 und deren sechs Handlungsfeldern werden jährlich Maßnahmen definiert, um die mittelfristigen Mei-

lensteine und langfristigen Ambitionen zu erreichen. Die dazu benötigten Kapazitäten werden im Gesamthaushalt bereitgestellt. Die Umsetzung erfolgt in Leitung des Nachhaltigkeitsmanagements mit den jeweiligen Fachbereichen im Unternehmen.

Dazu zählen bspw. Maßnahmen wie die Entwicklung eines Positionspapiers zur Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit, der Ausbau des klimafreundlichen Mobilitätsangebots und das

# 06

Angebot von mindestens zwei Finanzierungsprogrammen mit einem Anreizsystem zur Nachhaltigkeit für Kundinnen und Kunden aus Eigenmitteln.

Neben dem Nachhaltigkeitsleitbild der SAB wird das Nachhaltigkeitsverständnis der Mitarbeitenden ebenfalls durch einen Verhaltenskodex verankert. Darüber hinaus ist die mit Nachhaltigkeit beauftragte Person in die Beschaffungsvorgänge eingebunden, um eine signifikante, negative Wirkung in der Beschaffung auszuschließen.

## 7 KONTROLLE

Die SAB orientiert sich zur Kontrolle und Steuerung von Nachhaltigkeitsleistungen an den Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Ein Ausbau von quantifizierbaren Kennzahlen innerhalb des Nachhaltigkeitsmanagements ist in den nächsten Jahren vorgesehen. Die SAB ist nach § 340a Abs. 1a i. V. m. § 289b HGB verpflichtet, ihre Berichterstattung, um einen nicht-finanziellen Bestandteil zu erweitern.

Die SAB gibt in ihrem nichtfinanziellen Bericht (NFB) einen Überblick über ihr Geschäftsmodell und legt in Übereinstimmung mit § 289c HGB die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung offen (siehe NFB für das Geschäftsjahr 2023).

Dieser Bericht und die beinhaltenden Daten werden durch einen beauftragten Wirtschaftsprüfer mit einer „Limited Assurance“ validiert. Zudem erfolgt in regelmäßigen Abständen die Prüfung durch die interne Revision, um die Konsistenz der Angaben und deren Daten sicherzustellen.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

**Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte**  
Als Förderbank ist die Einhaltung von Recht und Gesetz im täglichen Handeln und Entscheiden selbstverständlich. Verantwortliches Handeln umfasst für die SAB neben der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen auch freiwillig eingegangene

Selbstverpflichtungen und unternehmensinterne Vorgaben wie den Verhaltenskodex. Der Verhaltenskodex sieht u.a. Ausführungen zur Anerkennung gesellschaftlicher und sozialer Standards durch die SAB und deren Beschäftigte vor (u.a. Einhaltung der Menschenrechte, Rechtstreue, Kinder- und Jugendschutz, Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen). Meldungen zu Verstößen gegen Gesetze und interne Regelungen können direkt der beauftragten Person für Compliance der SAB oder auch anonym über einen eingerichteten Briefkasten sowie an eine extern gebundene Ansprechperson (Ombudsmann) übermittelt werden. Im Berichtszeitraum konnten keine Verstöße aufgrund eingegangener Meldungen festgestellt werden. Im Rahmen der Beschaffungsplanung sind Einschätzungen zur ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit sowie zur Konformität mit dem Verhaltenskodex der SAB zu treffen.

## 8 ANREIZSYSTEME

Nachhaltigkeitsziele sind derzeit kein Bestandteil des Vergütungssystems oder eines nicht-monetären Anreizsystems innerhalb der SAB. Die von der SAB gewährten Zulagen sind immer an besondere Funktionen gebunden (Funktionszulagen) bzw. werden speziell bei außer- und übertariflichen Beschäftigten gewährt, um für einzelne Gehaltsbestandteile die Tarif- und Rentenfähigkeit im Sinne der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen. Die Zulagen sind Bestandteil der fixen Vergütung. Für Funktionszulagen gilt eine Rahmenregelung, welche den Anlass der Zulagenbewilligung, die Zulagenhöhe sowie die Zulagendauer festlegt. Insbesondere volumen- und ertragsabhängige Anreizsysteme, variable Vergütungsbestandteile, im Voraus vertraglich vereinbarte Abfindungsregelungen sowie Anreiz- und Incentivierungsinstrumente, deren Ausgestaltung den in der Risikostrategie beschriebenen Zielen widersprechen, werden in der SAB nicht angewendet. Zielvereinbarungen mit Beschäftigten sind nicht mit finanziellen Anreizen verbunden. Ein Vergütungskontrollausschuss ist nicht ein-

# 07

# 08

# 08

gerichtet. Der Verwaltungsrates wird jährlich hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert. Zudem beschließt dieser gemäß Satzung der SAB über die Grundsätze für die Beschäftigtenverhältnisse der Bediensteten.

Fachwissen über Sustainable Finance und dem Nachhaltigkeitsmanagement sind Bestandteil der Evaluation und der Weiterbildung des Vorstandes sowie des Verwaltungsrates. Jedoch sind Nachhaltigkeitsziele kein Bestandteil der Vergütung des Senior Managements (Vorstand und Bereichsleitung). Ebenfalls haben Mitarbeitende keine variable Vergütung, die sich an Nachhaltigkeitszielen orientiert. Grundsätzlich gewährt die SAB keine variable Vergütung. Es besteht aber die Möglichkeit über das jährliche Kompassgespräch mit den Mitarbeitenden qualitative Ziele zur Nachhaltigkeit zu vereinbaren, um einen Beitrag zu den strategischen Zielen zu leisten und die Mitarbeitendenentwicklung zu begleiten.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

### Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die SAB ist Mitglied der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken und hat den Tarifvertrag für die öffentlichen Banken unterzeichnet. Die tariflich Beschäftigten werden im Rahmen des Tarifvertrages für öffentliche Banken vergütet. Die tarifliche Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt auf Grundlage des Manteltarifvertrages sowie des Gehaltstarifvertrages.

Die Vergütung der außer- (AT) und übertariflichen (ÜT) Mitarbeitenden richtet sich nach den in der Geschäfts- und Risikostrategie festgelegten Grundsätzen. Außertarifliche Vergütungen werden grundsätzlich ab der Gruppenleistungsebene bzw. für Spezialistentätigkeiten gezahlt. Die AT- und ÜT-Vergütung orientiert sich an der Komplexität und dem Verantwortungsbereich der jeweiligen Aufgabe. Gleichzeitig wird die Bedeutung einer Position jeweils im Verhältnis zur Bedeutung anderer Positionen betrachtet.

Über das Festgehalt hinaus werden sowohl bei

tariflich als auch bei außertariflich Beschäftigten keine leistungsabhängigen Arbeitsentgelte gewährt, um Fehlanreize zu vermeiden. Sofern Zulagen gewährt werden, sind diese stets Bestandteil der fixen Vergütung (Funktionszulagen). Es gelten Grundsätze für die Festlegung und Genehmigung von Abfindungszahlungen.

Die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütung des Vorstandes liegt – nach Maßgabe der Vorgaben des § 25a in Verbindung mit § 25d des KWG – beim Verwaltungsrat. Der Verwaltungsrat legt die Vergütung des Vorstandes fest und regelt diese abschließend in den Dienstverträgen.

Die SAB ist weder nach dem Kreditwesengesetz noch nach der Institutsvergütungsverordnung zur Identifizierung von „Risk Takern“ verpflichtet. Die Kontrolleinheiten im Sinne der Institutsvergütungsverordnung werden bei wesentlichen Änderungen beteiligt. Die Vergütung der Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung möglich ist.

### Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die Bank vergütete zum 31. Dezember 2023 775 Beschäftigte (Vorjahr: 967) tariflich und 346 Beschäftigte (Vorjahr: 146) außer- bzw. übertariflich. Der Median der Jahresgesamtvergütung der Angestellten der SAB wird bisher nicht ermittelt.

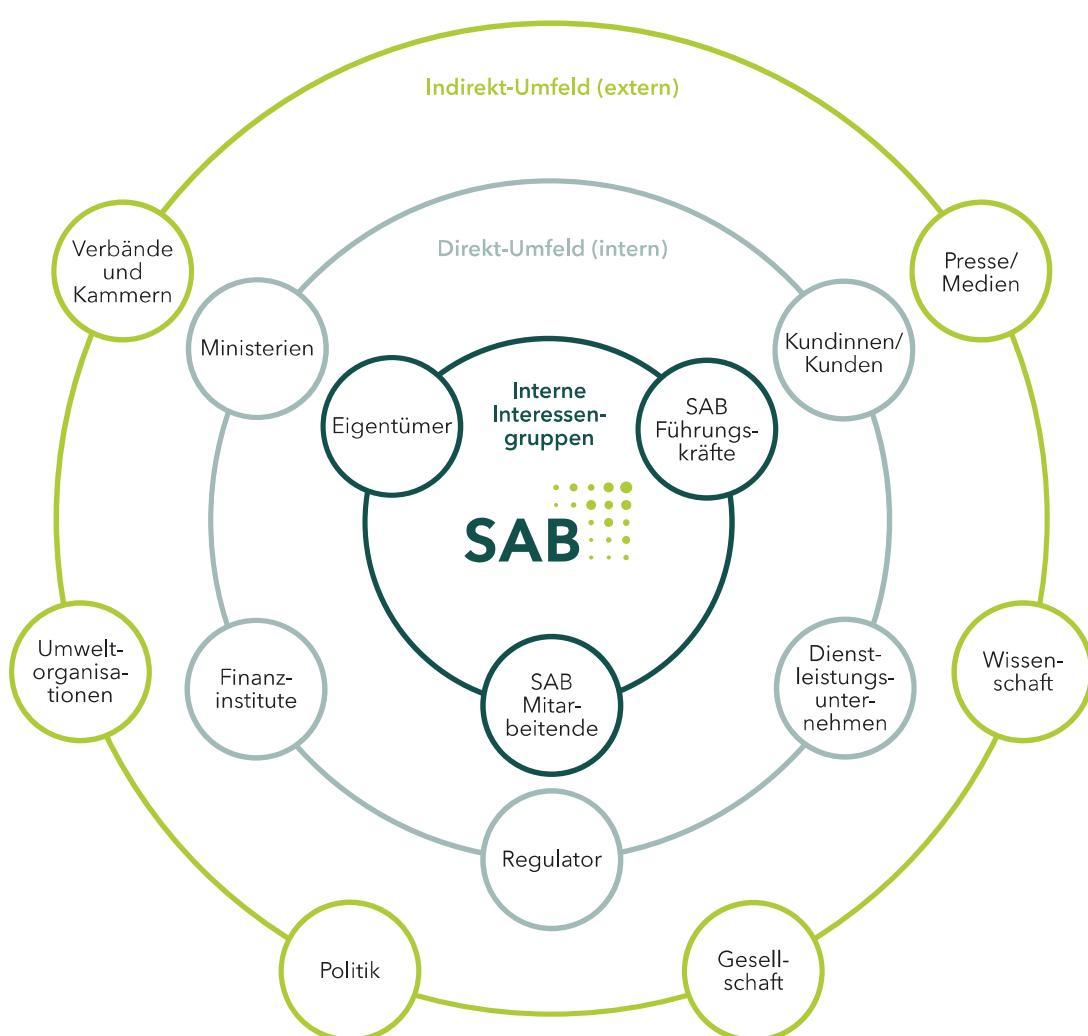
## 9 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHS- GRUPPEN

Die Anspruchsgruppen der Nachhaltigkeitsstrategie 2023 haben sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Ausgangspunkt für die Identifizierung relevanter Anspruchsgruppen war die Wesentlichkeitsanalyse für die Nachhaltigkeitsstrategie 2022. Anhand der zwei Betrachtungswinkeln („Inside-Out“ und „Outside-In“; siehe Kapitel 2. Wesentlichkeit) wurde zwischen internen und externen Interessensgruppen sowie zwischen direktem und indirektem Umfeld unterschieden.

# 09

Die Perspektiven der jeweiligen Anspruchsgruppen wurden durch Online-Befragungen, bilaterale Dialoge innerhalb von Workshops und Veranstaltungen, die von der SAB ausgerichtet wurden, anhand von Nachhaltigkeitsstandards sowie mittels vorhandener Dokumente ausgearbeitet.

### Übersicht der relevanten Stakeholdergruppen der SAB



## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

### Leistungsindikator GRI SRS-102-44:

#### Wichtige Themen und Anliegen

Im Rahmen einer Online-Befragung bewerteten und priorisierten die Anspruchsgruppen bzw. Stakeholder Oberkategorien mittels eines Rankings nach Relevanz. Oberkategorien ergeben sich aus der Bündelung von Einzelthemen, die in einer Themenlandkarte resultieren. Die Landkarte wurde im Vergleich zum Vorjahr um zwei Einzelthemen („Sustainable Finance-Standort Deutschland“ und „Integrierte Berichterstattung“) ergänzt, welche sich aus den Anforderungen der CSRD ergeben. Drei bestehende Themen wurden aktualisiert: „Wirkungsmessung und Anschluss an die SDGs“, „Lieferkettensorgfaltsgesetz als Neuerung im Thema Zulieferkette“ und „Anschluss an das EKP und die Nachhaltigkeitsstrategie Sachsens“. Die Anpassung erfolgte aufgrund der Relevanz einer Wirkungsmessung und aufgrund der Veröffentlichung des EKP-Maßnahmenkatalogs sowie das Lieferkettensorgfaltsgesetz als neue Betroffenheit.

Zusätzlich zu der Bewertung der Oberkategorien wurden Einzelthemen als Impulse durch die Befragung erfasst, welche ebenfalls in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie einfließen.

Die im Jahr 2022 und 2023 als am relevantesten erachtenden Oberkategorien (in absteigender Reihenfolge) sind:

1. Finanzierung und Förderung
2. Klimaschutz
3. Gesellschaftliche und kulturelle Verantwortung
4. Betriebliches Umweltmanagement
5. Regulatorische Anforderungen
6. Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement
7. Zulieferkette

## 10 INNOVATIONS- UND PRODUKT-MANAGEMENT

Die Geschäftstätigkeit der SAB besteht insbesondere in der Vergabe von Fördermitteln in Form von Zuschüssen, Darlehen und sonstigen Finanzierungshilfen. Das Zuschussgeschäft nimmt den größten Anteil an der Förderung von 2,2 Mrd. EUR im Jahr 2023 ein. Auf Basis dessen ist eine Steuerung der Ressourcennutzung nur beschränkt möglich.

Anders verhält es sich mit der SAB-eigenen Produktpalette, die gezielt zu einer Förderung der Nachhaltigkeitsleistung beitragen soll. Diese besteht aus den Sachsenkrediten „Gründen und Wachsen“ und „Universal“, welche einen Nachhaltigkeitsbonus inkludieren. Zusätzlich wurde das „Nachhaltige Kommunaldarlehen“ entwickelt, mit welchem nachhaltige kommunale Vorhaben durch eine Zinsverbilligungen gefördert werden sollen.

Die SAB unterstützt darüber hinaus, indirekt über ihre Beteiligung an der Sächsischen Energieagentur GmbH, die nachhaltige und innovative Energiepolitik des Freistaates durch Information und Beratung der Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen und Kommunen in Sachsen zu den Themen erneuerbare Energien, zukunftsfähige Energieversorgung und bewusste effiziente Energienutzung. Des Weiteren fördern die Beteiligungsunternehmen u. a. den strukturpolitischen Wandel infolge des Ausstiegs aus der Braunkohleförderung.

Um die nachhaltigen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der SAB zu ermitteln, wurde das im Geschäftsjahr 2023 neu bewilligte Fördergeschäft (Zuschuss- und Kreditprogramme) in Höhe von 2,851 Mrd. EUR zu den SDGs zugeordnet. Dadurch wird der Beitrag der Förderung deutlich.

# 10

## Zuschuss



# 10

## Kredit



# 10

## Ideenpool für die Nachhaltigkeit

In der SAB wurde ein Ideenpool für das Thema Nachhaltigkeit implementiert. Dieser befindet sich in einem für alle Mitarbeitenden zugänglichen Bereich des Intranets. Die von den Mitarbeitenden eingebrachten Ideen werden vom Nachhaltigkeitsteam auf Umsetzbarkeit geprüft und anschließend (wenn möglich) umgesetzt. In jedem Fall gibt es eine Kommunikation zum Stand der Ideen.

Ansatz wurde bewusst gewählt, um die Hebelwirkung in Bezug auf die inhaltliche Ausrichtung der Ziele zu verdeutlichen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

#### Ausschlusskriterien

Im Jahr 2023 wurden Ausschlusskriterien für das Eigengeschäft der SAB entwickelt. Ausschlusskriterien stellen ein Instrument dar, um kontroverse Geschäftspraktiken und -felder von der Finanzierung auszuschließen (i. S. e. negativen Auswahlprüfung). Sie unterscheiden zwei verschiedene Prüffelder: (1) die Prüfung der Geschäftspartner sowie (2) die Prüfung des konkreten Finanzierungsvorhabens hinsichtlich der Einhaltung spezifischer und für das jeweilige Prüffeld definierter Kriterien. Bei einem möglichen Verstoß gegen die Ausschlüsse wird das Nachhaltigkeitsmanagement eingebunden und um eine Bewertung gebeten. Liegt ein tatsächlicher Verstoß vor, wird die Finanzierungsanfrage abgelehnt. Die Umsetzung bzw. Prüfung der entwickelten Ausschlusskriterien ist für das Geschäftsjahr 2024 vorgesehen.

#### SDG-Mapping

Für das Berichtsjahr 2023 wurde ein SDG-Mapping für das realisierte Geschäft im Zuschuss- und Kreditbereich durchgeführt. Datengrundlage für die Zuordnung stellt das neu abgeschlossene Fördergeschäft des Geschäftsjahres dar. Das Förderneugeschäft bezieht sich hierbei auf erteilte Zuwendungen durch Zuwendungsbescheide im Zuschussbereich und die vertraglich zugesagten Kreditbeträge im Kreditbereich. Dieser Systematik entsprechend wird jeder Fördereuro jeweils dem entsprechend SDG vollständig gutgeschrieben und nicht geteilt. Dieser double Accounting

# 10

Bezeichnung des SDGs	Zuschuss TEUR	Darlehen TEUR	Gesamt TEUR
1 Keine Armut	194.557.599,73	11.470.374,00	206.027.973,73
2 Kein Hunger	4.697.876,83	0,00	4.697.876,83
3 Gesundheit und Wohlergehen	159.434.825,98	20.820.101,92	180.254.927,90
4 Hochwertige Bildung	272.149.341,74	0,00	272.149.341,74
5 Geschlechtergleichstellung	45.560.027,87	550.000,00	46.110.027,87
6 Sauberes Wasser und Sanitärversorgung	19.518.597,94	0,00	19.518.597,94
7 Bezahlbare und saubere Energie	8.699.289,09	131.830.208,36	140.529.497,45
8 Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit	700.657.543,80	120.498.073,80	821.155.617,60
9 Industrie, Innovation und Infrastruktur	95.851.716,23	3.561.000,00	99.412.716,23
10 Weniger Ungleichheiten	303.796.565,97	5.321.008,00	309.117.573,97
11 Nachhaltige Städte und Gemeinden	79.642.587,23	223.801.948,43	303.444.535,66
12 Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsweisen	186.297,88	0,00	186.297,88
13 Maßnahmen Klimawandel	1.684.007,18	141.337.089,88	143.021.097,06
14 Leben unter Wasser	0,00	0,00	0,00
15 Leben an Land	0,00	0,00	0,00
16 Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen	19.873.851,50	0,00	19.873.851,50
17 Partnerschaften zur Erreichung der Ziele	57.615.236,97	0,00	57.615.236,97
	<b>1.963.925.365,94</b>	<b>659.189.804,39</b>	<b>2.623.115.170,33</b>

## 11 INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen bezieht sich im Rahmen der Geschäftstätigkeit der SAB auf die im Gebäude- und Geschäftsvertrieb genutzten Ressourcen wie Wasser, Wärme- und Stromenergie sowie auf die Verwendung üblicher Büromaterialien wie bspw. Papier.

Für die Geschäftstätigkeit werden eigene Immobilien am Standort Dresden (Pirnaische Straße 9, 01069 Dresden) und Leipzig (Gerberstraße 5, 04105 Leipzig) genutzt. Zwei weitere Büroflächen sind in Chemnitz und Dresden angemietet. Letztere wird nur noch bis Ende 2023 genutzt.

Für den Gebäudebetrieb in Dresden und Leipzig wird Strom aus 100% erneuerbaren Energien genutzt. Am Standort Dresden wird Energie aus der eigenen Photovoltaikanlage bezogen bzw. in

das regionale Netz eingespeist. Die Fernwärmeversorgung erfolgt an beiden Standorten durch Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen, welche durch den jeweiligen städtischen Anbieter mit konventionellen Energieträgern betrieben werden. Am Standort Dresden wird über eine eigene Brunnen- und Bewässerungsanlage Grundwasser zur Bewässerung der Freianlagen verwendet. Am Standort Leipzig wird mit einem Regenwasserauffangsystem sowie der partiellen Nutzung von Regenwasser die Bepflanzung bewässert. Zur Unterstützung der innerstädtischen Biodiversität wurde am Standort Leipzig ein Insektentower aufgestellt. Zudem verfügt die SAB seit dem Jahr 2023 über einen Bienenstock.

Die Entwicklung der Verbräuche wird in einem jährlichen Bericht ausgewertet.

### Verbrauchswerte (gesamt sowie pro Mitarbeitenden, kurz MA) im Jahr 2023 nach den Standorten Dresden (775 Mitarbeitende) und Leipzig (346 Mitarbeitende)

Verbrauchswerte	Dresden 2023		Verbrauchswerte	Leipzig 2023	
	Absolute Verbräuche	Verbräuche pro MA		Absolute Verbräuche	Verbräuche pro MA
Strom	1.400.562,62 kWh	1.807,18 kWh	Strom	1.446.367,90 kWh	4.180,25 kWh
Wärme	1.579.130,01 kWh	2.038,59 kWh	Wärme	857.866,00 kWh	2.479,38 kWh
Geschäftsverkehr	1.320.657,36 km	1.704,07 km	Geschäftsverkehr	651.591,64 km	1.883,21 km
Papier	9,22 t	0,01 kg	Papier	4,12 t	0,01 kg
Wasser	5.122,50 m <sup>3</sup>	6,61 l	Wasser	3.842,00 m <sup>3</sup>	11,10 l
Abfall	306,49 t	0,40 kg	Abfall	136,93 t	0,39 kg
Kühl- und Löschmittel	10,00 kg	0,01 g	Kühl- und Löschmittel	11,70 kg	0,03 g

# 12

## 12 RESSOURCENMANAGEMENT

Mit dem Handlungsfeld 5 „Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement im Betrieb“ der Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kapitel 3. Ziele) hat sich die SAB langfristig zum Ziel gesetzt, ihre Verbräuche aktiv zu steuern, diese bestmöglich zu reduzieren und im Betrieb ab 2030 klimaneutral zu sein. Für das Jahr 2023 wurden zehn Maßnahmen festlegt, die zur Erreichung dieses Ziels beitragen. Die Maßnahmen werden jeweils einem übergeordneten Meilenstein zugeordnet.

Meilensteine	Maßnahmen
Die SAB ist im Bankbetrieb spätestens ab 2030 klimaneutral.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jährliche Erhebung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Bankbetrieb an den Standorten Leipzig und Dresden</li><li>• Erstellung eines Mess- und Zählerkonzeptes für die Standorte</li><li>• Erhebung Daten für den Pendlerverkehr von Mitarbeitenden</li><li>• Definition von CO<sub>2</sub>-Vermeidungs- und Reduktionsmaßnahmen</li><li>• Informationspapier „Klimaneutralität der SAB“ zeigt Mitarbeitenden die Definition von „klimaneutraler Bankbetrieb“ auf</li></ul>
Die SAB hat ein professionelles Umwelt- und Ressourcenmanagement mit eindeutiger Verantwortlichkeit und jährlicher Berichterstattung.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definition von Kennzahlen des Umweltmanagements entlang eines standardisierten Berichts und Regelung der Vantwortlichkeiten in Prozessen</li><li>• Abstimmung mit der Abteilung IT und Weiterentwicklung des Querschnittsthemas Nachhaltigkeit in der IT-Strategie</li><li>• Wiederverwertung von IT-Hardware durch einen zertifizierten Dienstleister</li></ul>
Die SAB setzt die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltsgesetzes um.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien in die Beschaffung</li><li>• Umsetzung des Lieferkettensorgfaltsgesetzes</li></ul>

Die Umsetzung der Maßnahmen wird vom Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert und kontrolliert. Der Umsetzungsstand wird dem Aufsichtsgremium „Risikoausschuss“ quartalsweise vorgestellt. Bis auf eine Maßnahme wurden alle anderen umgesetzt. Bei der nicht umgesetzten Maßnahme handelt es sich um die „Umsetzung des Lieferkettensorgfaltsgesetzes“. Nach Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2023 hat eine eingehende Prüfung ergeben, dass die SAB nicht verpflichtend betroffen ist. Daher erfolgte keine Umsetzung.

Unabhängig davon wird das professionelle Energiemanagement in der SAB ausgebaut.

So wurde in 2023 erstmalig der Prozess eines Energiemanagementsystem (hier: Kom.EMS) durchgeführt. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ein.

Des Weiteren wurden Maßnahmen zur Sensibilisierung eines energiebewussten Verhaltens der Mitarbeitenden (bspw. Nutzung von Treppen statt Aufzügen, Einsparung von Rechenleistung durch Datenhygiene) sowie die in Orientierung an die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen der Bundesregierung festgelegten Energieeinsparmaßnahmen aus dem Jahr 2022 weiter umgesetzt.

# 12

Dazu zählen:

- Kurzfristiges Stand-by aller LED-TVs ohne Signal
- Anhebung der Temperatur in allen Datenverteiler-Räumen von 20°C auf 25°C angehoben
- Betrieb von Lüftungsanlagen max. eine Stunde vor und nach dem Kantinenbetrieb
- Außerbetriebnahme der LED-Wand in der Kantine, Inbetriebnahme erfolgt zukünftig nur bei Sonderaktionen
- Abschaltung der statischen Heizung ab einer Außentemperatur von mehr als 16°C
- Reduzierung der Raumtemperatur in der Heizperiode von 22°C auf 20°C
- Anhebung der Raumtemperatur im Sommer von 22°C auf 25°C
- Kühlen und Heizen der Veranstaltungsräumen nur bei geplanten Veranstaltungen
- Betrieb der Lüftungsanlagen in den Veranstaltungsräume erfolgt nur bei geplanten Veranstaltungen
- Abschaltung der Durchlauferhitzer in allen Toilettenräumen
- Elektronische Zeitschaltuhr für alle LED-TVs in Besprechungsräumen
- Abschaltung innenliegenden Gebäudebeleuchtung ab 20 Uhr
- Außerbetriebnahme der LED-Wand-Displays in den Konferenzräumen außerhalb von Veranstaltungen
- Wassersparende Duschköpfe in den Duschräumen
- Heizkörper in allgemeinen Bereichen auf Frostschutz herabgedreht
- Ausstattung der Heizkreise mit witterungsgeführter Regelung

Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Belange nach § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB haben würden, ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen der SAB gemäß der in der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführten Risikobetrachtung nicht. Bspw. liegt kein Standort der SAB laut sächsischen Landwirtschafts- und Umweltinformationssystem in einem

Hochwasser- oder Überschwemmungsgebiet. Benötigte Ressourcen aus der Umwelt sind aufgrund der zu erbringenden immateriellen Finanzdienstleistung nicht elementar. Gleichwohl ist die Betrachtung der Risiken infolge der steigenden Gefahren aus bspw. klimatischen Änderungen wiederkehrend durchzuführen, wodurch Anpassungen entstehen können.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

### Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

- a. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
  - b. eingesetzten erneuerbaren Materialien
- a. Nicht relevant
  - b. Verbrauch erneuerbarer Materialien

Papierverbrauch in t	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
2021	19,1	5,5	24,6
2022	16,6	6,7	23,3
2023	9,2	4,1	13,3

### Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i. Stromverbrauch
  - ii. Heizenergieverbrauch
  - iii. Kühlenergieverbrauch
  - iv. Dampfverbrauch

- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
    - i. verkauften Strom
    - ii. verkaufte Heizungsenergie
    - iii. verkaufte Kühlenergie
  - e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
  - f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
  - g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.
- 
- a. Es erfolgte keine Datenerhebung im Geschäftsjahr 2023.
  - b. Es erfolgte keine Datenerhebung im Geschäftsjahr 2023.
  - c. Strom-, Heizenergie- und Kühlenergieverbrauch der SAB im Jahr 2023

- a. Nicht relevant
- b. Nicht relevant
- c. Emissionsberechnung nach Greenhouse-Gas-Protocol
- d. Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent“ ([www.ecoinvent.ch](http://www.ecoinvent.ch)), V.3.7.1, Oktober 2020).

**Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs**  
 Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten sind Strom, Wärme sowie Kühl- und Löschmittel.

Stromverbrauch in kWh	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
2021	1.765.790,4	1.356.470,7	3.122.261,2
2022	1.593.667,4	1.547.850,1	3.141.517,5
2023	1.400.562,6	1.446.368,9	2.846.931,5

Wärme in kWh	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
2021	2.032.999,0	1.023.975,0	3.056.974,0
2022	1.691.908,4	809.886,6	2.501.795,0
2023	1.579.130,0	857.866,0	2.436.996,0

Kühl- und Löschmittel in kg	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
2021	n/a	n/a	n/a
2022	11,3	6,3	17,6
2023	10,0	11,7	21,7

# 12

## Veränderungen im Energieverbrauch (in absoluten und prozentualen Angaben)

Energieart	Veränderungen zum Vorjahr 2022					
	Dresden		Leipzig		SAB gesamt	
Strom	-193.105,4 kWh	-6%	-101.482,1 kWh	-3%	-294.587,5 kWh	-5%
Wärme	-112.778,4 kWh	-3%	+47.979,4 kWh	+3%	-64.799 kWh	-1%
Kühl- und Löschmittel	-1,3 kg	-6%	+6 kg	+31%	+4,4 kg	+11%

Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent“ ([www.ecoinvent.ch](http://www.ecoinvent.ch)), V.3.7.1, Oktober 2020). Die Veränderungen ergaben sich aus der Gegenüberstellung der Werte von 2022 zu 2023.

### Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die Angabe zum Wasserverbrauch der SAB bezieht sich auf die Verwendung von Trinkwasser der lokalen Wasserversorgung (Quelle „Wasser von Dritten“).

Wasserverbrauch in m <sup>3</sup>	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
2021	5.638	2.749	8.387
2022	5.526	2.659	8.185
2023	5.122	3.842	8.964

Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent“ ([www.ecoinvent.ch](http://www.ecoinvent.ch)), V.3.7.1, Oktober 2020).

# 12

## Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

### Angefallener Abfall der SAB (in kg und t) im Jahr 2023

2023	Abfall in kg		
	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
Gemischter Siedlungsabfall	18.087	8.077	26.164
Altpapier	76.941	34.358	111.299
Karton	0	0	0
Glas	3.982	1.778	5.760
Altmetall	8.443	3.770	12.213
Plastik	13.544	6.048	19.592
Holzabfälle	0	0	0
Sperrgut	122.996	54.924	177.920
Fettabscheider	45.999	20.541	66.540
Gemischte Bau-Abbruchabfälle	899	401	1.300
Styropor	149	66	215
Biomüll	6.870	3.068	9.938
Micro/Harte Datenträger	830	370	1.200
Textilien	104	47	151
Altlacke und Farben	138	61	199
Sonderabfälle	7.391	3.300	10.691
Sonstiges	120	120	240
<b>Summe in kg</b>	<b>306.491</b>	<b>136.930</b>	<b>443.421</b>
<b>Summe in t (gerundet)</b>	<b>306</b>	<b>137</b>	<b>443</b>

# 12

Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent“ ([www.ecoinvent.ch](http://www.ecoinvent.ch)), V.3.7.1, Oktober 2020).

## 13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Mit dem Handlungsfeld 5 „Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement im Betrieb“ der Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kapitel 3. Ziele) soll im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagements dem Ausstoß klimarelevanter Emissionen entgegengewirkt werden. Angestrebt ist eine Klimaneutralität des SAB-Bankbetriebes bis 2030.

### Für das Jahr 2023 festgelegte und umgesetzte Maßnahmen sind:

- Jährliche Erhebung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Bankbetrieb an den Standorten Leipzig und Dresden
- Erstellung eines Mess- und Zählerkonzeptes für die Standorte
- Erhebung Daten für den Pendlerverkehr von Mitarbeitenden
- Definition von CO<sub>2</sub>-Vermeidungs- und Reduktionsmaßnahmen
- Informationspapier „Klimaneutralität der SAB“ zeigt Mitarbeitenden die Definition von „klimaneutraler Bankbetrieb“ auf

### Treibhausgas-Emissionsberechnung

Mit der Erstellung der Treibhausgas-Emissionsberechnung in Form einer CO<sub>2</sub>-Bilanzierung erfolgt die transparente Erfassung von Verbrauchsdaten, mit welcher im ersten Schritt Verbesserungspotentiale für die Datenerhebung (bspw. bei Geschäftsreisen und Pendleraktivitäten) aufgezeigt werden. Da gemäß Kyoto-Protokoll im Rahmen von Treibhausgas-Berichterstattungen neben Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>) weitere klimarelevante Treibhausgase berücksichtigt werden, erfolgt ein Ausweis in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (CO<sub>2</sub>e). Für die Bilanzierung wurde das branchenübliche Tool des VFU (Verein für Umweltmanagement) verwendet. Grundlage für die Berechnung ist das anerkannte Greenhouse-Gas-Protocol.

### Treibhausgas-Emissionen der SAB (Scopes 1 - 3) in tCO<sub>2</sub>e

Emissionen in tCO <sub>2</sub> e	2021	2022	2023
Scope 1	81,4	105,3	199,5
davon Standort Dresden	62,5	71,7	113,9
davon Standort Leipzig	18,9	33,6	85,6
Scope 2	290,6	239,4	220,8
davon Standort Dresden	197,6	166,6*	143,2
davon Standort Leipzig	93,0	72,8	77,6
Scope 3	310,1	336,4	347,0
davon Standort Dresden	244,8	255,9	232,0
davon Standort Leipzig	65,3	80,5	115,0
<b>Gesamt</b>	<b>682,1</b>	<b>681,1</b>	<b>767,3</b>
Gesamt Standort Dresden	504,9	494,2	489,1
Gesamt Standort Leipzig	177,2	186,9	278,2
Emissionen pro Mitarbeitende** gesamt	0,633	0,582	0,684
Emissionen pro Mitarbeitende** Standort Dresden	0,602	0,591	0,631
Emissionen pro Mitarbeitende** Standort Leipzig	0,741	0,559	0,804
geleistete Klimakompensationen	15,7	9,3	5,9

# 13

\* Verbrauchswerte des Mietobjektes im Jahr 2022 rechnerisch auf die Nutzungszeit 6 Monate im Jahr 2023 reduziert

\*\* Anzahl der Mitarbeitenden: Angestellte und Leiharbeiter/-innen; ohne Vorstand; ohne Bachelorstudierende/Werkstudierende/Praktikanten/Trainees; ohne nicht aktive Mitarbeitende; ohne Mitarbeitende aus Chemnitz

Erfasst wurden die Daten für den Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Der Anstieg von Emissionen im Scope 1 ist auf eine erhöhte Dienstreisetätigkeit (Dienstfahrten zwischen den zwei Standorten Leipzig und Dresden), dem Anstieg von Präsenzveranstaltungen sowie der Erweiterung der Dienstwagenflotte mit hybriden Kraftfahrzeugen zurückzuführen. Im Scope 2 haben sich die Emissionen reduziert. Gründe hierfür sind die Aufgabe von angemieteten Flächen am Standort Dresden sowie die Umsetzung von Energieeinsparmaßnahmen an beiden Standorten.

Der Pendlerverkehr zu den Arbeitsstätten von SAB-Mitarbeitenden wird separat ausgewiesen und umfasste 957,5 Tonnen CO<sub>2</sub>e (in 2022: 1.250 Tonnen CO<sub>2</sub>e). Die Reduzierung ergibt sich aus der stärkeren Nutzung des Angebotes zum mobilen Arbeiten sowie einer reduzierten Anzahl der Mitarbeitenden. Klimakompensationen werden ausschließlich für den rückläufigen Papierverbrauch und Postversand geleistet.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

#### Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

- Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent
- In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle
- Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent
- Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr
- Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle
- Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle
- Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm

#### a. Scope 1 – direkte Treibhausgas-Emissionen der SAB im Jahr 2023

Treibhausgas-Emissionen in tCO <sub>2</sub> e		Scope 1
Dresden		113,9
Leipzig		65,2
<b>SAB gesamt</b>		<b>179,1</b>

- Es werden alle Gase in die Berechnung einbezogen, die aufgrund des Gebäude- und Geschäftsbetriebes entstehen.
- Nicht relevant
- Die Emissionsbilanzierung umfasst den Standort Dresden ab dem Jahr 2019 und den Standort Leipzig ab Juli 2021.
- Nicht relevant
- Nicht relevant
- Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent“ ([www.ecoinvent.ch](http://www.ecoinvent.ch)), V.3.7.1, Oktober 2020.

#### Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

- Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent
- Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierter indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent
- Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle
- Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr

- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme

**a. Scope 2 - indirekte energiebedingte Treibhausgas-Emissionen der SAB im Jahr 2023**

Treibhausgas-Emissionen in tCO <sub>2</sub> e			
	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
Strom	-	-	-
Wärme	143,2	77,6	220,8
Kühl- und Löschmittel	-	-	-
<b>SAB gesamt</b>	<b>143,2</b>	<b>77,6</b>	<b>220,8</b>

**b. Scope 2 (Marked Based) - indirekte Treibhausgas-Emissionen der SAB im Jahr 2023**

Treibhausgas-Emissionen in tCO <sub>2</sub> e		Scope 2
Dresden	143,2	
Leipzig	77,6	
<b>SAB gesamt</b>	<b>220,8</b>	

- c. Es werden alle Gase in die Berechnung einbezogen, die aufgrund des Gebäude- und Geschäftsbetriebes entstehen.
- d. Die Emissionsbilanzierung umfasst den Standort Dresden ab dem Jahr 2019 und den Standort Leipzig ab Juli 2021.
- e. Nicht relevant
- f. Nicht relevant
- g. Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent“ ([www.ecoinvent.ch](http://www.ecoinvent.ch)), V.3.7.1, Oktober 2020).

**Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle
- c. Biogene CO<sub>2</sub>-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme

**a. Scope 3 – sonstige indirekte Treibhausgas-Emissionen der SAB im Jahr 2023**

Treibhausgas-Emissionen in tCO <sub>2</sub> e		Scope 3
Dresden	232	
Leipzig	115	
<b>SAB gesamt</b>		<b>347</b>

- b. Es werden alle Gase in die Berechnung einbezogen, die aufgrund des Gebäude- und Geschäftsbetriebes entstehen.
- b. Nicht relevant
- b. Nicht relevant
- b. Die Emissionsbilanzierung umfasst den Standort Dresden ab dem Jahr 2019 und den Standort Leipzig ab Juli 2021.
- b. Nicht relevant
- b. Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank 'Ecoinvent' ([www.ecoinvent.ch](http://www.ecoinvent.ch)), V.3.7.1, Oktober 2020).

**Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen**

- a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle
- c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl
- d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen
- e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme

**a. Umfang der Veränderungen der Treibhausgas-Emissionen der SAB (Scopes 1 - 3) in absoluten und prozentualen Angaben**

Emissionen in tCO <sub>2</sub> e	2022	2023	Veränd. zum Vorjahr	in %
Scope 1	105,3	199,5	+94,2	+31
davon Standort Dresden	71,7	113,9	+42,2	+23
davon Standort Leipzig	33,6	85,6	+52	+44
Scope 2	239,4	220,8	-18,6	-4
davon Standort Dresden	166,6*	143,2	-23,4	-8
davon Standort Leipzig	72,8	77,6	+4,8	+3
Scope 3	336,4	347,0	+10,6	+2
davon Standort Dresden	255,9	232,0	-23,9	-5
davon Standort Leipzig	80,5	115,0	+34,5	+18
<b>Gesamt</b>	<b>681,1</b>	<b>767,3</b>	<b>+86,2</b>	<b>+6</b>
Gesamt Standort Dresden	494,2	489,1	-5,1	-1
Gesamt Standort Leipzig	186,9	278,2	+91,3	+20
Emissionen pro Mitarbeitende** gesamt	0,582	0,684	+0,1	+8
Emissionen pro Mitarbeitende** Standort Dresden	0,591	0,631	0,0	+3
Emissionen pro Mitarbeitende** Standort Leipzig	0,559	0,804	+0,2	+18
geleistete Klimakompensationen	9,3	5,9	-3,4	-22

\* Verbrauchswerte des Mietobjektes im Jahr 2022 rechnerisch auf die Nutzungszeit 6 Monate im Jahr 2023 reduziert

\*\* Anzahl der Mitarbeitenden: Angestellte und Leiharbeitnehmer/-innen; ohne Vorstand; ohne Bachelorstudierende/Werkstudierende/Praktikanten/Trainees; ohne nicht aktive Mitarbeitende; ohne Mitarbeitende aus Chemnitz

- b. Es werden alle Gase in die Berechnung einbezogen, die aufgrund des Gebäude- und Geschäftsbetriebes entstehen.
- b. Die Emissionsbilanzierung umfasst den Standort Dresden ab dem Jahr 2019 und den Standort Leipzig ab Juli 2021.
- b. Siehe a.
- b. Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Fakto-

ren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent“ ([www.ecoinvent.ch](http://www.ecoinvent.ch)), V.3.7.1, Oktober 2020). Die Veränderungen ergaben sich aus der Gegenüberstellung der Werte von 2022 zu 2023.

## 14 ARBEITNEHMERRECHTE

### **Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und sonstige betriebliche Regelungen**

Die SAB bietet den Beschäftigten ergänzend zu den gesetzlichen Teilzeitregelungen ein Gleitzeitmodell zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Zum 31. Dezember 2023 waren 278 Mitarbeitende (24,8%) in Teilzeit (ohne Altersteilzeit) tätig (Vorjahr: 297; 25,3%).

Darüber hinaus besteht eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit sowie zu FlexWork und FlexSpace. Den Mitarbeitenden wurde die technische Ausstattung zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten im Home-Office zur Verfügung gestellt. Gemeinsames Ziel des Vorstandes und des Personalrates ist es, mehr Flexibilität und Freiräume für die Beschäftigten und die SAB zu erreichen und damit sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch der SAB im Kontext aktueller und zukünftiger Herausforderungen gerecht zu werden. Das mobile Arbeiten ist Ausdruck einer von Vertrauen und Wertschätzung getragenen Arbeitskultur in der SAB. Etwa 95% (Vorjahr: 75%) der Belegschaft nutzen die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und diese wurden mit entsprechender Hardware ausgestattet.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es im Rahmen von Kooperationen an Dresdner und Leipziger Kindertagesstätten 30 bzw. 15 Kinderbetreuungsplätze, welche für die Kinder von Beschäftigten der SAB vorgesehen sind. Ein weiteres Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Angebot von Teilzeit in Führungspositionen. 4,9% (Vorjahr: 4,7%) der Führungskräfte waren in Teilzeit tätig.

Die SAB ist Mitglied der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken. Mit der Dienstvereinbarung „Umsetzungsrichtlinie zur Eingruppierung“ wird der Tarifvertrag umgesetzt und es herrscht eine transparente Vergütungsregelung. Art. 23 der UN-Menschenrechtscharta wird somit umgesetzt. Zusätzlich hat die SAB mit der Gewerkschaft ver. di einen Transformations-Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser schafft mit verschiedenen personalwirtschaftlichen Instrumenten, wie z.B. Altersteil-

zeit und Qualifizierung, die Voraussetzungen für eine langfristige und nachhaltige Personalausstattung. Alle Beschäftigungsverhältnisse auf Basis von Arbeitnehmerüberlassungen sind in der SAB zum 31. Dezember 2023 ausgelaufen. In diesem Zusammenhang wurden 59 Mitarbeitende in ein direktes Arbeitsverhältnis mit der SAB übernommen. Für 56 von ihnen und weitere 40 Mitarbeitenden mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind langfristige Perspektiven durch unbefristete Arbeitsverhältnisse geschaffen wurden.

Für die Mitarbeitenden der SAB besteht die Möglichkeit, durch Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersversorgung einzuzahlen. Die SAB unterstützt die Vorsorge und bezuschusst die Hälfte des Gesamt-Versorgungsbeitrags von vier Prozent des versorgungsfähigen Einkommens.

### **Gesundheits- und Arbeitsschutz**

Der Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden ist für einen Finanzdienstleister, wie die SAB, von hoher Bedeutung. So wurde der Gesundheitstag in Kooperation mit Gesundheitspartnern nach vierjähriger Pause (Grund: Corona) durchgeführt. Durch die betriebsärztliche Sprechstunde erfolgen regelmäßige Angebote zur Überprüfung der Sehfähigkeit und gesundheitlichen Tauglichkeit für die Bildschirmarbeit sowie das Angebot zur Grippeschutzimpfung.

Die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes an die Arbeitsbedingungen und andere Arbeitsnormen sind im Regelwerk der SAB umfassend verankert. Es gelten die nationalen Gesetze. Zur Prüfung und Einhaltung dieser Normen hat die SAB u.a. Sicherheitsbeauftragte berufen und einen Arbeitsschutzausschuss eingerichtet. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz werden zudem über die betriebliche Sozialberatung gefördert.

### **Einbindung der Mitarbeitenden**

Ein nachhaltiges Personalmanagement ist für die SAB ein wesentliches Handlungsfeld. Mit der Einbindung von Mitarbeitenden in die Prozesse zur strategischen Weiterentwicklung der SAB ist ein verantwortungsvoller Umgang mit den Arbeit-

# 14

nehmerbelangen möglich. Der 2020 eingeleitete Strategie- und Transformationsprozess in der SAB wurde 2023 fortgesetzt. Die Partizipation der Mitarbeitenden erfolgt durch verschiedene Formate. Etabliert sind der abteilungs- und hierarchieübergreifende Strategiekreis und das „Chief Transformation Office“.

Die Beteiligung von Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement der SAB erfolgt durch ESG-Multiplikatoren in verschiedenen Bereichen der Bank. Zudem gibt es einen Ideenpool, wodurch alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, Aspekte zur Nachhaltigkeit einzureichen.

## Interessensvertretungen

Der Personalrat ist nach Maßgabe des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (Sächs-PersVG) in wesentliche Entscheidungsprozesse eingebunden und ist dabei in folgenden Arbeitsgruppen (AG) aufgeteilt:

- Kommunikation: Diese AG beschäftigt sich vorrangig mit dem Auftritt des Personalrates im Intranet (insbesondere den Monatsbericht) und den Aushängen am „schwarzen Brett“.
- Arbeitsformen: Diese AG greift die Inhalte Langzeitkonten, Arbeitsplatzteilung (Flex-Desk) und mobile Arbeit (FlexWork) auf.
- DV-Systeme: Diese AG umfasst die geplante Einführung der Microsoft-Cloud mit deren Diensten (M365 mit MTeams, MSPlaner, MSWhiteboard etc.), die Erneuerung der Dienstvereinbarung Verhaltens- und Leistungskontrolle sowie der Datenschutzbestandteile.
- Gesundheit: Diese AG arbeitete eng mit der betrieblichen Sozialberaterin zusammen und hat bspw. ein Konzept für Suchtprävention und Schlussfolgerungen zur psychischen Gefährdungsanalyse erstellt.
- Personalentwicklung: Diese AG fokussierte sich auf die Themen Weiterbildung/Qualifizierung, Mitarbeitergespräch und neues Kreditbearbeitungssystem.

Mit dem Youth Council wurde ein Format geschaffen, das es jungen Mitarbeitenden ermög-

licht, sich in die Entwicklung der Bank stärker einzubringen. Das Youth Council vernetzt junge Mitarbeitende untereinander und sorgt damit für einen Wissensaustausch außerhalb der operativen Zusammenarbeit. Darüber hinaus werden Mitarbeitende in den Strategiekreis gewählt und können an offenen Veranstaltungen bzw. Workshops des Chief Transformation Offices teilnehmen, um aktiv bei der Weiterentwicklung der SAB mitzuwirken.

In der SAB besteht ein Inklusionsteam, in dem der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die betriebliche Sozialberatung als Partnerinnen und Partner zusammenarbeiten. Das Inklusionsteam befasst sich auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung („Inklusionsvereinbarung“) mit allen Fragen der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in der Bank und mit der gesundheitlichen Prävention für alle Beschäftigten.

Zuletzt gibt es in der SAB eine beauftragte Person für Gleichstellung und Diversität. Diese trägt dazu bei, dass keine Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder der sozialen Bildung erfolgen.

# 15 CHANCEGERECHTIGKEIT

## Interessensvertretungen und Netzwerke

Zur Förderung von Gleichstellung und Diversität wurde die Stelle der beauftragten Person für Gleichstellung und Diversität innerhalb der SAB eingerichtet. Mit der Beauftragung soll sichergestellt werden, dass keine Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Identität oder der sozialen Bildung erfolgen. Im Rahmen ihrer Tätigkeit berät und begleitet die beauftragte Person Mitarbeitende, Führungskräfte, Gremien, Stäbe sowie den Vorstand zu Themen der Diversität und Gleichstellung.

Darüber hinaus gibt es ein Inklusionsteam, in welchem der Leiter des Stabs Personal und eine

# 15

# 15

Referentin des Stabs Personal als Vertretung des Arbeitgebers sowie die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die betriebliche Sozialberatung als Partnerinnen und Partner zusammenarbeiten. Das Inklusionsteam befasst sich auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung („Inklusionsvereinbarung“) mit allen Fragen der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in die Bank und der gesundheitlichen Prävention für alle Beschäftigten. Zentrales Anliegen ist dabei die Barrierefreiheit der Arbeitsstätten der SAB. Bspw. ist das Inklusionsteam bei der Einführung von neuen Softwarelösungen in den Beschaffungsprozess eingebunden, um die Barrierefreiheit entsprechend der Vorgaben der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) sicherzustellen.

Das 2021 etablierte Netzwerk „Youth Council“ ermöglicht jungen Mitarbeitenden, sich in die Entwicklung der Bank stärker einzubringen und zu vernetzen. Eine Initiative des Youth Council ist die Einführung des internen „Reverse Mentoring“ zur Stärkung des generationsübergreifenden Miteinanders. Hierbei erfolgt ein gegenseitiger Austausch zu aktuellen Themen und neuen Erkenntnissen über Alters-, Hierarchie- und Fachbereichsgrenzen hinweg zur Verständigung zwischen verschiedenen Generationen.

Seit 2021 besteht ebenfalls das Frauennetzwerk der SAB. Als Netzwerkformat soll es Frauen innerhalb der SAB sichtbarer machen.

Im Sinne des Personalmanagements sollen u. a. Diskriminierungsfälle vorgebeugt und die fachliche Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten (z. B. durch Hospitation in anderen Organisationseinheiten) erhöht werden. Neue Mitarbeitende absolvieren zu Beginn ihrer Tätigkeit Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Im Ergebnis wurden auch im Geschäftsjahr 2023 keine Diskriminierungsfälle bekannt.

## Diversität in Führungspositionen

Ein Aspekt der Diversität ist ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen mit Führungsverantwortung. Die SAB strebt eine paritätische Besetzung von Führungspositionen an. So be-

stehen SAB Grundsätze für die Auswahl und Bestellung von Personen der oberen Leitungsebene. Hierbei werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Der Anteil an weiblichen Führungskräften liegt bei 38,1 % (Vorjahr: 38,3 %).

## Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stetig zu verbessern, offeriert die SAB ein flexibles Arbeitszeitmodell mit befristeter Teilzeit, dass eine diskriminierungsfreie Rückkehr in eine Vollzeitstelle ermöglicht. Darüber hinaus unterstützt die SAB über Kindertagesstätten-Belegrechte die Kinderbetreuung für alle Beschäftigten.

## 16 QUALIFIZIERUNG

Im Kontext der Einführung einer strategischen Personalplanung und -entwicklung investiert die SAB gezielt in den Aufbau von Know-how der Belegschaft. Das umfangreiche interne Weiterbildungsangebot deckt neben fachlichen Inhalten auch Formate zum Aufbau von methodischen und persönlichen Kompetenzen ab und umfasst sowohl allgemeine als auch zielgruppenspezifische Angebote. Ergänzend ermöglicht die SAB die Teilnahme an individuellen externen Weiterbildungen.

Es bestehen Angebote zur individuellen Weiterentwicklung in neue agile Rollen und spezielle Fördermaßnahmen wie ein duales Masterstudium. Eine Auswertung dieser Angebote erfolgt jährlich in einem internen Weiterbildungsreporting. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 3.599 (Vorjahr: 3.210) Fortbildungstage in Anspruch genommen. 77 % (Vorjahr: 66 %) der Beschäftigten haben 2023 an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen. Im Durchschnitt absolvierte die Teilnehmenden 3 (Vorjahr: 2,5) Weiterbildungstage.

Fachspezifische Weiterbildungen zur Nachhaltigkeit werden in Form einer Basisschulung zur nachhaltigen Finanzierung und Förderung („Sustainable Finance in der SAB“) angeboten. Diese Schulung haben 44 (Vorjahr: 68) Mitarbeitende besucht und abgeschlossen.

Die Veränderung des Führungshandelns als wesentlicher Treiber des Kulturwandels findet Aus-

# 16

druck im Leadership-Kompetenzmodell der Bank. Dieses ist Grundlage für individuelle Analysen in Form von strukturierten Standortbestimmungen sowie eines 270-Grad-Führungs-Feedbackprozesses. Darüber hinaus wurden organisationsweite Handlungsfelder durch eine im Jahr 2023 durchgeführte Kulturanalyse abgeleitet. Auf diesen Erkenntnissen bauen umfangreiche Angebote zur Qualifizierung, Reflexion und Weiterentwicklung für die Führungskräfte auf. Hierarchieübergreifende Austausch- und Entwicklungsinstrumente werden durch individuelle Maßnahmen, wie Coaching oder ein Cross-Mentoring-Programm flankiert. Im Jahr 2023 haben 104 Führungskräfte entsprechende Entwicklungsangebote genutzt und 635 Weiterbildungstage in Anspruch genommen.

Zum 31. Dezember 2023 sind in der SAB 16 (Vorjahr: 17) Mitarbeitende im Rahmen eines dualen Studiums an der Berufsakademie Sachsen in den Fachrichtungen Bank, Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik tätig. Weitere 14 (Vorjahr: 38) Kolleginnen und Kollegen sind als Werkstudierende in verschiedenen Abteilungen der Bank beschäftigt. Zusätzlich werden im Geschäftsjahr 2023 4 (Vorjahr: 3) Mitarbeitende bei nebenberuflichen Studiengängen unterstützt. Die SAB beschäftigte zum Stichtag 31. Dezember 2023 4 Trainees (Vorjahr: 5). Ein Trainee wurde im Berichtsjahr in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.

Die SAB hat ihr Programm zur Weiterentwicklung und Befähigung ihrer Beschäftigten ausgebaut und stellt geeignete Angebote zur Begleitung der Einführung neuer Formen der Zusammenarbeit in der SAB bereit. Zu diesen Formen zählen unter anderem agile Arbeitsweisen und interdisziplinäre Teams, wodurch der kulturelle Wandel vorangetrieben und das Arbeiten über Hierarchiegrenzen hinweg ermöglicht wird. Es wurden keine weiteren gesonderten Ziele gesetzt und kein wesentliches Risiko identifiziert.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

### Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

a. Für alle Angestellten:

### Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Für alle Angestellten:  
b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

### Arbeitsbedingte Verletzungen

#### a. Für alle Angestellten (1.081 Mitarbeitende):

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	4
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Sturz
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	*

\* Aufgrund des Nulldurchlaufes (am Ende des Jahres muss das Zeitkonto ausgeglichen werden, sodass die Über-/Minusstunden 0 betragen) entspricht das Arbeitsvolumen grundsätzlich dem arbeitsvertraglich vereinbarten Zeitkontingent. Bei außertariflich vergüteten Mitarbeitenden erfolgt keine Zeiterfassung.

## Arbeitsbedingte Verletzungen

### a. Für alle Angestellten:

Aus Datenschutzgründen werden diese Daten nicht erhoben.

- |  |      |
|--|------|
| i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen | k.A. |
| ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen            | k.A. |
| iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen                 | k.A. |

### b. Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

Aus Datenschutzgründen werden diese Daten nicht erhoben.

- |  |      |
|--|------|
| i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen | k.A. |
| ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen            | k.A. |
| iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen                 | k.A. |

## Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

- Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls, warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

- a. Zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns erhalten alle Mitarbeitenden eine Unterweisung zum Arbeitsschutz. Zudem müssen diese jährlich eine Pflichtschulung zum Thema „Gesamtnotfallplanung in der SAB“ absolvieren, welche relevante Inhalte zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beinhaltet.

Alle Informationen zu beiden Themen werden zentral und aktuell im Intranet oder auf der Informationsplattform im Confluence zur Verfügung gestellt.

Dazu gehören:

- Unterweisungsunterlagen zum Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz
- Regelwerke der SAB für den Gesamtbetrieb (Arbeitsordnungen und Fachhandbücher)
- Einzelne Inhaltsseiten zum Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz, zur Gesundheitsförderungen, zur Gefährdungsbeurteilungen, zur betrieblichen Sozialberatung, der Betriebssportgemeinschaft (BSG), dem Betriebsarzt sowie zu Vorsorgeangeboten

- b. Als formeller Mitarbeiterausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist in der SAB ein Arbeitsschutzausschuss etabliert.

## Geschäftsordnung des Arbeitsschutzausschusses

Der Arbeitsschutzausschuss der SAB hat sich am 15. Oktober 1995 eine Geschäftsordnung gegeben:

- § 1 Geltungsbereich: Die Geschäftsordnung gilt für den Arbeitsschutzausschuss der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank -.
- § 2 Aufgabe: Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten und Entscheidungen vorzubereiten.
- § 3 Personelle Zusammensetzung:
  1. Für den Arbeitgeber: Abteilungsleiter/-in Personal Abteilungsleiter/-in Zentrale Dienste
  2. Für den Personalrat: 2 vom Personalrat benannte Mitglieder

- 3. Betriebsarzt/Betriebsärztin: Benennung durch externen Dienst (z.zt. ias health & safety GmbH)
- 4. Fachkraft für Arbeitssicherheit: Benennung durch externen Dienst (z.zt. ias health & safety GmbH)
- 5. Sicherheitsbeauftragte gemäß SGB VII Benennung durch den Arbeitgeber
- § 4 Vorsitz: Den Vorsitz des Arbeitsschutzausschusses führt im Auftrage des Arbeitgebers der/die Abteilungsleiter/-in Personal.
- § 5 Schriftführer: Die Schriftführung übernimmt die Fachkraft für Arbeitssicherheit.
- § 6 Sitzungsprotokolle: Über jede Sitzung des Arbeitsschutzausschusses ist eine Ergebnisniederschrift zu fertigen. Die Ergebnisniederschrift erstellt die Fachkraft für Arbeitssicherheit und leitet sie bis spätestens Ende des Monats, in dem die Arbeitsschutzausschusssitzung stattgefunden hat, an alle Mitglieder des Arbeitsschutzausschusses weiter. In der nächsten Ausschusssitzung wird die Ergebnisniederschrift als besonderer Tagesordnungspunkt behandelt und genehmigt.
- § 7 Sitzungstermine: Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses finden vierteljährlich statt. Bei Bedarf und Absprache können weitere Sitzungen durchgeführt werden.
- § 8 Tagesordnung: Es gilt grundsätzlich folgende Tagesordnung:
  1. Protokollkontrolle letzte ASA
  2. Unfallauswertung
  3. Schwerpunkte der sicherheitstechnischen Betreuung
  4. Neuerungen in Gesetzen und Vorschriften
  5. Sonstiges, Informationen, Diskussion Zu Beratungsbeginn können durch die Teilnehmenden mündliche Anträge auf Ergänzung der Tagesordnung gestellt werden.
- § 9 Arbeitsunterlagen: Arbeitsunterlagen zu den Tagesordnungspunkten werden den Teilnehmenden rechtzeitig vor Beginn der Ausschusssitzung zur Verfügung gestellt.
- § 10 Beratung: durch Sachverständige zu den Sitzungen des Ausschusses können im Bedarfsfall weitere inner- und außerbetrieb-

lich tätige Fachleute zu spezifischen Fragen eingeladen werden.

**Leistungsindikator GRI SRS-404-1  
(siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen**

- i. Geschlecht;
- ii. Angestelltenkategorie
- i. weiblich: 25,97 Stunden (Vorjahr: 29,6 Stunden) / männlich: 36,64 Stunden (Vorjahr: 28,1 Stunden)
- ii. Mitarbeitende: 26,5 Stunden (Vorjahr: 27,3 Stunden) / Führungskräfte: 65,42 Stunden (Vorjahr: 43,7 Stunden)

**Leistungsindikator GRI SRS-405-1:  
Diversität**

- a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation
  - i. Geschlecht;
  - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30–50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
  - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren
- b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie
  - a. Der Verwaltungsrat der SAB besteht aus acht Mitgliedern.
    - i. männlich 78% (Vorjahr: 75%); weiblich 22% (Vorjahr: 25%)
    - ii. keine Angabe
    - iii. keine Angabe
  - b. Mitarbeitende (976): 35% männlich; 65% weiblich und Führungskräfte (105): 62% männlich; 38% weiblich

Mitarbeiterstruktur zum 31. Dezember	2021	2022	2023
Vorstand	2	2	2
davon Anteil Frauen in %	50	50	50
Angestellte	1.016	1.113	1.081
davon Anteil Frauen in %	62,4	63,4	62,6
davon Schwerbehinderte/Gleichgestellte	49	56	52
Leiharbeitnehmende	185	126	100
davon Anteil Frauen in %	76,2	73,8	76,0
davon Schwerbehinderte/Gleichgestellte	4	5	5

#### Mitarbeitende:

Alter	2022	2023
unter 30	4,67 %	4,10 %
30-50	57,55 %	54,20 %
über 50	37,77 %	41,70 %
<b>Gesamt</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>

#### Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Im Jahr 2023 wurden keine Diskriminierungsfälle bekannt.

#### Führungskräfte:

Alter	2022	2023
30-50	52,34 %	52,38 %
über 50	52,34 %	47,62 %
<b>Gesamt</b>	<b>100,00 %</b>	<b>100,00 %</b>

## 17 MENSCHENRECHTE

Zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) besteht eine Dienstvereinbarung. Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen verhindert werden, womit dem Art. 2 der UN-Menschenrechtscharta Rechnung getragen wird. Mit der Einsetzung der beauftragten Person für Gleichstellung und Diversität erfolgte die strukturelle Verankerung.

Als Arbeitgeberin respektiert und schützt die SAB das Privatleben ihrer Mitarbeitenden. Die Dienstvereinbarungen zur Videoüberwachung von Gebäudebereichen sowie Leistungs- und Verhaltenskontrollen wurden unter Einhaltung der Anforderungen des Art. 12 der UN-Menschenrechtscharta entwickelt und umgesetzt. Im Intranet und der „Mitarbeitenden-Wand“ werden das Recht auf freie Meinungsäußerung respektiert und somit die Art. 19 und Art. 20 der UN-Menschenrechtscharta beachtet.

Die SAB ist Mitglied der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken. Mit der Dienstvereinbarung Umsetzungsrichtlinie zur Eingruppierung wird der Tarifvertrag umgesetzt und es besteht eine transparente Vergütungsregelung; Art. 23 der UN-Menschenrechtscharta wird somit ebenfalls umgesetzt.

Mit der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeit wurden Flexibilität und Freiräume in der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung für die Mitarbeitenden als Ausdruck der Wertschätzung und des Vertrauens umgesetzt. Der tariflich geregelte Freizeitanspruch wurde nicht reglementiert und somit Art. 24 der UN-Menschenrechtscharta besonders berücksichtigt.

### Verhaltenskodex

Die SAB hat einen Verhaltenskodex, welcher allen Mitarbeitenden Handlungsorientierung stiftet und Grundsätze sowie Werte in Verbindung mit berufsethischen, moralischen und rechtlichen Anforderungen vorgibt. Meldungen zu Verstößen gegen Gesetze und interne Regelungen können

direkt dem Compliance-Beauftragten der SAB oder auch anonym über einen eingerichteten Briefkasten sowie an eine extern gebundene Kontaktperson (Ombudsmann) übermittelt werden. Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße festgestellt.

### Public Corporate Governance Kodex

Für das Geschäftsjahr 2023 veröffentlichte die SAB erstmalig einen Corporate-Governance-Bericht. Der Bericht enthält wesentliche Bestimmungen zur Leitung, Überwachung und Prüfung von Unternehmen sowie international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Damit soll zum einen die Leitung und Überwachung des Unternehmens durch seine Organe verbessert werden. Zum anderen soll durch Transparenz, Verantwortungsbewusstsein und Kontrolle das öffentliche Vertrauen in Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen sowie in den Freistaat Sachsen als Anteilseigner gestärkt werden.

### Selbsterklärung in der Beschaffung

In der Beschaffung wird eine Selbsterklärung für Lieferanten und Dienstleister angewendet, womit bspw. die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sichergestellt wird.

Es wurden keine weiteren gesonderten Ziele gesetzt und keine wesentlichen Risiken festgestellt. Gleichwohl die Einhaltung der Menschenrechte durch die oben genannten Maßnahmen gestärkt wird und mögliche Risiken minimiert werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

### Leistungsindikator GRI SRS-412-3:

#### Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.
- a. Alle Lieferanten und Dienstleister der SAB müssen eine Selbsterklärung bei Vertragsabschluss unterzeichnen, welche folgende Aspekte beinhaltet:

### Nachhaltigkeit

Lieferanten und Dienstleister richten sich an einer umwelt- und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise aus. Das heißt, dass energie- sowie treibhausgasreduzierende Maßnahmen im Vordergrund stehen und im gesamten Prozess auf eine Vermeidung bzw. Reduktion von abiotischen Rohstoffen sowie Abfällen geachtet wird. Bestmöglich werden umweltschonende, nachwachsende Rohstoffe genutzt, um die Umweltbelastung zu minimieren.

### Geschäftsethik

Von den Lieferanten und Dienstleistern wird erwartet, dass diese geltenden Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen einhalten und den Datenschutz sicherstellen. Der Lieferant oder Dienstleister unterstützt und duldet keine Korruption oder Betrug. Er muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung in seinem Unternehmen zu unterbinden.

### Verantwortungsbewusster Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Von den Lieferanten und Dienstleistern wird die Erfüllung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erwartet.

### Gesundheitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz

Von den Lieferanten und Dienstleistern wird die Einhaltung der EU-Umwelt-Standards erwartet.

- b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.
- b. Nicht relevant

### Leistungsindikator GRI SRS-412-1:

#### Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die Geschäftsstandorte der SAB befinden sich nur im Freistaat Sachsen. In 100% der Geschäftsstandorte werden die Menschenrechte eingehalten.

### Leistungsindikator GRI SRS-414-1:

#### Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Eine Bewertung von Lieferanten der SAB erfolgt zu 100% über die abzugebende Selbsterklärung. Diese umfasst die wichtigsten sozialen, ökologischen und ethischen Standards zusammen.

### Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

- a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden
- b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden
- c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden
- d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden
- e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung

# 17

- a. Eine Bewertung von Lieferanten der SAB erfolgt zu 100% über die abzugebende Selbsterklärung. Diese umfasst die wichtigsten sozialen, ökologischen und ethischen Standards zusammen.
- b./d./e. Es wurden keine Lieferanten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen sozialen Auswirkungen ermittelt.
- c. Nicht relevant. Nach Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltsgesetzes am 1. Januar 2023 hat eine eingehende Prüfung ergeben, dass die SAB nicht verpflichtend betroffen ist.

## 18 GEMEINWESEN

Die Auswirkung der Geschäftstätigkeit der SAB auf soziale Belange wird durch das gesellschaftliche Wirken bestimmt und liegt wesentlich in ihren Produkten und Dienstleistungen begründet. Die Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass die gesellschaftliche und kulturelle Verantwortung der SAB für Interessengruppen an Bedeutung gewinnt. Mit der Verankerung von Maßnahmen im Handlungsfeld „Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement“ der Nachhaltigkeitsstrategie 2023 (siehe Kapitel 3. Ziele) wird dieses Anliegen berücksichtigt.

In Ergänzung zum Förderauftrag hat die SAB das Konzept zu Sponsoringaktivitäten aktualisiert. Die Vergabe erfolgt anhand von klaren Kriterien. Durch Sponsoringleistungen wurden 23 Vorhaben mit einem Volumen von insgesamt 117.261,81 EUR unterstützt. Bei der Auswahl wurde ebenfalls die Systematik der globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs) berücksichtigt.

Globale Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG)	Prozentualer Anteil des genehmigten Sponsoringvolumens
4 - Hochwertige Bildung	6%
5 - Geschlechtergleichheit	11%
7 - Bezahlbare und saubere Energie	2%
9 - Industrie, Innovation und Infrastruktur	43%
10 - Weniger Ungleichheiten	1%
13 - Maßnahmen zum Klimaschutz	4%
ohne Zuordnung	33%
<b>Gesamt</b>	<b>100%</b>

# 18

Seit mehreren Jahren beauftragt die SAB eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen der Lebenshilfe Dresden e.V. sowie die Gesellschaft für Auftragsbeschaffung und Vergabe an Werkstätten für behinderte Menschen mit der Entsorgung von Elektronikschrott. Ferner wird ein Teil der Werbemittel der SAB über die Behindertenwerkstatt WFB - Haslach gGmbH bezogen.

Das Frauennetzwerk der Beschäftigten der SAB rief 2023 zu einer Weihnachtsspendenaktion für Frauen und Kinder in Frauenschutzhäusern Sachsens auf, die infolge der Erfahrung psychischer oder körperlicher Gewalt ein neues Zuhause in diesen Einrichtungen fanden. Im Rahmen von Wunschbäumen erfüllten Mitarbeitende der SAB insgesamt 180 individuelle Wünsche von Kindern und Frauen aus Frauenschutzhäusern in Dresden, Leipzig und Chemnitz. Darüber hinaus wurden im Jahr 2023 verschiedene Aktionen wie bspw. die Frauentagsaktion im März, die Teilnahme am Frauenlauf, die Spendenaktion zum Kindertag sowie eine Buchlesung initiiert.

Das „Youth Council“ hat mit 10 Personen in vier Teams einen bankweiten „Social Day“ probeweise durchgeführt. Durch die Teams der SAB wurden verschiedene ehrenamtlichen Aktionen unterstützt.

# 18

Die Mitgliedschaft im Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) sowie der Umwelt- und Klimaallianz Sachsen dienen zum einen dem Wissenstransfer. Zum anderen bestärken sie das Bekenntnis der SAB zu einer umweltfreundlichen und an Nachhaltigkeit orientierten Wirtschaftsweise. Darüber hinaus ist die SAB in Nachhaltigkeitsnetzwerken aktiv. Sie beteiligt sich aktiv am „Runden Tisch Gemeinwohl“ der Stadt Leipzig, Forum Nachhaltiges Leipzig und Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

### Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

- i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“

### i. Erlöse

Erlöse (in EUR)	2022	2023
Zinserträge	125.192.482,37	311.644.440,08
Laufende Erträge	22.828,57	18.043,56
Provisionserträge	115.049.108,00	122.201.121,85
Sonstige betriebliche Erträge	5.115.413,39	5.996.976,06
Erträge aus Zuschreibungen zu Beteiligungen, Anteilen an verbundenen Unternehmen und wie Anlagevermögen behandelten Wertpapieren	3.517,44	458.111,55
<b>Gesamt</b>	<b>245.383.349,77</b>	<b>440.318.693,10</b>

## ii. Kosten

Kosten (in EUR)	2022	2023
Zinsaufwendungen	-54.471.725,64	-251.800.209,89
Provisionsaufwendungen	-127.260,13	-344.769,79
Allgemeine Verwaltungsaufwendungen	-136.348.602,37	-131.469.691,02
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf immaterielle Anlagegewerte und Sachanlagen	-11.101.731,95	-11.489.430,27
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-5.976.813,62	-3.379.828,15
Abschreibungen und Wertberichtigungen auf Forderungen und bestimmte Wertpapiere sowie Zuführungen zu Rückstellungen im Kreditgeschäft	-2.317.935,00	-4.350.494,01
Zuführungen zum bzw. Erträge aus der Auflösung des Fonds für allgemeine Bankrisiken i. S. d. § 340g HGB	-34.000.000,00	-36.500.000,00
<b>Gesamt</b>	<b>-244.344.068,71</b>	<b>-439.334.423,13</b>

## iii. Gewinn

Gewinn (in EUR)	2022	2023
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit	1.039.281,06	984.269,97
Jahresüberschuss	1.038.636,24	983.466,31

Die Gewinnerzielung ist nicht das primäre Ziel der Geschäftstätigkeit der SAB, sondern sie dient in erster Linie der Erfüllungaufsichtsrechtlicher Anforderungen. Eine Kapitalausschüttung an die Eigentümer erfolgt nicht.

## 19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Die SAB wahrt laut dem Gesetz zur Errichtung der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - immer das Neutralitätsgebot. Sie übt keinen politischen Einfluss aus und leistet keine sonstigen mittelbaren oder unmittelbaren oder finanziellen Zuwendungen an politische Parteien oder verfolgt keine politischen Aktivitäten. Zudem ist die SAB in keiner politisch aktiven Organisation Mitglied.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

### Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die SAB hat im Berichtszeitraum keine Parteispenden geleistet.

## 20 GESETZES- UND RICHTLINIEN-KONFORMES VERHALTEN

Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist für die SAB in ihrem täglichen Handeln und Entscheiden selbstverständlich. Zur Erreichung des Ziels der Verhinderung von Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sowie zur Aufdeckung von Fehlverhalten bestehen umfassende interne Compliance-Richtlinien. Die rechtlichen Vorgaben des Geldwäschege setzes und des Kreditwesengesetzes zur Einrichtung und Ausgestaltung einer diesbezüglich zentralen Stelle sind aufbau- und ablauforganisatorisch umgesetzt. Die Organisationseinheit Compliance achtet auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen und unternehmensinterner Vorgaben.

Der in der SAB etablierte Verhaltenskodex fasst die Verhaltensgrundsätze für alle Mitarbeitenden übergeordnet zusammen. Regelungen zur Annahme von Vorteilen, zum Umgang mit Interessenkollisionen sowie weitere Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen sind fester Bestandteil. Darüber hinaus sind Complianceprozesse zur Verhinderung von Insidergeschäften im Sinne des Wertpapierhandelsgesetzes und der Marktmisbrauchsverordnung etabliert. Auf dieser Grundlage gelingt es, eine gesetzeskonforme, ethisch orientierte und nachhaltige Unternehmenskultur zu leben. Dem Geldwäschebeauftragten wurden im Berichtsjahr 16 (Vorjahr: 9) Sachverhalte von möglichen Interessenkollisionen angezeigt. Organisatorische Gegenmaßnahmen zur Vermeidung von Reputationsschäden für die Bank und zum Schutz der Mitarbeitenden wurden ergriffen, um möglichen Interessenkollisionen angemessen zu begegnen.

Die SAB verfolgt den Anspruch, dass Mitarbeitende frei vom Anschein jeglicher Befangenheit bei der Ausübung ihrer Dienstgeschäfte sind. Beschäftigten ist es daher grundsätzlich verboten, in Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit Vorteile anzunehmen oder Vorteile zu gewähren.

Zulässige Ausnahmen sind in einem engen Rahmen eindeutig festgelegt.

Eine zusammenfassende Identifizierung und Analyse der Risiken erfolgt in der speziellen Risiko inventur, in der Risikoanalyse zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sowie in der Gesamt-Compliance-Risikoanalyse. Der Compliance-Beauftragte fungiert zugleich als Geldwäschebeauftragter. Er berichtet direkt dem Vorstand anlassbezogen und regelmäßig in seinem jährlichen Tätigkeitsbericht u. a. zur Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen gegen Korruption. Die Jahresberichte der beauftragten Person für Compliance werden ebenso dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gegeben. Der Vorstand sowie alle Mitarbeitenden werden jährlich zu Compliance-Themen geschult. Beschäftigte in potenziell geldwäscherlevanten Geschäftsbereichen werden zusätzlich alle zwei Jahre vertieft geschult. Neu eingestellte Beschäftigte werden unmittelbar bei Arbeitsantritt geschult. Soweit anlassbezogen erforderlich, finden weitere Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende statt.

Im letzten Berichtszeitraum ergaben sich keine bestätigten Fälle von Korruption und Bestechung oder sonstige sanktionsbewehrte Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. In der jährlichen Risikoanalyse zeigten alle Betriebsstätten der SAB unter Berücksichtigung der ergriffenen Maßnahmen keine bemerkenswerten Risiken in Bezug auf Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder sonstige strafbare Handlungen.

Ein weiteres Ziel der SAB besteht in der Einhaltung aller aufsichtsrechtlichen Vorgaben. Hierzu erfolgt eine laufende Überwachung regulatorischer Anforderungen. Anlassbezogen werden sowohl der Vorstand als auch die zuständigen Organisationseinheiten unterrichtet. Aufsichtsrechtliche Fragestellungen werden bei Bedarf im engen Austausch mit den Aufsichtsbehörden bearbeitet. Im Ergebnis bestand für die SAB im Berichtszeitraum keine Verpflichtung, Bußgelder infolge der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu zahlen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

### Leistungsindikator GRI SRS-205-1:

#### Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden
- a. Die jährliche Risikoanalyse betrifft alle Geschäftsstandorte der SAB. Demzufolge wurden 100% der Betriebsstätten der SAB auf Korruptionsrisiken geprüft.
- b. Als erhebliche Korruptionsrisiken werden Risiken definiert, die nach dem Ergreifen von Maßnahmen verbleiben. In der jährlichen Risikoanalyse zeigten alle Betriebsstätten der SAB unter Berücksichtigung der ergriffenen Maßnahmen keine bemerkenswerten Risiken in Bezug auf Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder sonstige strafbare Handlungen.

### Leistungsindikator GRI SRS-205-3:

#### Korruptionsvorfälle

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle
- b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden
- c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden
- d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren
- a. Im Berichtszeitraum 2023 ergaben sich keine bestätigten Fälle von Korruption und Beleidigung oder sonstige sanktionsbewehrte Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

- b./c./d. Nicht relevant, da keine bestätigten Korruptionsvorfälle in 2023 vorlagen.

### Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

- a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich
- b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus
- c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden
- a. Im Berichtszeitraum 2023 bestand für die SAB keine Verpflichtung, Bußgelder infolge der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu zahlen. Auch nicht-monetäre Sanktionen wurden nicht verhängt.
- b. Die SAB hat keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und Vorschriften ermittelt.
- c. Nicht relevant, da keine bestätigten Vorfälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in 2023 vorlagen.

**Herausgeber**

Sächsische Aufbaubank - Förderbank -  
Gerberstraße 5  
(Briefkasten: Eingang Keilstraße)  
04105 Leipzig  
Tel. 0341 70292-4084  
E-Mail: nachhaltigkeit@sab.sachsen.de  
www.sab.sachsen.de

**Redaktion**

Sächsische Aufbaubank - Förderbank -

**Gestaltung**

Blaurock Markenkommunikation GmbH