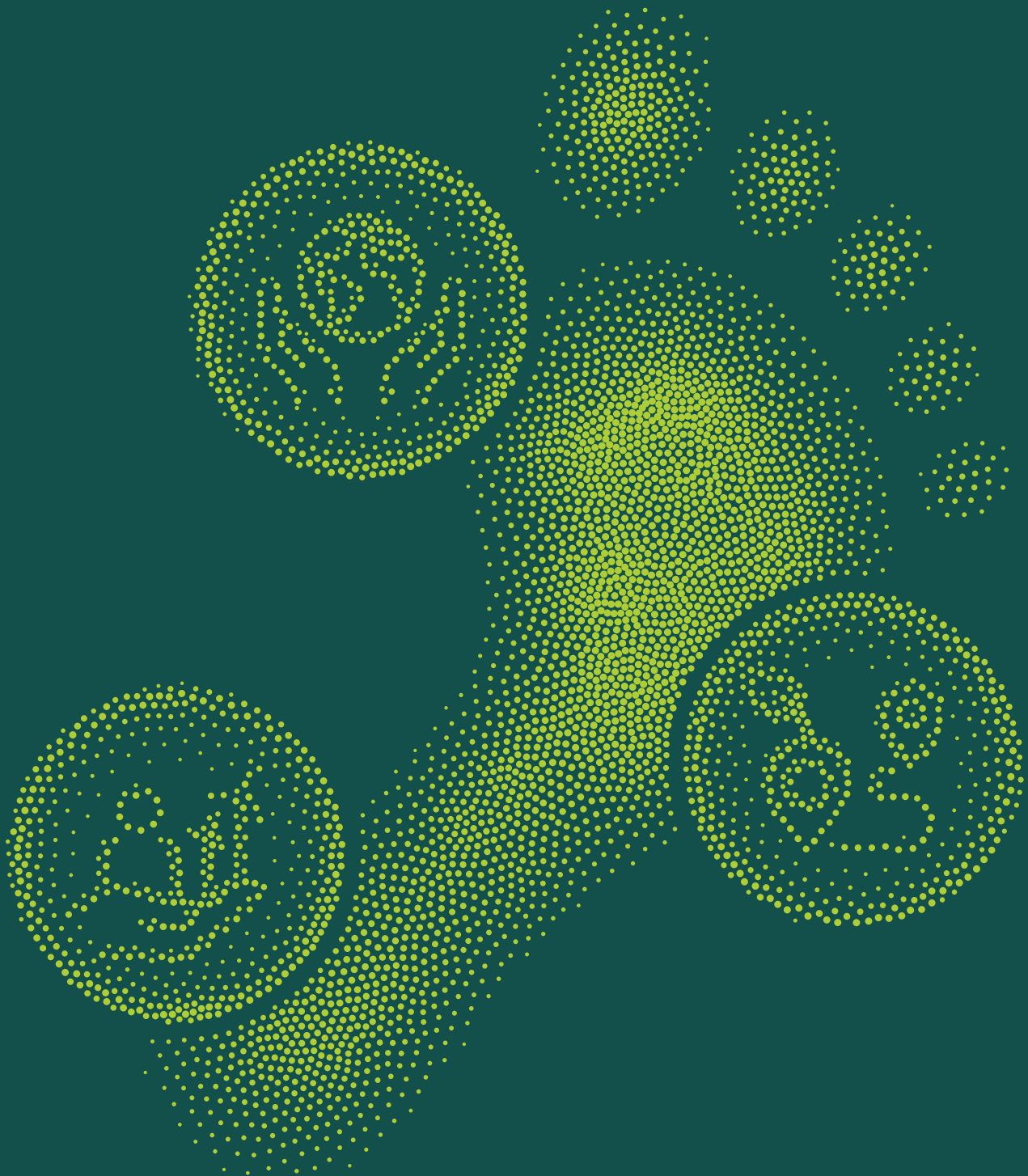


SÄCHSISCHE AUFBAUBANK
DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2024

Deutscher Nachhaltigkeitskodex der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - für das Berichtsjahr 2024

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 sind wesentlich von der Übertragung von Förderaufgaben durch die sächsischen Staatsministerien abhängig. Das bedeutet, dass die SAB nur eingeschränkt ihre Nachhaltigkeitswirkung in der Geschäftstätigkeit steuern kann. Zu ihren Aufgaben gehören die Vergabe von Zuschüssen und Darlehen, die Übernahme von Bürgschaften und das Eingehen von Beteiligungen. Kundinnen und Kunden der SAB 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 ca. zwei Drittel des Fördervolumens. Das Kreditgeschäft der Förderbank ist demzufolge das zweitstärkste Geschäftsfeld. Eine untergeordnete Rolle nimmt das Beteiligungsgeschäft ein. Zukünftig wird das Kreditgeschäft, aber auch das Beteiligungsgeschäft, mit Blick auf geringere Haushaltsmittel in den Fokus rücken. Das hat zur Folge, dass das Kreditgeschäft auf mittelfristige Perspektive stark wachsen soll.

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 haushaltsrechtlichen Regelungen.

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

- SBG – Sächsische Beteiligungsgesellschaft mbH, Dresden (SBG), 100% ➡ Überlassung von Risikokapital durch den Erwerb und die Verwaltung von Beteiligungen,
- Sächsisches Staatsweingut GmbH, Radebeul (SSW), 100% ➡ Unterstützung des Freistaates Sachsen bei Erhaltung der sächsischen Weinkulturlandschaft sowie von Schloss Wackerbarth,
- Sächsische Landsiedlung GmbH – SLS, Meißen (SLS), 100% ➡ Dienstleister für den ländlichen Raum, Unterstützung der Landwirtschaft,

- Sächsische Energieagentur – SAENA GmbH, Dresden (SAENA), 49% ➤ Landesenergieagentur,
- Sächsische Agentur für Strukturentwicklung GmbH, Weißwasser (SAS), 49% ➤ Begleitung struktureller Wandel in Folge des Ausstiegs aus der Braunkohleförderung
- EPE Energiepark Elbeland GmbH & Co. KG (EPE), Markkleeberg 33% ➤ Errichtung und Betrieb eines Solarparks,
- HHL gemeinnützige GmbH, Leipzig, 25% ➤ Handelshochschule Leipzig, Beitrag zur Verzahnung betriebswirtschaftlicher Grundlagenforschung, angewandter Forschung und Unternehmertum.

Weitere Beteiligungen bestehen an der Bürgschaftsbank Sachsen GmbH (BBS), Dresden, der Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft Sachsen mbH (MBG), Dresden und der Partnerschaft Deutschland PD – Berater der öffentlichen Hand GmbH (PD), Berlin. Darüber hinaus hält die Bank Kapitalbeteiligungen an folgenden Fonds:

- Smart Infrastructure Ventures Fund I GmbH & Co. KG (SIV), Leipzig,
- Wachstumsfonds Mittelstand Sachsen III GmbH & Co. KG (WMS III), Leipzig,
- Technologiegründerfonds Sachsen III GmbH & Co. KG (TGFS III), Leipzig,
- eCAPITAL V Technologies Fonds (eCAPITAL V), Münster,
- Green European Tech Fund (GET), München,
- YZR Capital Fund I (YZR), München,
- European Investment Fund (EIF), Luxemburg,
- Mezzanine Dachfonds für Deutschland 2 Fazilität des EIF (MDD2), Luxemburg.

Die SAB verfolgt mit ihren Beteiligungen ausschließlich Ziele, die mit dem Förderauftrag in enger Verbindung stehen oder den Freistaat Sachsen in seinen Aufgaben und Pflichten unterstützen. Aus strategischen Erwägungen und unter Berücksichtigung von Kapital- und Wirtschaftlichkeitsaspekten können neue Beteiligungen eingegangen werden.

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 Überprüfung 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.

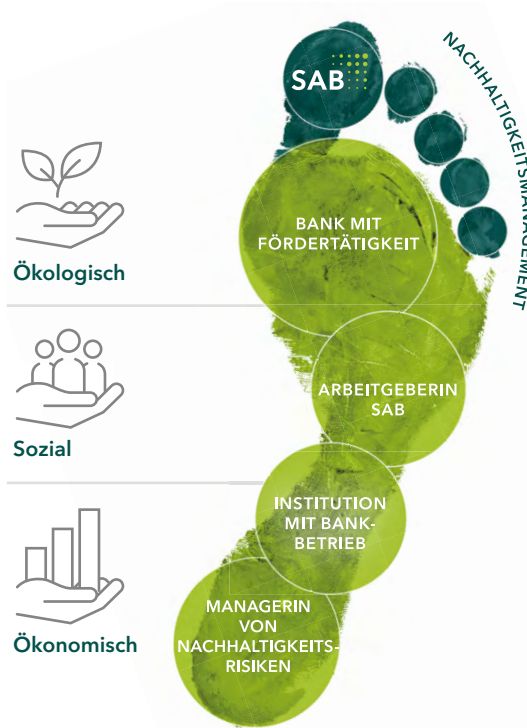


Abbildung 1: Rollen der SAB in ihrer Geschäftstätigkeit

- **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 Nachhaltigkeitsdimensionen (ökologisch, sozial und ökonomisch). 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 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 ihr Risiko auf dieser erweiterten Informationsbasis zu steuern. Nachhaltigkeitsbezogene Risiken (engl. „Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) Risks“) sind integraler Bestandteil der Risikoanalyse und des Risikomanagements der Bank.

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

Handlungsfelder

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

1. **Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung** (wesentliche Aspekte: Klimawandel, biologische Vielfalt und Ökosysteme, Kreislaufwirtschaft sowie betroffene Gemeinschaften): Die nachhaltigkeitsbezogenen Wirkungen der von Seiten der SAB umgesetzten Förderprogramme werden in einem Handlungsfeld 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 Ressorts im Rahmen der Programmentwicklung.
2. **Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit** (wesentlicher Aspekt: Klimawandel): Der Klimawandel stellt eine der größten Gefahren der globalen menschlichen Entwicklung dar und erfordert zum Zwecke der Risikoreduktion die Senkung von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen). Das Handlungsfeld befasst sich mit der Erhebung und sukzessiven Reduktion von THG-Emissionen im Kredit- und Anlagegeschäft. Die relevanten, vergleichsweise niedrigen, Emissionen des Bankbetriebs werden im Handlungsfeld Umwelt- und CO₂-Emissionsmanagement ergänzt.
3. **Regulatorische Anforderungen** (wesentlicher Aspekt: Unternehmenspolitik): 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** (wesentlicher Aspekt: Eigene Belegschaft): 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 CO₂-Emissionsmanagement im Betrieb (wesentlicher Aspekt: Klimawandel):

Die SAB wird als Handlungsfeld die Grundlagen für ein zentrales professionelles Umwelt- und Ressourcenmanagement schaffen und integriert darüber hinaus die Klimaneutralität des SAB-Bankbetriebs (CO₂-Emissionsmanagement) in die Institution. Mit einer eindeutigen Verantwortlichkeit werden jährlich Verbrauchsdaten transparent gemessen und Verbesserungspotenziale definiert.

6. Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement

(wesentliche Aspekte: Betroffene Gemeinschaften und Unternehmenspolitik): Dieses Handlungsfeld beinhaltet die Definition von Schlüsselindikatoren, die institutionelle Verstetigung 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.

- Die Klimaschutzstrategie der Bundesregierung
- Die politischen Ziele des Freistaates Sachsen

Neben diesen strategischen Leitlinien unterliegt die SAB einer Vielzahl rechtlicher und regulatorischer Vorgaben. Dazu zählen insbesondere:

- Das Förder- und Haushaltsrecht
- Handelsrechtliche Bestimmungen
- Die Regelungen der Bankenaufsicht

Durch die enge Verknüpfung dieser rechtlichen, politischen und strategischen Vorgaben mit den Prinzipien der Nachhaltigkeit stellt die SAB sicher, dass ihre Fördermaßnahmen sowohl den aktuellen als auch den zukünftigen Herausforderungen gerecht werden. Damit leistet die SAB einen entscheidenden Beitrag zur Erreichung der Klimaziele des Freistaates Sachsen und zur Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung im Einklang mit internationalen und nationalen Verpflichtungen.

Wesentlichkeitsanalyse

Zur methodischen Fundierung des nachhaltigen Selbstverständnisses der SAB wurde im Jahr 2024 erneut eine Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der relevanten externen Einflussfaktoren durchgeführt. Dabei sind sowohl jene Aspekte berücksichtigt, auf welche die SAB mit ihren Aktivitäten einen Einfluss nimmt, als auch solche Aspekte, die auf die SAB einwirken (Prinzip der doppelten Wesentlichkeit). Zu Beginn wurden eine ausführliche Liste mit relevanten Nachhaltigkeitsthemen auf Basis der ESRS zur späteren Identifikation erstellt. Die Nachhaltigkeitsthemen nach ESRS können unter dem folgenden [Link](#) nachgelesen werden.

Die benannten Themen inklusive der Unterkategorien wurden von den Stakeholdern bewertet. Dabei wurden sowohl interne Stakeholder als auch Fachexperten der SAB in Vertretung der externen Stakeholder im Rahmen von Workshops hinsichtlich der Wesentlichkeit der Auswirkung (Inside-out) und der finanziellen Wesentlichkeit (Outside-in) befragt. Hierbei wurde die

2 WESENTLICHKEIT

Durch die im Gesetz zur Errichtung der Sächsischen Aufbaubank – Förderbank – und in der Satzung festgelegten Aufgaben nimmt die SAB die Rolle als zentrales Förderinstitut des Freistaates Sachsen wahr. Dabei ist die SAB gesetzlich verpflichtet, den Freistaat Sachsen bei der Umsetzung öffentlicher Förderaufgaben zu unterstützen. Ziel ist es, die Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft aktiv mitzugestalten und gleichzeitig die politischen Ziele der Sächsischen Staatsregierung zu fördern. Die SAB orientiert sich dabei an einer Vielzahl von verbindlichen und richtungsweisenden Regelwerken auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene:

- Das Pariser Klimaschutzübereinkommen
- Die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs)

Wesentlichkeitsanalyse separat für den Bankbetrieb und das Portfolio erstellt. Die Ergebnisse der Analyse sind in einer Wesentlichkeitsmatrix dargestellt (siehe Abbildungen 2 und 3).

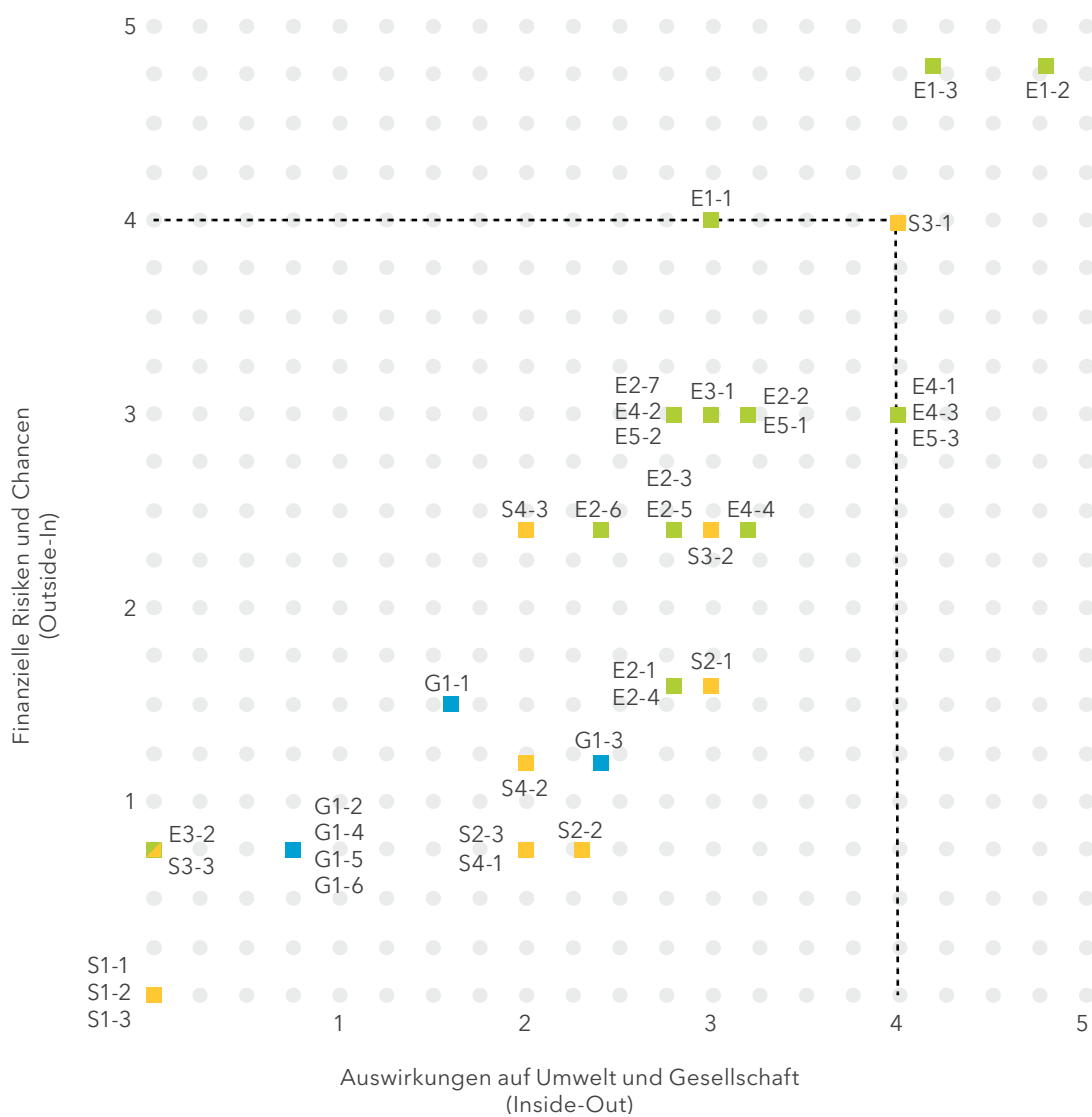


Abbildung 2: Wesentlichkeitsmatrix für das Portfolio für das Geschäftsjahr 2024

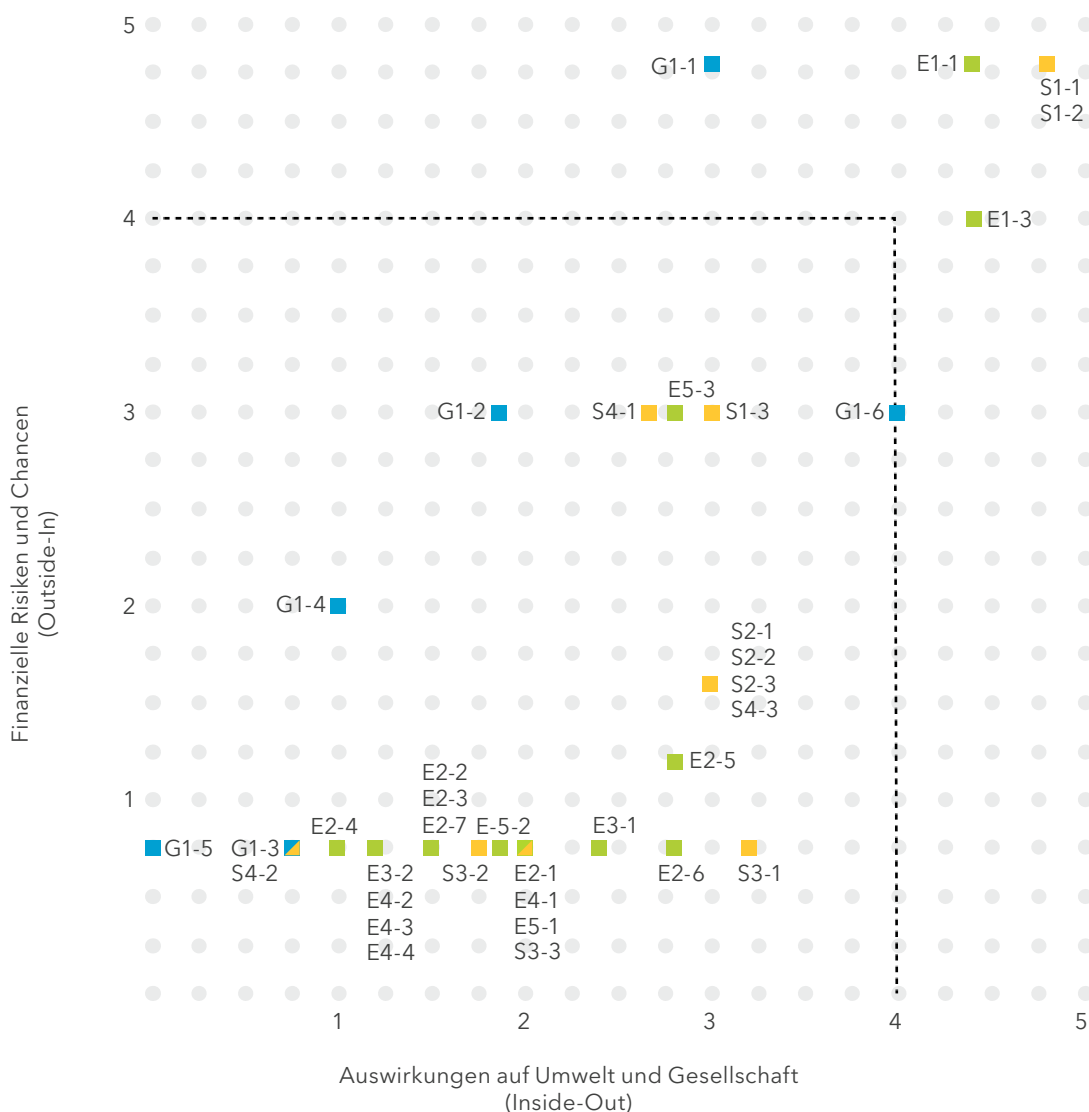


Abbildung 3: Wesentlichkeitsmatrix für den Bankbetrieb für das Geschäftsjahr 2024

Die Bewertung aller Kriterien erfolgte auf einer Skala von 1–5, wobei höhere Zahlen einen höheren Schweregrad beschreiben. In Abstimmung mit dem Vorstand wurde ein Schwellenwert eingeführt, der die Wesentlichkeit ab einem Wert von 4 festlegt.

Unterkategorien mit einem Wert unter 4 wurden als nicht wesentlich definiert.

Chancen und Risiken

Die identifizierten wesentlichen Themen wurden hinsichtlich ihrer Chancen und Risiken beurteilt. Eine Übersicht über diese befindet sich in den folgenden Tabellen, wobei wiederum nach Portfolio und Bankbetrieb differenziert wurde.

	ESRS	Thema	Unterthema	Betrachtungswinkel	Hintergrund
Umwelt	E1	Klimawandel	Anpassung an den Klimawandel	Finanziell	Risiken durch physische Risiken, Chancen durch Investitionsbedarfe
			Klimaschutz	Doppelt	Risiken durch CO ₂ -Bepreisung und sektorspezifische Regulierung, Chancen durch Investitionsbedarfe (z.B. Heizungstausch)
			Energie	Doppelt	
	E4	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Direkte Ursachen des Biodiversitätsverlusts	Wirkung	Direkte Emissionen durch Emissionen, Flächenversiegelung durch Wohnungsbau und Infrastruktur
			Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen	Wirkung	
	E5	Kreislaufwirtschaft	Abfälle	Wirkung	Der Immobiliensektor ist für > 50% der Abfälle in Deutschland verantwortlich.
Soziales	S3	Betroffene Gemeinschaften	Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	Doppelt	Zugang zu Bildung und Basisinfrastruktur, sozialer Wohnungsbau

Tabelle 1: Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD – Portfolio

	ESRS	Thema	Unterthema	Betrachtungswinkel	Betroffene Gemeinschaften
Umwelt	E1	Klimawandel	Anpassung an den Klimawandel	Doppelt	Resilienz der Betriebsstätten ggü. Extremwetter, insb. Hitzeschutz mit hohem Einfluss auf Produktivität.
			Klimaschutz	Doppelt	Gesetzliche Verpflichtung zur Emissionsreduktion und Energieeinsparung.
			Energie	Doppelt	
Soziales	S1	Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen (Eigene Belegschaft)	Doppelt	Positive Wirkung durch Tarifbindung, Corporate Benefits, Inklusion; Verstöße beeinflussen Recruiting.
			Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (Eigene Belegschaft)	Doppelt	
Governance	G1	Unternehmenspolitik	Unternehmenskultur	Finanziell	Betrifft die grundlegende Governance der SAB (Gremien, Kontrollsysteme und Verhaltenskodex).
			Korruption und Bestechung	Impact	Als staatsnahes Unternehmen hohe Signalwirkung. Verpflichtungsgesetz hebt SAB in den Maßstab eines Amtsträgers.

Tabelle 2: Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD – Bankbetrieb

Die Wesentlichkeitsanalyse bestätigt die strategische Ausrichtung der SAB und unterstreicht ihre spezifische Rolle im Bereich Nachhaltigkeit. Die Ergebnisse der Analyse fließen direkt in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ein und dienen als Grundlage, um bestehende Maßnahmen zu priorisieren, neue Impulse für die nachhaltige Transformation der Bank zu setzen und gleichzeitig die strategische Ausrichtung der SAB weiter zu stärken.

Die Analyse zeigt zudem, dass die bestehenden Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie weiterhin relevant und aktuell sind. Auch die bisherige Gruppierung der Nachhaltigkeits-

themen in Oberkategorien sowie die systematische Klassifizierung der Einzelthemen wurden uneingeschränkt bestätigt. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen der SAB keine schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Belange gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB resultieren. Dennoch bleibt es notwendig, potenzielle Risiken, insbesondere im Hinblick auf klimatische Veränderungen, regelmäßig zu überprüfen, um bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen.

3 ZIELE

Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie

Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie ist der detaillierte Umsetzungsplan mit konkreten Zielen. Der Umsetzungsplan führt die sechs Handlungsfelder und die mit ihnen verbundenen langfristigen Ambitionen auf. Diese Zielvorgaben werden durch Maßnahmen und eine entsprechende Terminplanung konkretisiert und dokumentiert.

Für das Jahr 2024 beinhaltet der Umsetzungsplan die folgenden Maßnahmen:

Langfristige Ambitionen	Mittelfristige Ziele	Maßnahmen
1. Handlungsfeld: Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung		
Die SAB ist eine wirkungsorientierte Förderbank, welche die sozio-ökonomischen 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 Entwicklungszielen.	<ul style="list-style-type: none"> • 1A Erweiterung des bestehenden SDG-Mappings auf Basis eines standardisierten Verfahrens und externe Veröffentlichung der Ergebnisse. • 1B Erstellung eines Konzepts zur Wirkungsmessung des ökonomischen, ökologischen und sozialen Beitrags der Geschäftstätigkeit.
	Die SAB nutzt nachhaltige Refinanzierungsquellen.	<ul style="list-style-type: none"> • 1C Durchführung einer Lückenanalyse für ein ESG-Rating der SAB. • 1D Erweiterung der ESG-Aspekte im Refinanzierungsplan.
	Die SAB bietet Programme an, welche die Kunden bei der nachhaltigen Transformation unterstützen.	<ul style="list-style-type: none"> • 1E Definition von „nachhaltiger Finanzierung“ sowie deren Kriterien und Wirkung durch Erstellung eines Rahmenwerkes. • 1F Erweiterung der Nachhaltigkeitskriterien in der Produktfamilie „SAB Sachsenkredit“ unter der Prämisse der Geschäftsausweitung.
2. Handlungsfeld: Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit		
Die SAB strebt bis 2045 eine klimaneutrale Geschäftstätigkeit an.	Die SAB misst und berichtet CO ₂ -Emissionen ihres Portfolios.	<ul style="list-style-type: none"> • 2A Weiterentwicklung der Methodik der Emissionsbilanzierung mit dem Fokus auf Vorhaben in emissionsstarken Sektoren.
	Die SAB erstellt ein Rechenszenario für ihre Ambition im Hinblick auf die Klimaneutralität ihrer Geschäftstätigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> • 2B Erstellung eines Positionspapiers zur Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit. • 2C Start der strategischen Planung für die Emissionsneutralität und Darstellung der zu berechnenden Szenarien.

Langfristige Ambitionen	Mittelfristige Ziele	Maßnahmen
3. Handlungsfeld: Regulatorische Anforderungen		
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"> • 3A Durchführung einer erweiterten Beurteilung zu Nachhaltigkeitsrisiken im Risikobericht. • 3B Berechnung von Szenarien zu physischen und transitorischen Nachhaltigkeitsrisiken anhand der aufsichtsrechtlichen Vorgaben.
	Die SAB integriert Nachhaltigkeitsaspekte im Anlage- und Kreditgeschäft.	<ul style="list-style-type: none"> • 3C Implementierung eines ESG-Scores im Kreditgeschäft. • 3D Aufnahme von Nachhaltigkeitsaspekten in die Entscheidungsvorlage für Anlage-, Kredit- und Beteiligungsgeschäft.
	Die SAB verankert die EU- Taxonomie als ein Klassifizierungssystem der Nachhaltigkeit in ihre Geschäftstätigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> • 3E Durchführung erster Konformitätsprüfungen im Neugeschäft. • 3F Erhebung der benötigten Kennzahlen für die Berichterstattung nach CSRD.
4. Handlungsfeld: Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal		
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"> • 4A Angebot von internen Informationsveranstaltungen in jedem Bereich zu den jeweils relevanten Maßnahmen der Nachhaltigkeitsstrategie. • 4B Vorstellung des Nachhaltigkeitsmanagements während des „Welcome-Days“ für neue Mitarbeitende.
	Die SAB bietet für jeden Mitarbeitenden ein Angebot rund um nachhaltige Themen an.	<ul style="list-style-type: none"> • 4C Integration eines Job-Rad-Angebotes in der SAB. • 4D Angebot einer webbasierten Weiterbildung (WBF) für alle Mitarbeitende.
	Die SAB erörtert mit den Mitarbeitenden die Erwartungen und Ansprüche in Bezug auf Nachhaltigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> • 4E Planung eines Nachhaltigkeitstages in Kooperation mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Langfristige Ambitionen	Mittelfristige Ziele	Maßnahmen
5. Handlungsfeld: Umwelt- und CO₂-Emissionsmanagement im Betrieb		
Die SAB steuert aktiv ihre Verbräuche, reduziert diese bestmöglich und strebt eine Klimaneutralität ab 2030 im Bankbetrieb an.	Die SAB reduziert sukzessive die Treibhausgasemissionen im Bankbetrieb.	<ul style="list-style-type: none"> • 5A Verankerung der Erhebung der CO₂-Emissionen im Bankbetrieb in Organisationsstruktur/schriftlich fixierte Ordnung (SFO). • 5B Ausbau der internen Kommunikation zum Ziel „klimaneutraler Bankbetrieb“ sowie Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz. • 5C Beschluss von ersten CO₂-Vermeidungs- und Reduktionsmaßnahmen.
	Die SAB hat ein professionelles Umwelt- und Ressourcenmanagement mit eindeutiger Verantwortlichkeit und jährlicher Berichterstattung.	<ul style="list-style-type: none"> • 5D Schaffung von Grundlagen für ein zertifiziertes Energieaudit. • 5E Erhebung eines flächendeckenden „Power Usage Effectiveness“-/PUE-Werts der von der SAB genutzten, externen Rechenzentren und Etablierung als Beobachtungswert. • 5F Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduktion von nicht mehr benötigten Daten. • 5G Schaffung der organisatorischen Rahmenbedingungen für die Aussonderung von nicht mehr benötigter Hardware an Mitarbeitende oder Dritte.
	Die SAB integriert Nachhaltigkeitsaspekte in die Beschaffung.	<ul style="list-style-type: none"> • 5H Definition von Beschaffungsgrundsätzen für die Nachhaltigkeit.

Langfristige Ambitionen	Mittelfristige Ziele	Maßnahmen
6. Handlungsfeld: Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement		
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"> • 6A Ausbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung, welche sich an anerkannten Standards orientiert und im Rahmen des jährlichen Geschäftsberichtes veröffentlicht wird. • 6B Veröffentlichung von ausgewählten Informationen aus dem Bericht in einer zielgruppen-gerechten Form auf der Nachhaltigkeitswebsite der SAB.
	Die SAB verstetigt ihr Nachhaltigkeitsmanagement und wird es in die gesamte Organisation tragen.	<ul style="list-style-type: none"> • 6C Weiterbildung der ESG-Multiplikatoren auf Arbeitsebene bei allen relevanten Abteilungen. • 6D Erweiterung der Informationen zur Nachhaltigkeit für die Mitarbeitenden.
	Die SAB hat einen integrierten Datenhaushalt zu ESG- und Wirkungsindikatoren.	<ul style="list-style-type: none"> • 6E Weiterentwicklung der zentralen Objektdatenbank für Finanzierungs- und Sicherungsobjekte hinsichtlich ESG-Aspekten.

Die SAB definiert jährlich qualitative Nachhaltigkeitsziele, die in der aktualisierten Nachhaltigkeitsstrategie festgehalten und durch konkrete Maßnahmen operationalisiert werden. Die Ziele werden in mittelfristige und Jahresziele unterteilt, wobei die Jahresziele mit spezifischen Maßnahmen für die zeitnahe Umsetzung ergänzt werden. Verantwortlich für die Definition, Umsetzung und Überwachung der Nachhaltigkeitsziele ist das Nachhaltigkeitsmanagement, während die Gesamtverantwortung beim Vorstand liegt.

Der Fortschritt der definierten Ziele wird quartalsweise im Nachhaltigkeitskomitee überprüft, das den aktuellen Stand analysiert, Herausforderungen identifiziert und gegebenenfalls Maßnahmen anpasst, um die Zielerreichung sicherzustellen. Die Ergebnisse dieser Überprüfung fließen in die qualitative Bewertung der Maßnahmen ein, die der kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeitsaktivitäten dient.

Die Priorisierung der Nachhaltigkeitsziele erfolgt auf Basis ihrer Dringlichkeit und Relevanz für die Bank. Besonders hohe Priorität haben regulatorische Anforderungen, da sie die Funktionsfähigkeit der Bank direkt beeinflussen können. Zudem werden Maßnahmen mit hoher strategischer Bedeutung priorisiert, um eine gesamtheitliche Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sicherzustellen. Die quartalsweise Konsultation des Nachhaltigkeitskomitees ermöglicht es, flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren und gegebenenfalls Prioritäten anzupassen.

Die SAB arbeitet derzeit an der Integration von quantitativen Zielen, um die Zielerreichung zukünftig noch besser messen zu können. Eine ausführliche Übersicht über abgeschlossene Maßnahmen im Jahr 2024 befindet sich im „Nichtfinanziellen Bericht (NFB)“, welcher durch den Wirtschaftsprüfer mit begrenzter Sicherheit geprüft wurde.

4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Nachhaltige Finanzierungsgrundsätze der SAB

Die SAB ist als Förderbank des Freistaates Sachsen grundsätzlich in Sachsen tätig. Dabei setzt sie konsequent auf eine nachhaltige Ausrichtung ihrer Finanzierungs- und Refinanzierungsaktivitäten. Die Wertschöpfungskette erstreckt sich dabei auf passgenaue Förderprodukte für Privatpersonen, Unternehmen, Kommunen und Vereine, die mit Mitteln des Landes Sachsen, des Bundes und der Europäischen Union finanziert werden. Ergänzend refinanziert sich die SAB am Kapitalmarkt, um ihre Förderziele zu erreichen. Die erhaltenen Finanzmittel werden ausschließlich im Sinne der jeweiligen Förderzwecke eingesetzt. Dabei erfolgt die Vergabe über Direktfinanzierungen sowie das Hausbankenverfahren, stets unter Beachtung der durch die zuständigen Ministerien vorgegebenen Richtlinien. Die SAB gewährleistet dabei die Einhaltung der Grundsätze und Ziele der staatlichen Förderpolitik sowie der Bestimmungen der Europäischen Union, wie dem Diskriminierungsverbot und dem EU-Beihilferecht. Zusätzlich werden bei der Durchleitung von Mitteln der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), der Landwirtschaftlichen Rentenbank (LR) und der Europäischen Investitionsbank (EIB) die hohen Standards dieser Institute berücksichtigt.

Um sicherzustellen, dass kontroverse Geschäftsaktivitäten und Geschäftsfelder konsequent von der Finanzierung ausgeschlossen werden, hat die SAB Ausschlusskriterien im Eigengeschäft implementiert. Diese Kriterien finden Anwendung im Kreditneugeschäft sowie im Anlagegeschäft der SAB und wurden in die Produkthandbücher der relevanten Programme aufgenommen. Die Abteilung für Produktmanagement prüft fortlaufend die Relevanz der Ausschlusskriterien bei der Einführung neuer Programme. Die SAB legt großen Wert darauf, dass alle Beteiligten umfassend über die Ausschlusskriterien informiert sind. Die Hausbanken wurden über die Gültigkeit der Kriterien in Kenntnis gesetzt und die Mitarbeitenden der Fachabteilungen wurden in gezielten

Schulungen über den Anwendungsbereich und die erforderlichen Prüfhandlungen unterrichtet.

Diese Schulungen stellen sicher, dass die Kriterien in der täglichen Arbeit konsequent berücksichtigt werden. Darüber hinaus wurde die Ausschlussliste auf der Website der SAB im Nachhaltigkeitsbereich veröffentlicht, um Transparenz gegenüber Kunden und der Öffentlichkeit zu gewährleisten. Kunden werden bei betroffenen Programmen aktiv über die Gültigkeit der Ausschlusskriterien informiert. Die SAB überprüft regelmäßig die Umsetzung der Ausschlusskriterien, um sicherzustellen, dass die definierten Standards in allen Prozessen wirksam umgesetzt werden. Damit unterstreicht die Bank ihre Verpflichtung, eine nachhaltige und verantwortungsvolle Finanzierung sicherzustellen und ihre Rolle als Förderinstitut des Freistaates Sachsen im Sinne der Nachhaltigkeit weiter auszubauen.

Neben der Vergabe der Förderprodukte ist die Wertschöpfungskette innerhalb des Bankbetriebs 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 Lebensmittellieferanten 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. Bei Auslagerungen müssen die Vertragspartner eine Selbsterklärung innerhalb des Beschaffungsprozesses abgeben. Neben quantitativen Kriterien fließen auch qualitative Aspekte wie eine Zertifizierung nach ISO 14001 in die Vergabeentscheidung mit ein.

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

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

5 VERANTWORTUNG

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der SAB liegt beim Vorstand. Der Vorstand sowie die Bereichsleitenden werden quartalsweise durch das Nachhaltigkeitskomitee über den aktuellen Stand der in der Nachhaltigkeitsstrategie formulierten Maßnahmen informiert. Zusätzlich erhält der Risikoausschuss regelmäßig einen Bericht über den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie.

Die operative Verantwortung für die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Koordination der Maßnahmen liegt beim Nachhaltigkeitsmanagement, welches in der Abteilung „Strategie, Kommunikation, Vorstandsstab“ angesiedelt ist.

Das **Nachhaltigkeitsmanagement** übernimmt eine zentrale Querschnittsfunktion und arbeitet eng mit den betroffenen Abteilungen zusammen, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte sicherzustellen. Zudem ist das Nachhaltigkeitsmanagement für die Weiterentwicklung von strategischen Themen (bspw. Transformationsplanung) sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung zuständig.

Folgende Abteilungen für die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte verantwortlich:

- **Markt- und Marktfolgeabteilungen:** Diese bewerten bei der Kreditvergabe ESG-Faktoren und stellen sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte systematisch in die Kreditentscheidungen einfließen.
- **Zuschussbereich:** Dieser prüft die Einhaltung von nachhaltigen Fördervorhaben sowie Nachhaltigkeitskriterien im Rahmen des Bewilligungsprozesses von Programmen.
- **Treasury:** Dieses ist zuständig für die Einhaltung von Ausschlusskriterien im Eigengeschäft sowie die Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien bei der Eigenanlage.
- **Personalabteilung:** Diese ist verantwortlich für die Förderung einer inklusiven und gerechten Arbeitsumgebung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden durch gezielte Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.
- **Produktmanagement:** Dieses prüft fortlaufend die Relevanz der Ausschlusskriterien bei der Einführung neuer Programme und unterstützt maßgeblich bei der Entwicklung von Förderprodukten mit Nachhaltigkeitswirkung.

Durch diese klare Aufteilung der Verantwortlichkeiten und die enge Zusammenarbeit zwischen den strategischen und operativen Ebenen stellt die SAB sicher, dass Nachhaltigkeitsaspekte in allen Bereichen der Bank integriert und konsequent umgesetzt werden.

6 REGELN UND PROZESSE

Die Nachhaltigkeitsstrategie der SAB wird jährlich vom Nachhaltigkeitsmanagement in Abstimmung mit den Fachbereichen erarbeitet, dem Vorstand vorgestellt und nach dessen Beschluss umgesetzt. Aufbauend auf die erste Nachhaltigkeitsstrategie aus dem Jahr 2022 und die darin definierten Maßnahmen wird das Thema Nachhaltigkeit kontinuierlich im operativen Geschäft der SAB verankert.

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie wird durch klare Regeln und Prozesse gesteuert. Das Nachhaltigkeitskomitee dient als zentrales Steuerungs- und Entscheidungsgremium, das quartalsweise über den Status der Nachhaltigkeitsstrategie informiert wird. Es setzt sich aus Führungskräften aus allen relevanten Bereichen der Bank zusammen. Auf Arbeitsebene wird die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie durch die ESG-Multiplikatoren unterstützt. Diese Gruppe von Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Abteilungen der SAB trifft sich regelmäßig, um aktuelle Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit zu besprechen, Expertise einzuholen und Themen in die jeweiligen Fachbereiche zu tragen.

Die Einhaltung von Ausschlusskriterien ist ein wesentlicher Bestandteil der operativen Prozesse der SAB. Im Direkt- und Konsortialgeschäft wird die Einhaltung der Ausschlusskriterien bei der Kreditgewährung systematisch geprüft. Im Hausbankengeschäft erfolgt die Prüfung im Rahmen der Fördervoraussetzungen, wobei die Programmbedingungen der jeweiligen Refinanzierungspartner, wie der KfW oder der Landwirtschaftlichen Rentenbank, berücksichtigt werden. Zur Bewertung von ESG-Risiken setzt die SAB den S-ESG-Score ein, der vom Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) entwickelt wurde. Dieser Score dient dazu, mögliche Nachhaltigkeitsrisiken zu identifizieren, zu analysieren und in Kreditentscheidungen sowie Bonitätsbeurteilungen einfließen zu lassen. Nachhaltigkeitskriterien werden auch in den Förderbedingungen bestimmter Programme berücksichtigt. So bietet die SAB beispielsweise Programme mit einem Nachhaltigkeitsbonus an, bei denen Kundinnen und Kunden bei Erfüllung nachhaltiger Leistungen zusätzliche Förderung oder Tilgungszuschüsse erhalten. Andere Programme sind speziell auf nachhaltige Leistungen wie die Förderung von Energieeffizienz und Speichersystemen ausgerichtet. Die Prüfung der Einhaltung dieser Kriterien erfolgt durch die zuständigen Sachbearbeitenden, die die Anträge individuell auf die Erfüllung der jeweiligen Nachhaltigkeitsleistungen prüfen.

Die SAB misst die Nachhaltigkeitswirkung ihrer Aktivitäten regelmäßig. Dazu gehört ein SDG-Mapping, bei dem die jährlichen Förder volumina den Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) zugeordnet werden, unterteilt nach Zuschüssen und Krediten. Darüber hinaus weist die SAB die Emissionen ihres Portfolios aus und analysiert die Emissionen im eigenen Bankbetrieb. Diese Analysen umfassen die Ermittlung der Emissionen in Scope 1–3, einschließlich Faktoren wie Wasserverbrauch, Papierverbrauch und Müllaufkommen, die in die Emissionsermittlung einfließen. Basierend auf den Ergebnissen werden Maßnahmen zur Ressourcenschonung und Emissionsminderung entwickelt, wie beispielsweise die Optimierung von Fahrten und die Förderung klimafreundlicher Mobilitätsangebote.

Die Werte und Verhaltensregeln der SAB sind im Verhaltenskodex der Bank verankert, der allen Mitarbeitenden als Orientierungshilfe dient. Der Kodex stellt sicher, dass gesetzliche und unternehmensinterne Vorgaben eingehalten werden und die Unternehmenswerte für jeden Mitarbeitenden ersichtlich sind. Sollten Verstöße gegen diese Regeln oder gegen gesetzliche Bestimmungen wahrgenommen werden, können diese über die Vorgesetzten, die Compliance-Beauftragten oder die Datenschutzbeauftragten gemeldet werden.

Die Compliance-Funktion der SAB hat eine beratende und koordinierende Rolle und achtet darauf, dass alle Organisationseinheiten ihrer Verantwortung nachkommen, um potenzielle Risiken zu minimieren. Durch diese klaren Regeln, Prozesse und regelmäßigen Überprüfungen stellt die SAB sicher, dass ihre Nachhaltigkeitsstrategie konsequent in das operative Geschäft integriert wird. Dies ermöglicht es der Bank, ihre Nachhaltigkeitsziele effektiv umzusetzen und ihre Wirkung sowohl nach innen als auch nach außen zu entfalten.

7 KONTROLLE

Die SAB nutzt verschiedene Methoden und Leistungsindikatoren, um die Nachhaltigkeitswirkung ihrer Aktivitäten zu messen und zu steuern. Ein zentraler Bestandteil ist das jährlich durchgeführte SDG-Mapping, mit dem die SAB die Förder-

volumina den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) zuordnet. Dabei wird geprüft, inwieweit die einzelnen Förderprogramme und Finanzierungen einen Beitrag zu einem oder mehreren SDGs leisten.

Im Jahr 2024 belief sich der Beitrag zu den SDG über alle Förderbereiche hinweg auf insgesamt 3.381 Mio. Euro. Davon entfallen 2.243 Mio. Euro

auf Zuschüsse und 1.138 Mio. Euro auf Kredite. Dabei gilt zu beachten, dass die SAB eine Zuordnung zu einem ökologischen und einen sozialen SDG zulässt. Somit besteht die Möglichkeit, dass ein Fördereuro auf zwei Ziele gleichzeitig einzahlt und der Beitrag zu den internationalen Nachhaltigkeitszielen größer als das tatsächliche Fördervolumen ist.

Kredit

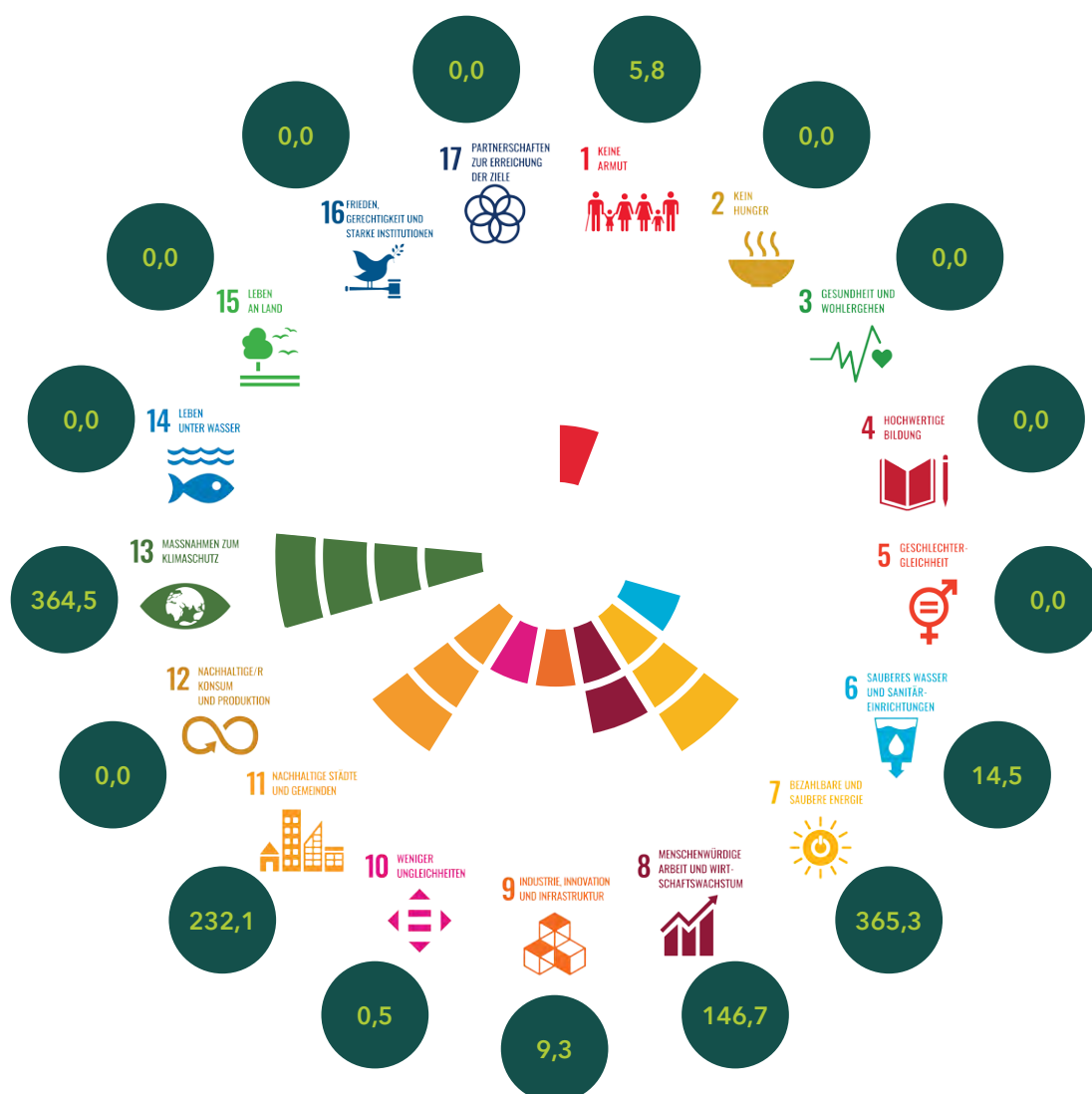


Abbildung 4: Zuordnung des Neugeschäftes zu den SDGs – Fördervolumen Kredit in Mio. Euro

Zuschuss



Abbildung 5: Zuordnung des Neugeschäftes zu den SDGs – Fördervolumen Zuschuss in Mio. Euro

Die Ergebnisse des SDG-Mappings werden genutzt, um die Ausrichtung des Fördergeschäfts zu überprüfen und kontinuierlich zu verbessern. Darüber hinaus weist die SAB die Emissionen ihres Portfolios sowie die Emissionen ihres eigenen Geschäftsbetriebs aus. Diese Analysen basieren auf anerkannten Standards und umfassen die Ermittlung der Emissionen in Scope 1–3. Die Ergebnisse fließen in die Bewertung der ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit ein und dienen als Grundlage für die Ableitung von Maßnahmen zur Emissionsminderung und Ressourcenschonung.

Die Erhebung und Verarbeitung der Daten erfolgen nach klar definierten Prozessen, um Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz sicherzustellen. Die im SDG-Mapping und in den Emissionsanalysen verwendeten Daten werden vom Nachhaltigkeitsmanagement ausgewertet und dem Vorstand vorgelegt. Die Ergebnisse fließen in die interne Steuerung ein und werden in der externen Berichterstattung transparent kommuniziert. Die SAB orientiert sich bei der Kontrolle und Steuerung ihrer Nachhaltigkeitsleistungen an den Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Ein Ausbau von quantifizierbaren Kennzahlen ist in den kommenden Jahren vorgesehen, um die Nachhaltigkeitswirkung noch präziser messen und steuern zu können.

Die Daten und Berichte der SAB werden regelmäßig durch einen beauftragten Wirtschaftsprüfer mit einer „Limited Assurance“ validiert. Zusätzlich erfolgen interne Prüfungen im Rahmen der banküblichen „Three Lines of Defense“, um die Konsistenz und Zuverlässigkeit der Angaben sicherzustellen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5–7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

- a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Die Werte und Grundsätze der SAB prägen das tägliche Handeln und Entscheiden aller Mitarbei-

tenden und leiten die Bank in ihrer Rolle als Förderinstitut des Freistaates Sachsen. Mit ihrem Purpose „Wir geben Ideen Kraft – für ein lebenswertes und zukunftsfähiges Sachsen“ sowie ihrem Zukunftsbild, das klare strategische Ziele und Maßnahmen für die nachhaltige und digitale Transformation in Sachsen definiert, unterstreicht die SAB ihre Verpflichtung zu einem verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Handeln. Diese Ausrichtung wird durch die sechs zentralen Unternehmenswerte der SAB – Zukunftsorientierung, Wertschätzung, Lösungsorientierung, Diversität, Entschlossenheit und Nachhaltigkeit – konkretisiert, die als Leitlinien für die Zusammenarbeit mit Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitenden dienen.

Ein zentrales Element der Werteorientierung der SAB ist der Verhaltenskodex, der die Grundsätze, Werte und Richtlinien der Bank zusammenfasst und berufsethische, moralische und rechtliche Anforderungen an alle Mitarbeitenden stellt. Er dient als Orientierungshilfe im Arbeitsalltag und legt verbindliche Verhaltensstandards fest, insbesondere im Umgang mit Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern und personenbezogenen Daten. Die SAB verpflichtet sich zur Einhaltung der Grundsätze zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung von Daten sowie zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennen und anwenden, wird dieser im Rahmen der Einarbeitung neuer Mitarbeitender vorgestellt und ist jederzeit über das Intranet zugänglich. Die SAB fördert darüber hinaus eine offene Fehlerkultur, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, Herausforderungen und Verbesserungspotenziale anzusprechen. Dies schafft ein Arbeitsumfeld, in dem kontinuierliche Weiterentwicklung und gegenseitige Unterstützung gefördert werden.

Die SAB ermöglicht es ihren Mitarbeitenden, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder gesetzliche Bestimmungen auf verschiedenen Wegen zu melden. Neben der direkten Ansprache von Vorgesetzten oder der Compliance-Beauftragten steht ein anonym nutzbares Hinweis-

gebersystem zur Verfügung. Dieses umfasst ein elektronisches Hinweisgebersystem sowie die Möglichkeit, sich an eine externe Ombudsperson zu wenden, die zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Die zentrale Meldestelle ist in der Abteilung Compliance angesiedelt und gewährleistet die Vertraulichkeit der Hinweisgebenden. Im Berichtszeitraum 2024 konnten keine Verstöße aufgrund eingegangener Meldungen festgestellt werden.

Die Werteorientierung der SAB spiegelt sich auch im Umgang mit Kundinnen und Kunden wider. Die Bank verpflichtet sich zu einer bedarfsgerechten Beratung, einer offenen und verständlichen Kommunikation sowie einer zügigen Bearbeitung von Anfragen.

Beschwerden werden als Chance zur Verbesserung betrachtet und systematisch im Rahmen eines zentralen Beschwerdemanagementsystems erfasst und bearbeitet, um die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden beizubehalten und den Beschwerdegrund dauerhaft zu beheben.

Um die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu fördern, führt die SAB regelmäßig den „SAB Puls-Check“ durch, der den Transformationsprozess der Bank begleitet. Dabei werden Themen wie die Motivation, das Verständnis der Ziele, die Risikokultur und die Kooperationsbereitschaft der Mitarbeitenden erhoben. Die Ergebnisse werden intern transparent kommuniziert und fließen in die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur ein.

Ergänzend bietet die SAB verschiedene Maßnahmen, wie beispielsweise mobiles Arbeiten, Dienstradleasing und Jobtickets, zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität an.

8 ANREIZSYSTEME

Nachhaltigkeitsziele sind derzeit kein Bestandteil des Vergütungssystems oder eines nicht-monetären Anreizsystems innerhalb der SAB. Die von der SAB im Einzelfall gewährten Zulagen sind grundsätzlich an besondere Funktionen gebunden (Funktionszulagen) oder werden speziell bei außer- und übertariflichen Beschäftigten gewährt, um bestimmte Gehaltsbestandteile von der Tarif- und Rentenfähigkeit im Sinne der betrieblichen

Altersversorgung auszuschließen. Diese Zulagen sind Bestandteil der fixen Vergütung. Für Funktionszulagen gilt eine Rahmenregelung, die den Anlass der Zulagengewährung, die Zulagenhöhe sowie die Zulagendauer festlegt. Volumen- und ertragsabhängige Anreizsysteme, variable Vergütungsbestandteile, im Voraus vertraglich vereinbarte Abfindungsregelungen sowie Anreiz- und Incentivierungsinstrumente, die den in der Risikostrategie beschriebenen Zielen widersprechen könnten, werden in der SAB nicht angewendet.

Zielvereinbarungen mit Beschäftigten sind nicht mit finanziellen Anreizen verbunden. Es besteht jedoch die Möglichkeit, im Rahmen des jährlichen Kompassgesprächs qualitative Ziele zu vereinbaren, um einen Beitrag zu der strategischen Ausrichtung der SAB zu leisten und die Mitarbeitendenentwicklung zu fördern.

Fachwissen über Sustainable Finance und das Nachhaltigkeitsmanagement sind Bestandteil der Evaluation und der Weiterbildung des Vorstands sowie des Verwaltungsrats. Nachhaltigkeitsziele sind jedoch kein Bestandteil der Vergütung des Senior Managements (Vorstand und Bereichsleitung). Auch Mitarbeitende der SAB erhalten keine variable Vergütung, die sich an Nachhaltigkeitszielen orientiert. Grundsätzlich gewährt die SAB keine variable Vergütung. Im Geschäftsbericht 2024 wird die Vergütung des Vorstands entsprechend veröffentlicht.

Ein Vergütungskontrollausschuss ist nicht eingerichtet. Der Verwaltungsrat wird jedoch jährlich über die Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

- a. *Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:*
 - i. *Grundgehalt und variable Vergütung, einschl. leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;*

- ii. Anstellungsprämien;
 - iii. Abfindungen;
 - iv. Rückforderungen;
 - v. Altersversorgungsleistungen, einschl. der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans/der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die SAB ist Mitglied der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken und hat den Tarifvertrag für öffentliche 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 außertariflichen (AT) und übertariflichen (ÜT) Mitarbeitenden richtet sich nach den in der Geschäfts- und Risikostrategie festgelegten Grundsätzen. Außertarifliche Vergütungen werden grundsätzlich ab der Gruppenleitungsebene oder 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 in 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.

Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Vielfache
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Personen der Organisation zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten	3,5

9 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

Die SAB legt großen Wert darauf, gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen systematisch zu identifizieren und in den Nachhaltigkeitsprozess einzubinden. Relevante Anspruchsgruppen bzw. Stakeholder werden dabei als alle Personen, Gruppen oder Institutionen definiert, die von den Aktivitäten der SAB direkt oder indirekt betroffen sind oder ein Interesse an diesen Aktivitäten haben.

Die im Geschäftsjahr 2024 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse bestätigt die bisherigen Prioritäten in der Nachhaltigkeitsstrategie und dient dazu, die Relevanz der Anspruchsgruppen und deren Perspektiven neu zu bewerten. Dabei erfolgt die Identifikation der Stakeholder durch eine Kombination aus internen und externen Perspektiven („Inside-Out“ und „Outside-In“) sowie einer Differenzierung zwischen internen und externen Stakeholdern. Zu den internen Anspruchsgruppen zählen die Mitarbeitenden und Abteilungen der SAB, wie der Vorstand, das Risikocontrolling und zentrale Dienste. Externe Anspruchsgruppen umfassen Kundinnen und Kunden, Eigentümer wie den Freistaat Sachsen, Auftraggeber wie Ministerien, Aufsichtsbehörden, Kapitalgeber, die Öffentlichkeit, Medien, Nichtregierungsorga-

nisationen (NGOs), Verbände, Kammern sowie die Natur als „stiller Stakeholder“.

Der Austausch mit diesen Anspruchsgruppen erfolgt über vielfältige Kommunikationswege. Dazu zählen Stakeholder-Befragungen, bilaterale Dialoge, Workshops und Veranstaltungen. Die SAB engagiert sich zudem aktiv in regionalen und überregionalen Netzwerken, wie dem LUNApus-Netzwerk, dem Nachhaltigkeitsstammtisch der Wirtschaftsförderung Dresden und dem Sustainable Finance Forum in Leipzig. Diese Plattformen dienen dem Austausch mit Stakeholdern und der Weitergabe von Wissen zu nachhaltigen Finanzierungsansätzen.

Ergänzend bietet die SAB mit einem Feedback-Kontaktformular auf ihrer Website eine einfache Möglichkeit für Kundinnen und Kunden, Anregungen, Kritik oder Beschwerden einzureichen.

Die Ergebnisse aus diesen Dialogen fließen direkt in die Nachhaltigkeitsstrategie und die operative Umsetzung ein. So wurden beispielsweise auf Basis von Befragungen Maßnahmen zur Förderung klimafreundlicher Mobilität sowie zur Optimierung interner Prozesse entwickelt. Auch Rückmeldungen aus Umfragen, während der in 2024 fortlaufenden Umstrukturierung der SAB, führten zu Anpassungen in der internen Kommunikation und der Gestaltung von Maßnahmen. Durch diesen strukturierten Ansatz stellt die SAB sicher, dass die Perspektiven und Anforderungen ihrer Anspruchsgruppen systematisch berücksichtigt werden. Der kontinuierliche Austausch dient dabei nicht nur als Feedbackmechanismus, sondern auch als Wegbereiter für die Weiterentwicklung der Strategien und konkreter Maßnahmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

- a. *wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:*

- i. *wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;*
- ii. *die Stakeholder Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.*

Im Rahmen des erstmals ausgerichteten **Kämmerertags Sachsen 2024** standen die finanziellen Herausforderungen der sächsischen Kommunen im Mittelpunkt. Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft diskutierten dringende Themen wie sinkende Einnahmen aus dem kommunalen Finanzausgleich, steigende Anforderungen an die Infrastruktur und die wachsenden Transformationsbedarfe in den Bereichen Mobilität, Digitalisierung und Dekarbonisierung. Die SAB hat diese Anliegen aufgegriffen und bietet Kommunen und kommunalen Unternehmen sowohl Förderprogramme als auch Kreditfinanzierungen an, um zukunftsweisende Projekte umzusetzen.

Ein weiteres wichtiges Anliegen der SAB ist die Förderung des gesellschaftlichen und kulturellen Engagements ihrer Mitarbeitenden. Mit der im Jahr 2024 erstmalig durchgeführten **SAB Social Week** wurde ein Format geschaffen, das es den Mitarbeitenden ermöglicht, sich aktiv in sozialen und ökologischen Projekten in Sachsen einzubringen. Von der Unterstützung gemeinnütziger Einrichtungen bis hin zu Umwelt- und Bildungsinitiativen fördert die Social Week nicht nur das soziale Verantwortungsbewusstsein, sondern stärkt zugleich den Teamgeist und die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der SAB.

Ein zentraler Schwerpunkt in der Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft lag 2024 auf der Förderung nachhaltiger Projekte. Die SAB hat im Rahmen des **Reparaturbonus-Programms** die Abwicklung der Förderung übernommen, die dazu beiträgt, Elektroschrott zu reduzieren, CO₂-Emissionen zu vermeiden und die lokale Wirtschaft zu stärken. Der Reparatur-

bonus ermöglicht Bürgerinnen und Bürgern, Reparaturen an defekten Elektrogeräten finanziell gefördert durchführen zu lassen, statt diese zu entsorgen. Damit unterstützt die SAB die Zielsetzung des Ministeriums, nachhaltigen Konsum zu fördern und die Kreislaufwirtschaft zu stärken.

Auch die Zusammenarbeit mit kommunalen Unternehmen spielte 2024 eine wesentliche Rolle. Im Rahmen einer Kooperation mit der enviaM-Gruppe unterstützt die SAB den Ausbau erneuerbarer Energien in Sachsen. Ein gemeinsames Schlüsselprojekt ist die Entwicklung eines Solarparks in Mockrehna, der mit einer Leistung von mindestens 30 Megawatt Peak einen Beitrag zur regionalen Energieversorgung und zur Dekarbonisierung der lokalen Industrie leisten soll. Diese Kooperation wurde im Rahmen des **Ostdeutschen Wirtschaftsforums (OWF)** hervorgehoben, bei dem die SAB auf die Bedeutung der Energiewende und die Rolle innovativer Partnerschaften hingewiesen hat. Das OWF diene als wichtige Plattform für den Austausch zu zentralen Themen der ostdeutschen Wirtschaft und unterstrich die Bedeutung nachhaltiger Investitionen für die Zukunft der Region.

10 INNOVATIONS- UND PRODUKT-MANAGEMENT

Prozesse zur Förderung von Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen

Die SAB fördert Innovationen durch eine Kombination aus strategischen Ansätzen, interner Kommunikation und enger Zusammenarbeit mit relevanten Partnern. Im Jahr 2024 wurde beschlossen, ein strukturelles Innovationsmanagement zu etablieren, das ab 2025 umgesetzt wird. Dieses wird im Stabscluster „Strategie und Innovation“ angesiedelt und eng mit den Bereichen Strategie und Nachhaltigkeit verknüpft sein. Ziel ist es, Innovationen strategisch in der Organisation zu verankern und eine innovationsorientierte Unternehmenskultur zu fördern. Zu den geplanten Aufgaben des Innovationsmanagements gehören die Steuerung und Moderation des Innovationsprozesses, die Organisation eines Inno-

tionskomitees, die Bereitstellung von Schulungen und Werkzeugen sowie die Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Entwicklung neuer Ideen. Diese Maßnahmen sind Teil des Zukunftsbildes der SAB, das darauf abzielt, eine datengetriebene und innovationsstarke Förderbank zu schaffen, die Prozesse automatisiert, Risiken minimiert und interdisziplinär arbeitet.

Neben der internen Innovationsförderung arbeitet die SAB eng mit den Ministerien des Freistaates Sachsen bei der Erstellung von Förderrichtlinien zusammen. Dabei bietet die SAB fachliche Unterstützung, insbesondere bei der Gestaltung von Nachhaltigkeitsboni oder Richtlinien mit nachhaltigem Nutzen. Beispiele für innovative Produkte, die aus diesen Prozessen hervorgegangen sind, sind die Sachsenkredite „Gründen und Wachsen“ sowie „Universal“, die einen Nachhaltigkeitsbonus enthalten, das nachhaltige Kommunaldarlehen sowie das Programm „Energie und Klima“. Darüber hinaus unterstützt die SAB über ihre Beteiligung an der Sächsischen Energieagentur – SAENA GmbH – die nachhaltige und innovative Energiepolitik des Freistaates. Die SAENA informiert und berät Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Kommunen in Sachsen zu Themen wie erneuerbare Energien, zukunftsfähige Energieversorgung und Dekarbonisierung. Zusätzlich fördern die Beteiligungsunternehmen der SAB den strukturpolitischen Wandel infolge des Ausstiegs aus der Braunkohleförderung und tragen damit zur nachhaltigen Transformation der Region bei.

Das Nachhaltigkeitsmanagement der SAB informiert regelmäßig über aktuelle Themen der Nachhaltigkeit in der Branche und innerhalb der Bank. Über das Intranet, beispielsweise durch die quartalsweise erscheinende Klimakolumne, werden Mitarbeitende über relevante Entwicklungen und Trends informiert. Dieses Format ermöglicht nicht nur die Weitergabe von Wissen, sondern bietet auch Raum für Rückmeldungen in Form von Kritik, Anerkennung oder Nachfragen. Das erhaltene Feedback wird genutzt, um Schulungsbedarfe zu identifizieren, Maßnahmen neu zu priorisieren oder gezielte Aktionen zu planen.

10

Bewertung der Wirkung wesentlicher Produkte und Dienstleistungen

Die SAB misst die Wirkung ihrer Produkte und Dienstleistungen auf die Nachhaltigkeit unter anderem durch das SDG-Mapping (siehe Kriterium 7).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11:
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Ausschlusskriterien

Die SAB hat im Jahr 2024 ihre Ausschlusskriterien für das Eigengeschäft aktualisiert, um eine nachhaltigere Ausrichtung ihrer Geschäftstätigkeit sicherzustellen. Diese Kriterien werden auf alle Finanzanlagen der SAB angewendet, einschließlich Schuldscheindarlehen, Beteiligungen und des Anlagegeschäfts (Depot A). Ausgenommen sind Zuschüsse aus Mitteln Dritter, Darlehen, die aus öffentlichen Mitteln refinanziert werden, sowie das übrige Fördergeschäft, das den jeweiligen Programmrichtlinien unterliegt. Die Ausschlusskriterien finden ausschließlich auf das Neugeschäft Anwendung, während Bestandsfinanzierungen und -beteiligungen unberührt bleiben.

Depot A Screening

Für die Eigenanlagen im Depot A führt die SAB ein umfassendes ESG-Screening durch. Dieses umfasst die Analyse des Prozentsatzes der Anlagen mit Prime-Status, die Verteilung der Ratings, einen ESG-Performance-Score, ein SDG Solution Assessment, den CO₂-Fußabdruck, ein Carbon Risk Rating sowie den Climate Impact.

Die Ergebnisse des Screenings werden jährlich überprüft, um die Nachhaltigkeitswirkung der Eigenanlagen zu analysieren.

11 INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

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

Es werden eigene Immobilien in Dresden (Piraische Straße 9, 01069 Dresden) und in Leipzig (Gerberstraße 5, 04105 Leipzig) genutzt. Eine weitere Bürofläche befindet sich in Chemnitz.

Für den Gebäudebetrieb in Dresden und Leipzig wird Strom vollständig aus 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 über einen Bienenstock.

Verbrauchswerte (gesamt sowie pro Mitarbeitenden, kurz MA) im Jahr 2024 nach den Standorten Dresden (693 Mitarbeitende) und Leipzig (436 Mitarbeitende)

Verbrauchswerte	Dresden 2024		Verbrauchswerte	Leipzig 2024	
	Absolute Verbräuche	Verbräuche pro MA		Absolute Verbräuche	Verbräuche pro MA
Strom	1.167.706 kWh	1.685 kWh	Strom	1.581.650 kWh	3.628 kWh
Wärme	1.591.953 kWh	2.297 kWh	Wärme	870.370 kWh	1.996 kWh
Geschäftsverkehr	784.514 km	1.132 km	Geschäftsverkehr	517.316 km	1.187 km
Papier	11 t	16 kg	Papier	7 t	16 kg
Wasser	4.364 m ³	6,3 l	Wasser	12 m ³	28 l
Abfall	138 t	200 kg	Abfall	92 t	211 kg
Kühl- und Löschmittel	3 kg	4 g	Kühl- und Löschmittel	11 kg	25 g

12 RESSOURCENMANAGEMENT

Die Umsetzung der Maßnahmen wird vom Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert und dem Risikoausschuss als Aufsichtsgremium quartalsweise vorgestellt. Von den acht festgelegten Maßnahmen für das Geschäftsjahr 2024 konnten fünf erfolgreich umgesetzt werden:

- **5B** Ausbau der internen Kommunikation zum Ziel „klimaneutraler Bankbetrieb“ sowie Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz,
- **5C** Beschluss von ersten CO₂-Vermeidungs- und Reduktionsmaßnahmen,
- **5D** Schaffung von Grundlagen für ein zertifiziertes Energieaudit,
- **5E** Erhebung eines flächendeckenden „Power Usage Effectiveness“-/PUE-Werts der von der SAB genutzten, externen Rechenzentren und Etablierung als Beobachtungswert,
- **5G** Schaffung der organisatorischen Rahmenbedingungen für die Aussonderung von nicht mehr benötigter Hardware an Mitarbeitende oder Dritte.

Die erfolgreiche Umsetzung dieser Maßnahmen trägt zu einem professionellen Umwelt- und Ressourcenmanagement und der Reduktion der THG-Emissionen im Bankbetrieb bei. Drei Maßnahmen konnten aufgrund interner Ressourcenengpässe nicht umgesetzt werden:

- **5A** Verankerung der Erhebung der CO₂-Emissionen im Bankbetrieb in Organisationsstruktur/schriftlich fixierte Ordnung (SFO),
- **5F** Sensibilisierungsmaßnahmen zur Reduktion von nicht mehr benötigten Daten,
- **5H** Definition von Beschaffungsgrundsätzen für die Nachhaltigkeit.

Diese Maßnahmen wurden in das Folgejahr übernommen und sollen 2025 umgesetzt werden.

Die SAB setzt darüber hinaus auf weitere Maßnahmen zur Ressourcenschonung und Energieeinsparung im Bankbetrieb. Beispiele hierfür sind:

- fortschreitender Wechsel von Fahrzeugen mit hybridem Antrieb auf elektrischen Antrieb im Fuhrpark
- Raumoptimierungskonzept im Standort

Dresden – Neustrukturierung der Arbeitsplätze zur optimierten Nutzung von Räumen und damit einhergehende Energieeinsparung

- Sensibilisierung für Mitarbeitende zur Energieeinsparung durch Aufzeigen von einfach umsetzbaren Maßnahmen, darunter das Ausschalten von elektronischen Geräten bei Nichtnutzung oder die Verwendung des Eco-Programms für den Geschirrspüler

Risiken, die schwerwiegende negative Auswirkungen auf Umweltbelange haben könnten, wurden gemäß der Wesentlichkeitsanalyse nicht identifiziert. So liegt kein Standort der SAB in einem Hochwasser- oder Überschwemmungsgebiet und die benötigten Ressourcen aus der Umwelt sind aufgrund der immateriellen Finanzdienstleistungen der Bank nicht elementar. Gleichwohl wird die Betrachtung der Risiken infolge klimatischer Änderungen regelmäßig überprüft, um mögliche Anpassungen frühzeitig zu identifizieren und umzusetzen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 – 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

- Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
 - eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - eingesetzten erneuerbaren Materialien.
- Nicht relevant
- Verbrauch erneuerbarer Materialien

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

- Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
 - Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
 - In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - Stromverbrauch
 - Heizenergieverbrauch
 - Kühlenergieverbrauch
 - Dampfverbrauch
 - In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - verkauften Strom
 - verkaufte Heizungsenergie
 - verkaufte Kühlenergie
 - verkauften Dampf
 - Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
 - Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
 - Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.
- Es erfolgte keine Datenerhebung im Geschäftsjahr 2024.
 - Es erfolgte keine Datenerhebung im Geschäftsjahr 2024.
 - Strom-, Heizenergie- und Kühlenergieverbrauch der SAB im Jahr 2024

Papierverbrauch in t	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
2022	16,6	6,7	23,3
2023	9,2	4,1	13,3
2024	11	6,9	17,9

Stromverbrauch in kWh	Dresden	Leipzig	SAB gesamt	Pro MA
2022	1.593.667	1.547.850	3.141.517	2.536
2023	1.400.563	1.446.369	2.846.932	2.411
2024	1.285.853	1.659.409	2.945.262	2.604

Wärme in kWh	Dresden	Leipzig	SAB gesamt	Pro MA
2022	1.691.908	809.887	2.501.795	2.019
2023	1.579.130	857.866	2.436.996	2.064
2024	1.591.953	870.370	2.462.323	2.177

Kühl- und Löschmittel in kg	Dresden	Leipzig	SAB gesamt	Pro MA
2022	11,3	6,3	17,6	0,014
2023	10,0	11,7	21,7	0,018
2024	3	11	14	0,012

- d. Nicht relevant.
- e. Nicht relevant.
- f. Emissionsberechnung nach Greenhouse-Gas-Protocol
- 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), V.3.10, Juli 2024).
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

Energieart	Veränderungen zum Vorjahr 2023					
	Dresden		Leipzig		SAB gesamt	
Strom	-114.710 kWh	-8,2 %	213.040 kWh	15 %	98.330 kWh	3 %
Wärme	12.823 kWh	1 %	12.504 kWh	1 %	25.327 kWh	1 %
Kühl- und Löschmittel	-7 kg	-70 %	-0,7 kg	-6 %	-7,7 kg	-35 %

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), V.3.10, Juli 2024).

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

- Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - Oberflächenwasser;
 - Grundwasser;
 - Meerwasser;
 - produziertes Wasser;
 - Wasser von Dritten.
- Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - Oberflächenwasser;
 - Grundwasser;
 - Meerwasser;
 - produziertes Wasser;
 - Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i.-iv. aufgeführten Entnahmekategorien.

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

Wasserverbrauch in m³	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
2022	5.526	2.659	8.185
2023	5.122	3.842	8.964
2024	4.364	12.026	16.390

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), V.3.10, Juli 2024).

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

- Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.
- Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Angefallener Abfall der SAB (in kg und t) im Jahr 2024

2024	Abfall in kg		
	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
Gemischter Siedlungsabfall	13.733	8.597	22.330
Altpapier	47.094	29.481	76.575
Karton	0	0	0
Glas	3.542	2.218	5.760
Altmetall	621	389	1.010
Plastik	10.418	6.522	16.940
Holzabfälle	0	0	0
Sperrgut	14.520	15.075	29.595
Fettabscheider	38.023	23.803	61.826
Gemischte Bau- und Abbruchabfälle	0	0	0
Styropor	1.218	762	1.980
Biomüll	5.228	3.273	8.501
Micro/Harte Datenträger	148	92	240
Textilien	2	1	3
Verunreinigtes Verpackungsmaterial	80	50	130
Altlacke und Farben	4	3	7
Sonderabfälle	3.435	2.151	5.586
Sonstiges	0	0	0
Summe in kg	138.066	92.417	230.483
Summe in t (gerundet)	138	92	131

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), V.3.10, Juli 2024).

13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Bankbetrieb

Mit dem Handlungsfeld 5 „Umwelt- und CO₂-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.

Mit der Erstellung der THG-Emissionsberechnung in Form einer CO₂-Bilanzierung erfolgt die transparente Erfassung von Verbrauchsdaten, mit welcher im ersten Schritt Verbesserungspotential für die Datenerhebung (bspw. bei Geschäftsreisen und Pendlertätigkeiten) aufgezeigt werden. Da gemäß Kyoto-Protokoll im Rahmen von THG-Berichterstattungen neben CO₂ weitere klimarelevante Treibhausgase berücksichtigt werden, erfolgt ein Ausweis in CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Für die Bilanzierung wurde das branchenübliche Tool des VfU (Verein für Umweltmanagement) verwendet. Grundlage für die Berechnung ist das anerkannte Greenhouse-Gas-Protocol.

* Durch eine Aktualisierung des VfU-Kennzahlen-Tools wurde bei der Emissionsermittlung aus dem Wärmeverbrauch die Kategorie „3.3c Verteilungs- und Umwandlungsverluste“, welche 122,7 t CO₂e umfasst, aufgenommen. Diese Emissionswerte sind nicht im angegebenen Scope berücksichtigt. Die Berechnung für die Jahre 2021 bis 2023 wurden mit der Vorgängerversion des VfU-Kennzahlen-Tools erstellt.

** Mitarbeitendenanzahl: Angestellte und Leiharbeiter und -innen, ohne Vorstand, ohne BA-Studierende/ Werkstudierende/ Praktikanten/ Trainees, ohne nicht aktive Mitarbeitende, ohne Mitarbeitende aus Chemnitz.

THG-Emissionen der SAB (Scopes 1 – 3) in tCO₂e

Emissionen in tCO ₂ e	2022	2023	2024
Scope 1	105,3	179,1	91,6
davon Standort Dresden	71,7	113,9	47,4
davon Standort Leipzig	33,6	65,2	22,2
Scope 2 (Market Based)	239,4	220,8	222,8
davon Standort Dresden	166,6	143,2	144,1
davon Standort Leipzig	72,8	77,6	78,7
Scope 2 (Location Based)	1.517,6	1.364,8	1.298,4
davon Standort Dresden	809,1	697,9	606,8
davon Standort Leipzig	708,5	666,9	691,6
Scope 3	336,4	347,0	373,4*
davon Standort Dresden	255,9	232,0	233,9
davon Standort Leipzig	80,5	115,0	139,5
Gesamt (Marked Based)	681,1	767,3	687,8
Gesamt Standort Dresden	494,2	489,1	425,4
Gesamt Standort Leipzig	186,9	278,2	262,4
Emissionen pro Mitarbeitende** gesamt	0,582	0,684	0,609
Emissionen pro Mitarbeitende** Standort Dresden	0,591	0,631	0,606
Emissionen pro Mitarbeitende** Standort Leipzig	0,559	0,804	0,602
geleistete Klimakompensationen	9,3	5,9	7,1

Die Reduktion im Scope 1 resultiert aus dem fortschreitenden Wechsel von Fahrzeugen mit hybridem Antrieb auf elektrischen Antrieb im Fuhrpark. Im Scope 2 bleiben die Emissionswerte auf dem Vorjahresniveau, da keine deutliche Veränderung im Wärmeenergiebezug festzustellen ist. Die Emissionswerte im Scope 3 steigen insb. durch den Beitrag des Standortes Leipzig. Gründe hierfür sind die steigende Mitarbeiteranzahl am Standort, die damit verbundenen erhöhten indirekten Emissionen aus dem Home-Office sowie der weitere Anstieg von Dienstreisen mit dem privaten Fahrzeug.

Die Klimakompensationen werden im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages ausschließlich für den Papierverbrauch und Postversand geleistet. Neben den Treibhausgasen im Bankbetrieb werden die Emissionen im nicht-beeinflussbaren Pendlerverkehr der Mitarbeitenden ermittelt und separat ausgewiesen. Der Pendlerverkehr umfasst die Dienstwege vom Wohn- zum Arbeitsort mit verschiedenen Verkehrsmitteln.

Folgende Werte wurden für die SAB seit 2021 ermittelt.

Weitere Scope 3 Emissionen in t CO ₂ e	2021	2022	2023	2024
Pendlerverkehr	1.036,8	1.249,7	957,5	805,7

Die Reduzierung ergibt sich aus der stärkeren Nutzung des Angebotes zum mobilen Arbeiten. Die initiale Erhebung im Berichtsjahr 2021 basierte auf Angaben über das Pendlerverhalten in Deutschland vom statistischen Bundesamt. Für das Jahr 2022 wurden die Werte erstmals mit Hilfe einer Mobilitätsbefragung unter den SAB Mitarbeitenden erhoben.

Portfolio - Finanzierte Emissionen

Finanzierte Emissionen zählen zu den größten indirekten Klimawirkungen von Finanzinstituten und stellen eine zentrale Herausforderung dar. Um den Weg der sächsischen Unternehmen zur Klimaneutralität proaktiv zu begleiten, hat die SAB im Jahr 2024 erstmals ihre finanzierten Emissionen bilanziert. Die Emissionsbilanzierung der Portfolios orientiert sich dabei am privatwirtschaftlichen Standard des Partnerships for Carbon Accounting Financials (PCAF), einer internationalen Initiative zur Messung und Offenlegung von finanzierten Emissionen. Per 31. Dezember 2024 sind folgende Assetklassen abgedeckt:

Finanzierte THG-Emissionen der SAB (Scopes 1 - 2) in tCO₂e

Assetklasse	Abgedecktes Exposure in MEUR	Finanzierte Emissionen Scope 1+2 in tCO ₂ e	Emissionsintensität Scope 1+2 in tCO ₂ e/MEUR	Portfolioabdeckung in %
Unternehmenskredite	1.303,60	174.534,40	133,9	55,0
Hypothesen	2.751,6	100.424,00	36,5	100
Unternehmensanleihen	861,2	221,8	0,3	89,7
Staatsanleihen	530,6	138.566,30	261,2	100
Gesamt	5.447,00	413.746,50	76	82,4

Die finanzierten Emissionen beziehen sich jeweils auf den Gesamtbestand und umfassen den Finanzierungsanteil der SAB an Scope 1 und Scope 2-Emissionen finanzierten Unternehmen, Immobilien sowie Staaten nach der Klassifizierungssystematik des GHG Protocol.

Der PCAF-Score macht die Güte der Datenqualität transparent und reicht von 1 (z.B. berichtete und verifizierte Emissionsdaten finanzierten Unternehmen) bis 5 (z.B. ungenaue Schätzungen auf Basis von Statistiken der Branche des finanzierten Unternehmens).

Die Emissionen im Kreditportfolio werden insbesondere durch Finanzierungen von Energieinfrastruktur beeinflusst. Aufgrund des Fokus der Finanzierung und Förderung der SAB auf kleine und mittlere Unternehmen sowie Kommunen liegen in der PCAF-Assetklasse Unternehmenskredite häufig keine Realdaten vor. Dieser Umstand wird durch die Verwendung von Statistiken auf Sektorebene kompensiert (Score 4). Weiterhin fehlt im Hausbankenverfahren eine direkte Kundenbeziehung zum Endkreditnehmer, weshalb aktuell die Hausbank für diesen Kredit angerechnet wird (Score 5). Neben der Bereitstellung von Programmen zur Unterstützung der Dekarbonisierung sind die sukzessive Erhöhung des abgedeckten Portfolioanteils in der Emissionsberechnung sowie die Verbesserung der Datenqualität wesentliche Maßnahmen für die kommenden Jahre.

Im Bereich der Hypothekenfinanzierungen werden die Emissionen des Energieverbrauchs der Gebäudenutzung bilanziert. Energieeffizienzdaten werden im Neugeschäft systematisch erfasst und CO₂-Faktoren des genutzten Primärenergieträgers angesetzt (Score 3). Die verfügbaren Realdaten deuten dabei auf eine hohe energetische Qualität des Objektbestands hin. Die Emissionen werden stark von einem hohen Fernwärmeanteil beeinflusst. Wenn keine energetischen Informationen vorliegen, werden Referenzgebäude aus der PCAF-Gebäudedatenbank auf Basis der Fläche genutzt (Score 4), für Engagements ohne Objektdaten werden Mittelwerte desselben Portfolios unterstellt (Score 5).

Die ermittelten Emissionsintensitäten werden genutzt, um Maßnahmen zur zukünftigen Dekarbonisierung des Portfolios abzuleiten. Zusätzlich wird die Aufnahme weiterer Emissionskategorien geprüft.

Die Unternehmensanleihen der Eigenanlage sind stark von Finanzinstituten sowie öffentlichen Emittenten mit einer geringen Emissionsintensität geprägt. Der CO₂-Fußabdruck der Anleihen von Staaten und Bundesländern wird mittels öffentlicher Statistiken bewertet, ohne Differenzierung der zugrundeliegenden Scopes. Die vergleichsweise hohe Emissionsintensität dieses Teilportfolios ist auf die PCAF-Methodik für Staatsanleihen zurückzuführen, welche die Emissionen der im jeweiligen Staat erfolgenden Wertschöpfung bilanziert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- 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; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a. Scope 1 – direkte THG-Emissionen der SAB im Jahr 2024

THG-Emissionen in tCO ₂ e	
	Scope 1
Dresden	47,4
Leipzig	44,2
SAB gesamt	91,6

- 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), V.3.10, Juli 2024).

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

- Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂e
- Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- Einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschl.:
 - der Begründung für diese Wahl;
 - der Emissionen im Basisjahr;
 - des Kontextes für alle signifikanten

Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung geführt haben.

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

a. Scope 2 – indirekte energiebedingte THG-Emissionen der SAB im Jahr 2024

THG-Emissionen in tCO ₂ e	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
Strom	-	-	-
Wärme	144	79	223
Kühl- und Löschmittel	-	-	-
Gesamt	144	79	223

b. Scope 2 (Marked Based) – indirekte THG-Emissionen der SAB im Jahr 2024

THG-Emissionen in tCO ₂ e	
	Scope 2
Dresden	144
Leipzig	79
SAB gesamt	223

- Es werden alle Gase in die Berechnung einbezogen, die aufgrund des Gebäude- und Geschäftsbetriebes entstehen.
- 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), V.3.10, Juli 2024).

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

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in t CO₂-Äquivalenten.
- b. Einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschl.:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

a. Scope 3 - sonstige indirekte THG-Emissionen der SAB im Jahr 2024

Bankbetrieb

THG-Emissionen in tCO ₂ e	
	Scope 3
Dresden	233,9
Leipzig	139,5
SAB gesamt	373,4

Weitere Scope 3 Emissionen in t CO ₂ e	2021	2022	2023	2024
Pendlerverkehr	1.036,8	1.249,7	957,5	805,7

- b. Es werden alle Gase in die Berechnung einbezogen, die aufgrund des Gebäude- und Geschäftsbetriebes entstehen.
- c. Nicht relevant.
- d. Nicht relevant.
- e. Die Emissionsbilanzierung umfasst den Standort Dresden ab dem Jahr 2019 und den Standort Leipzig ab Juli 2021.
- 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), V.3.10, Juli 2024).

Portfolio

Assetklasse	Abgedecktes Exposure in MEUR	Finanzierte Emissionen Scope 1+2 in tCO ₂ e	Emissionsintensität Scope 1+2 in tCO ₂ e/MEUR	Portfolioabdeckung in %
Unternehmenskredite	1.303,60	174.534,40	133,9	55,0
Hypothesen	2.751,6	100.424,00	36,5	100
Unternehmensanleihen	861,2	221,8	0,3	89,7
Staatsanleihen	530,6	138.566,30	261,2	100
Gesamt	5.447,00	413.746,50	76	82,4

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

- Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- Einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- 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.
- Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

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

Emissionen in tCO ₂ e	2023	2024	Veränderung zum Vj	in %
Scope 1	179,1	91,6	-87,5	-49%
davon Standort Dresden	113,9	47,4	-66,5	-58%
davon Standort Leipzig	65,2	44,2	-21	-32%
Scope 2	220,8	222,8	2	1%
davon Standort Dresden	143,2	144,1	0,9	1%
davon Standort Leipzig	77,6	78,7	1,1	1%
Scope 3	347,0	373,4	26,4	8%
davon Standort Dresden	232,0	233,9	1,9	1%
davon Standort Leipzig	115,0	139,5	24,5	21%
Gesamt	767,3	687,8	-79,5	-10%
Gesamt Standort Dresden	489,1	425,4	-63,7	-13%
Gesamt Standort Leipzig	278,2	262,4	-15,8	-6%
Emissionen pro Mitarbeitende* gesamt	0,684	0,609	-0,075	-11%
Emissionen pro Mitarbeitende* Standort Dresden	0,631	0,606	-0,025	-4%
Emissionen pro Mitarbeitende* Standort Leipzig	0,804	0,602	-0,202	-25%
geleistete Klimakompensationen	5,9	7,1	1,2	20%

* Anzahl der Mitarbeitenden: Angestellte und Leiharbeiter/-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.
- c. Die Emissionsbilanzierung umfasst den Standort Dresden ab dem Jahr 2019 und den Standort Leipzig ab Juli 2021.
- d. Siehe a.
- e. 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), V.3.10, Juli 2024).

14 ARBEITNEHMERRECHTE

Arbeitnehmerrechte und Vereinigungsfreiheit

Die SAB verpflichtet sich zur konsequenten Einhaltung aller geltenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben, die im Zusammenhang mit den Rechten und Arbeitsbedingungen ihrer Beschäftigten stehen. Diese Verpflichtung bildet die Grundlage für eine transparente und faire Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und spiegelt das Selbstverständnis der SAB als verantwortungsvolle Arbeitgeberin wider. Als Mitglied der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken unterliegt die SAB dem Tarifvertrag für öffentliche Banken, der eine transparente Vergütungsstruktur und faire Arbeitsbedingungen sicherstellt. Zudem gewährleistet die SAB die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen. Dies umfasst das Recht der Beschäftigten, Vereinigungen zu gründen oder beizutreten, um ihre Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu wahren und zu verbessern.

Transparenz und Klarheit in Bezug auf die Rechte der Beschäftigten sind zentrale Bestandteile der Unternehmenskultur der SAB. Die Grundlagen der Vergütungssysteme, Regelungen zu Arbeitszeitmodellen und weitere Mitarbeitendenrechte sind in Dienstvereinbarungen sowie schriftlich fixierten Ordnungen verankert, welche für alle Mitarbeitenden im Intranet zugänglich sind.

Die SAB will in den Bereichen Arbeitnehmerrechte und Vereinigungsfreiheit das bestehende hohe Niveau beibehalten. Da in diesem Themenfeld kein Weiterentwicklungsbedarf identifiziert worden ist, wurden im Berichtszeitraum keine quantitativen Ziele zur weiteren Verbesserung verfolgt.

Einbindung der Mitarbeitenden im Unternehmen und im Nachhaltigkeitsmanagement

Strategiekreis und Chief Transformation Office (CTO)

Der Strategiekreis und das Chief Transformation

Office (CTO) sind zentrale Plattformen, über die Mitarbeitende abteilungs- und hierarchieübergreifend an der Weiterentwicklung der Bank beteiligt werden. Das CTO begleitet den umfassenden Transformationsprozess der SAB und schafft durch Workshops und offene Veranstaltungen Raum für Partizipation und Wissensaustausch. Diese Formate ermöglichen es den Mitarbeitenden, aktiv an Veränderungsprozessen mitzuwirken und ihre Perspektiven einzubringen.

Personalrat

In der SAB vertritt der Personalrat die Interessen der Beschäftigten auf Grundlage des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (SächsPersVG). Die Wahl des Personalrats erfolgt alle vier Jahre in geheimer und unmittelbarer Wahl durch die Beschäftigten. Der Personalrat vertritt die Beschäftigten in sozialen, personellen und organisatorischen Angelegenheiten.

Er wirkt an Maßnahmen zur Gestaltung sicherer, gesunder und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen mit, fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern, unterstützt die Inklusion von Menschen mit Behinderung sowie die Integration ausländischer Beschäftigter. Darüber hinaus begleitet er Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur Förderung der beruflichen Entwicklung sowie zur Unterstützung besonders schutzbedürftiger Beschäftigtengruppen. Der Personalrat tritt regelmäßig zu Sitzungen zusammen, in der Regel mindestens einmal im Monat. Er ist zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung verpflichtet. Seine Mitglieder unterliegen der Schweigepflicht und können zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben freigestellt werden. Die Arbeit des Gremiums erfolgt auf Grundlage einer Geschäftsordnung und wird durch Niederschriften dokumentiert. Zusätzlich arbeitet der Personalrat in mehreren Arbeitsgruppen (AGs), die Themen wie Kommunikation, Arbeitsformen, DV-Systeme, Gesundheit und Personalentwicklung abdecken. Durch diese Struktur stellt der Personalrat sicher, dass die Anliegen der Mitarbeitenden in die strategischen und operativen Entscheidungen der Bank einfließen.

ESG-Multiplikatoren

Im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement werden ESG-Multiplikatoren aus verschiedenen Abteilungen der Bank eingesetzt, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu unterstützen. Sie tragen das Thema Nachhaltigkeit in die Organisation und fördern den abteilungsübergreifenden Austausch zu ESG-relevanten Themen.

Nachhaltigkeitsmanagement

Das Nachhaltigkeitsmanagement der SAB informiert die Mitarbeitenden regelmäßig über aktuelle Entwicklungen und Trends, beispielsweise durch die quartalsweise erscheinende Klimakolumne im Intranet. Diese Informationsformate schaffen nicht nur Transparenz, sondern bieten auch Raum für Rückmeldungen, die genutzt werden, um Schulungsbedarfe zu identifizieren, Maßnahmen neu zu priorisieren oder gezielte Aktionen zu planen.

Youth Council

Das Youth Council bietet für junge Mitarbeitenden eine Plattform, um sich stärker in die Entwicklung der Bank einzubringen und deren Interessen zu vertreten. Mit Initiativen wie der Social Week, bei der soziale und ökologische Projekte in Sachsen unterstützt werden, fördert das Youth Council zudem das gesellschaftliche Engagement der SAB.

Inklusionsteam

Die Schwerbehindertenvertretung der SAB ist Teil des Inklusionsteams, in dem der Arbeitgeber, der Personalrat und die betriebliche Sozialberatung eng zusammenarbeiten. Auf Grundlage der Inklusionsvereinbarung setzt sich das Team für die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen und die gesundheitliche Prävention aller Beschäftigten ein.

Risiken

Mögliche Risiken im Bereich der Arbeitnehmerbelange werden systematisch im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse und der Personalstrategie erfasst und bewertet. Zu den zentralen

Risiken zählen die Herausforderungen durch den Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung, die den Verlust von Know-how durch Fluktuation oder altersbedingte Abgänge mit sich bringen können. Ebenso bergen die zunehmende Digitalisierung und Arbeitsverdichtung Risiken wie eine mögliche Überlastung der Mitarbeitenden oder eine sinkende Halbwertszeit von Fachwissen. Die SAB begegnet diesen Risiken durch eine strategische Personalplanung, die auf gezielte Nachfolgeplanung, frühzeitigen Kompetenzaufbau und flexible Arbeitsmodelle wie FlexWork/FlexSpace setzt. Ergänzt wird dies durch ein umfangreiches Weiterbildungsangebot und Maßnahmen zur Förderung der Resilienz der Belegschaft. Die Personalstrategie bildet dabei die Grundlage, um aktuelle und zukünftige Herausforderungen mit einer motivierten und qualifizierten Belegschaft zu erfüllen und Risiken frühzeitig zu minimieren.

15 CHANCENGERECHTIGKEIT

Gleichstellung und Diversität

Die Förderung von Gleichstellung und Diversität ist ein zentrales Anliegen der SAB und fest in der Geschäftsstrategie verankert, so verurteilt die SAB Diskriminierungen jeglicher Art, sei es etwa zur Herkunft, zur Religion, zum Alter, zum Geschlecht, zur sexuellen Orientierung oder zu einer körperlichen Beeinträchtigung. Die Stelle der beauftragten Person für Gleichstellung und Diversität wurde 2024 durch eine neue Arbeitsanordnung gestärkt und durch Mehrheitswahl im Kollegium besetzt. Ziel ist es, Diskriminierungsfällen vorzubeugen und die fachliche Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten zu fördern. Im Jahr 2024 unterzeichnete die SAB die Charta der Vielfalt, um ihr Bekenntnis zu einer Kultur der Diversität und Gleichstellung zu unterstreichen. Neue Mitarbeitende absolvieren zu Beginn ihrer Tätigkeit Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), um für die Themen Gleichstellung und Diskriminierungsprävention zu sensibilisieren. Der Anteil weiblicher Führungskräfte stieg 2024 auf 41,4%.

Die SAB hat sich zum Ziel gesetzt, zum einen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, zum anderen die Diversität in der SAB durch ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu fördern – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Wir bekennen uns dazu, eine paritätische Besetzung von Führungspositionen anzustreben. Wir halten eine Mindestquote weiblicher Führungskräfte von 40 % und möchten den Anteil bis 2030 auf 45 % ausbauen.

Das Inklusionsteam der SAB, bestehend aus Vertretungen des Stabs Personal, der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrats und der betrieblichen Sozialberatung, setzt sich für die Eingliederung von schwerbehinderten Menschen und die gesundheitliche Prävention ein. 2024 wurden Fortschritte bei der barrierefreien Gestaltung von Softwarelösungen erzielt, unter anderem durch die Einbindung des Inklusionsteams in den Beschaffungsprozess von Arbeitsmitteln und Software.

Zudem wurde das Evakuierungskonzept für Personen mit eingeschränkter Selbstrettung weiterentwickelt, einschließlich der Einführung zusätzlicher Evakuierungsstühle und der Schulung von Evakuierungshelfern. Maßnahmen zur Verbesserung der Raumsituationen an den Standorten Dresden und Leipzig, wie die Anpassung von Arbeitsplätzen an die Arbeitsstättenverordnung, wurden ebenfalls umgesetzt.

Die SAB fördert die Mitbestimmung und Vernetzung ihrer Mitarbeitenden durch verschiedene interne Netzwerke. Das „Youth Council“ ermöglicht jungen Mitarbeitenden, sich aktiv in die Entwicklung der Bank einzubringen und ist mit einer Stimme im Strategiekreis vertreten. Das Frauennetzwerk der SAB organisierte 2024 unter anderem das zweite sachsenweite Frauennetzwerktreffen mit über 200 Teilnehmerinnen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur der SAB. Ein flexibles Arbeitszeitmodell, Gleitzeit und die Möglichkeit von Teilzeit in Führungspositionen (4,0 % der Führungskräfte waren 2024 in Teilzeit tätig) ermöglichen den Beschäftigten eine bessere Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen wie der Pflege von Angehörigen. Eine Dienstvereinbarung zu FlexWork und FlexSpace bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, flexibel im Homeoffice zu arbeiten. 2024 nutzten 99 % der Belegschaft diese Möglichkeit, unterstützt durch eine umfassende technische Ausstattung.

Zur Unterstützung von Eltern bietet die SAB an den Standorten Dresden und Leipzig jeweils 15 Kinderbetreuungsplätze in Kooperation mit lokalen Kindertagesstätten an. Darüber hinaus haben die Beschäftigten die Möglichkeit, bei besonderen Anlässen wie der eigenen Eheschließung, der Geburt eines Kindes, einem Umzug oder einem Todesfall in der Familie eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts zu beantragen.

Die SAB hat mit der Gewerkschaft ver.di einen Transformations-Tarifvertrag abgeschlossen, der unter anderem durch Altersteilzeit und Qualifizierungsmaßnahmen die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalausstattung schafft. Im Jahr 2024 wurden 59 Mitarbeitende aus der Arbeitnehmerüberlassung in ein direktes Arbeitsverhältnis übernommen. Für 56 von ihnen und weiteren 40 Mitarbeitenden mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind langfristige Perspektiven durch unbefristete Arbeitsverhältnisse geschaffen worden.

Die betriebliche Altersversorgung wird durch die SAB aktiv gefördert: Mitarbeitende können durch eine Entgeltumwandlung in eine Altersvorsorge einzahlen; die SAB bezuschusst diese.

Gesundheit und Arbeitsschutz

Die SAB legt großen Wert auf ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld und die Einhaltung der Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes. Sicherheitsbeauftragte und ein Arbeitsschutzausschuss überwachen regelmäßig die Arbeitsbedingungen und entwickeln Maßnahmen zur Förde-

rung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten. 2024 wurde ein Gesundheits- und Nachhaltigkeitstag mit Workshops zu Themen wie Umweltbewusstsein und Gesundheit durchgeführt. Angebote wie Rückentraining, Augentraining und bewegte Pausen fördern die Gesundheit der Mitarbeitenden. Eine moderne Arbeitsplatzausstattung, darunter höhenverstellbare Schreibtische, Ruheräume und ein gesundes Kantinenangebot, unterstützt das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hilft Mitarbeitenden in gesundheitlich schwierigen Situationen, geeignete Maßnahmen zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit zu finden. Die betriebliche Sozialberatung bietet darüber hinaus umfassende Unterstützung bei psychosozialen und mentalen Herausforderungen. Mitarbeitende können sich vertrauensvoll an die betriebliche Sozialberatung wenden, um Unterstützung bei Themen wie Stressmanagement, Konflikten am Arbeitsplatz, Überforderung, psychischen Problemen oder persönlichen Krisen zu erhalten. Die Beratung erfolgt vertraulich und unterliegt der gesetzlichen Schweigepflicht. Zusätzlich werden Coachings und Mediationen angeboten, um Belastungssituationen zu bewältigen und die Resilienz der Mitarbeitenden zu stärken.

Ergänzend fördert die SAB den Zusammenhalt und die Gesundheit der Mitarbeitenden durch verschiedene Sportgruppen, darunter Badminton, Fußball, Gymnastik, Schwimmen, LNB-Motion, Tischtennis, Volleyball und Yoga. Die Bank bezuschusst die Mitgliedsbeiträge.

16 QUALIFIZIERUNG

Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit

Die SAB hat es sich zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden langfristig zu sichern und sie gezielt auf die Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt vorzubereiten. Dabei stehen die Förderung von fachlicher, methodischer und persönlicher Kompetenz sowie die Anpassung an technologische und demografische Veränderungen im Mittelpunkt. Die Personalent-

wicklung der SAB verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl den Wissensaufbau als auch die langfristige Bindung der Mitarbeitenden sicherstellt. Weiterbildungen erfolgen bedarfsorientiert, um Kompetenzlücken zu schließen, relevante Zukunftsfähigkeiten aufzubauen sowie zur Entwicklung von Beschäftigten in neuen Rollen und innerhalb von Karrierewegen. Individuelle Qualifizierungsbedarfe werden im Rahmen der Einarbeitung oder während des Beschäftigungsverhältnisses auf Basis des jährlichen Mitarbeitergesprächs SAB-Kompass von Führungskraft und Beschäftigtem erhoben. Darüber hinaus wird der Zugang zu bestimmten Angeboten durch Auswahl- und Entwicklungsverfahren, beispielsweise im Rahmen von Stellenbesetzungen, Potential-Assessments oder Führungskräfte-Assessments festgelegt. Übergreifende Angebote für bestimmte Zielgruppen sowie für alle Beschäftigte frei zugängliche eLearnings zu den Themenschwerpunkten Digitalisierung sowie KI runden das Qualifizierungsangebot ab. Für höherwertige Maßnahmen ist ein Entwicklungsplan verbindlich, der im Rahmen eines strukturierten Prozesses zur Transfersicherung Qualifizierungsziele festhält und deren Erreichung überprüft. Allgemeine quantitative Ziele gibt es in diesem Themenfeld nicht.

Ein zentraler Bestandteil der Qualifizierungsstrategie ist die Bereitstellung eines umfassenden Weiterbildungsangebots, das unter anderem folgende Maßnahmen umfasst:

- **SAB Lernwelt:** Über das Learning Management System SAP SuccessFactors Learning bietet die SAB interne Schulungen in den Bereichen Bank, IT, Methodentraining, Prävention, Recht und Softskills an. Ergänzt wird das Angebot durch moderne E-Learning-Formate, die den individuellen Lernbedürfnissen gerecht werden. Im Jahr 2024 haben 78 % der Mitarbeitenden an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen (Vj: 77 %). Insgesamt wurden 2.941 Fortbildungstage (Vj: 3.599) in Anspruch genommen, wobei jede teilnehmende Person im Durchschnitt 3,2 Weiterbildungstage absolvierte (Vj: 3).

- **DigiCampus:** Dieses Programm vermittelt grundlegende digitale Kompetenzen, um Mitarbeitende auf die Anforderungen der digitalen Transformation vorzubereiten.
- **Kompass-Gespräch:** Regelmäßige Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden dienen der Analyse der individuellen Kompetenzen und der Planung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen.
- **Mentoring:** Das Mentoring-Programm bringt erfahrene Führungskräfte mit Mitarbeitenden zusammen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten. Ziel ist es, Netzwerke zu stärken und Potenziale sichtbar zu machen.
- **Hospitation:** Mitarbeitende können für bis zu acht Wochen in eine andere Abteilung wechseln, um Arbeitsabläufe besser zu verstehen, Wissen weiterzugeben und bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern.
- **Nachwuchsförderung:** Die SAB legt großen Wert auf die gezielte Förderung von Nachwuchskräften. Dazu zählen:
 - **Duale Studiengänge:** Zum 31. Dezember 2024 waren 13 duale Studierende (Vj: 16) in den Fachrichtungen Bank, Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik im Rahmen ihrer praktischen Ausbildung in der SAB tätig.
 - **Trainee-Programme:** Fünf Trainees (Vj: vier) wurden im Jahr 2024 beschäftigt, von denen drei in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wurden.
 - **Werkstudierende und nebenberufliche Studiengänge:** 24 Mitarbeitende (Vj: 14) waren 2024 als Werkstudierende in der SAB tätig, und sechs Mitarbeitende (Vj: vier) wurden bei nebenberuflichen Studiengängen unterstützt.

Die SAB reagiert auf den demografischen Wandel und die zunehmende Digitalisierung mit einer strategischen Personalplanung, die auf die frühzeitige Identifikation und Förderung von Schlüsselkompetenzen abzielt. Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, hybride Arbeitsansätze (FlexWork/FlexSpace) und die Förderung von Work-Life-Blen-

ding tragen dazu bei, die Bindung und Motivation der Mitarbeitenden zu stärken. Ergänzend werden technologische Tools und Employee Self Services eingeführt, um Prozesse zu vereinfachen und die Arbeitsbelastung zu reduzieren.

Risikobetrachtung

Die SAB sieht sich mit verschiedenen Risiken im Bereich Qualifizierung konfrontiert, die durch gezielte Maßnahmen adressiert werden. Der Fachkräftemangel und die Wechselneigung von Mitarbeitenden können zum Verlust von Know-how führen. Dem begegnet die SAB durch eine starke Arbeitgebermarke, flexible Arbeitsmodelle und umfassende Weiterbildungsangebote.

Die zunehmende Digitalisierung birgt das Risiko einer Arbeitsverdichtung und einer sinkenden Halbwertszeit von Fachwissen. Durch Programme wie den DigiCampus und die Einführung moderner Lernmethoden (z. B. Microlearning) stellt die SAB sicher, dass Mitarbeitende ihre Kompetenzen kontinuierlich erweitern können.

Altersbedingte Abgänge stellen ein weiteres Risiko dar, das durch Nachfolgeplanung und Nachwuchsförderung minimiert wird. Die SAB setzt auf ein breites Spektrum an Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu sichern und langfristig eine leistungsfähige Belegschaft zu gewährleisten.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 - 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

- Für alle Angestellten:
 - Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
 - Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (exkl. Todesfällen);
 - Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
 - die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen; v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
 - Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (exkl. Todesfällen);
 - Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen; iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
 - Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Arbeitsbedingte Verletzungen

a. Für alle Angestellten (1.131 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	5
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Wegeunfall: Bruch, Prellung, Zerrung
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 Erkrankungen

a. Für alle Angestellten:

Aus Datenschutzgründen werden diese Daten nicht erhoben.

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.

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.
- 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 vermittelt. Alle Informationen zu beiden Themen werden zentral und aktuell im Intranet oder auf der Informationsplattform im Confluence zur Verfügung gestellt. Dazu gehören:
 - Unterweisungsunterlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
 - Regelwerke der SAB für den Gesamtbetrieb (Arbeitsordnungen/Fachhandbücher)
 - Einzelne Inhaltsseiten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Gesundheitsförderung, zur Gefährdungsbeurteilung, zur

betrieblichen Sozialberatung, zur Betriebs-sportgemeinschaft (BSG), zum Betriebsarzt sowie zu Vorsorgeangeboten

Die SAB erkennt an, dass die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeitenden wesentliche Grundlagen für eine langfristige Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit darstellen. Mit präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen möchte die Bank ihre Mitarbeitenden dabei unterstützen, gesund, sicher und motiviert zu bleiben. Mitarbeitende haben zudem die Möglichkeit, sich für Funktionen im Rahmen des Arbeitsschutzes, wie z.B. als Ersthelfer, zu melden und erhalten hierfür regelmäßige Schulungen.

- b. Als formeller Mitarbeiterausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist in der SAB ein **Arbeitsschutzausschuss** etabliert. Der Arbeitsschutzausschuss der SAB ist für die Beratung von Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung sowie die Vorbereitung von Entscheidungen zuständig. Die Sitzungen finden vierteljährlich statt, zusätzliche Sitzungen können bei Bedarf anberaumt werden. Der Ausschuss setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitgebers (Abteilungsleitungen Personal und Zentrale Dienste), des Personalrats (zwei benannte Mitglieder), der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes, der Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie Sicherheitsbeauftragten zusammen. Den Vorsitz führt die Abteilungsleitung Personal. Die Entscheidungsgewalt des Ausschusses liegt in der Beratung und Vorbereitung von Entscheidungen, wobei die Interessen der Mitarbeitenden durch die Vertretung des Personalrats und der Sicherheitsbeauftragten berücksichtigt werden. Mitarbeitende sind somit aktiv in den Ausschuss eingebunden.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1: Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

- a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung

aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

- i. Geschlecht;
 - ii. Angestelltenkategorie.
- i. weiblich: 23,92 Stunden (Vj: 25,97 Stunden)/ männlich: 28,23 Stunden (Vj: 36,64 Stunden)
 - ii. Mitarbeitende: 22,18 Stunden (Vj: 26,5 Stunden)/Führungskräfte: 52,04 Stunden (Vj: 65,42 Stunden)

Anmerkung: Die Berechnung in 2024 erfolgte mit acht Stunden pro Seminartag. In 2023 wurde mit 7,8 Stunden pro Seminartag kalkuliert.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

- a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i. Geschlecht;
 - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i. Geschlecht;
 - ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

- a. i. männlich 78 % (Vj: 78 %); weiblich 22 % (Vj: 22 %)
- a. ii.

Unter 30 Jahre	0 %
30 bis 50 Jahre	11 %
Über 50 Jahre	89 %

- a. iii. Sonstige Diversitätskategorien werden nicht erfasst.
- b. i. Mitarbeitende (1.032): 34 % männlich; 66 % weiblich; Führungskräfte (99): 59 % männlich; 41 % weiblich

Mitarbeiterstruktur zum 31. Dezember	2022	2023	2024
Vorstand	2	2	2
davon Anteil Frauen in %	50	50	50
Angestellte	1.113	1.081	1.131
davon Anteil Frauen in %	63,4	62,6	63,7
davon Schwerbehinderte/ Gleichgestellte	56	52	67
Leiharbeitnehmende	126	100	0
davon Anteil Frauen in %	73,8	76,0	0
davon Schwerbehinderte/ Gleichgestellte	5	5	0

- b. ii. Mitarbeitende:

Alter	2022	2023	2024
unter 30	4,7 %	4,1 %	3,5 %
30 - 50	57,5 %	54,2 %	52,2 %
über 50	37,8 %	41,7 %	44,6 %

- b. ii. Führungskräfte:

Alter	2022	2023	2024
unter 30	0 %	0 %	0 %
30 - 50	52,3 %	52,4 %	48,9 %
über 50	47,7 %	47,6 %	51,1 %

- b. iii. Sonstige Diversitätskategorien werden nicht erfasst.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

- a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

Im Jahr 2024 wurden keine Diskriminierungsfälle bekannt.

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. Mitarbeitende, die sich benachteiligt oder belästigt fühlen, können eine offizielle Beschwerde einreichen, die unter Wahrung höchster Vertraulichkeit durch die Personalabteilung und den Personalrat geprüft wird. Betroffene werden dabei geschützt und dürfen keine Nachteile aufgrund ihrer Beschwerde erfahren.

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 an der „Mitarbeitenden-Wand“ werden das Recht auf freie Meinungsäußerung respektiert und somit die Art. 19 und Art. 20 der UN-Menschenrechtscharta beachtet.

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, der 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.

Ausschlusskriterien im Eigengeschäft und der Eigenanlage

Die SAB hat klare Ausschlusskriterien definiert, um Menschenrechtsverletzungen in ihrem Eigengeschäft und der Eigenanlage zu verhindern:

- **Eigengeschäft:** Die SAB finanziert keine Geschäftspartner, die aufgrund von Korruption, Bestechung, Bilanzfälschung, Wettbewerbsverstößen, Geldwäsche oder Steuerhinterziehung verurteilt wurden, auf einer Sanktionsliste für Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder strafbare Handlungen aufgeführt sind oder nachweislich Menschenrechtsverletzungen begehen.
- **Eigenanlage:** In der Eigenanlage werden Unternehmen ausgeschlossen, die nachweislich gegen Menschenrechte verstoßen, Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen, Mindeststandards des Arbeitsschutzes oder Gewerkschaftsrechte verletzen.

Public Corporate Governance Kodex

Im Jahr 2024 veröffentlichte die SAB für das Geschäftsjahr 2023 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

- Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.*
 - Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.*
- 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 geltende 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. Nicht relevant.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Die Geschäftsstandorte der SAB befinden sich ausschließlich im Freistaat Sachsen. In 100% der

Geschäftsstandorte werden die Menschenrechte eingehalten.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

- a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden. 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.
- 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 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes am 1. Januar 2023 hat eine eingehende Prüfung ergeben, dass die SAB nicht verpflichtend betroffen ist.

18 GEMEINWESEN

Die Auswirkung der SAB auf soziale Belange wird durch das gesellschaftliche Wirken bestimmt und liegt wesentlich in ihren Produkten und Dienstleistungen begründet. Die SAB trägt als zentrales Förderinstitut des Freistaates Sachsen eine Verantwortung, die über ihre Geschäftstätigkeit hinaus geht.

Übergeordnetes Engagement

Sie nimmt eine Rolle als Multiplikator und Intermediär von Wissen im regionalen und im überregionalen Bereich ein. Die SAB war Austragungsort des LUNApplus Netzwerkwerktreffen für das Forum „Nachhaltiges Leipzig“ und Gastgeber des Kämmerertag Sachsen 2024. In der Mitwirkung am Nachhaltigkeitsstammtisch der Wirtschaftsförderung Dresden, des Gemeinschaftswerk Nachhaltigkeit, der Umwelt- und Klimaallianz, dem Nachhaltigkeitsforum der IHK Chemnitz oder der DNK-Roadshow erfolgt die regionale Netzwerkarbeit der SAB. Die Vorstandsvorsitzende Frau Dr. Katrin Leonhardt war Mitglied des Sustainable Finance Beirat der Bundesregierung der 20. Legislaturperiode, der als unabhängiges Gremium den Bund bei der Umsetzung der Sustainable Finance Strategie beriet. Die SAB hat als Organisator des Sustainable Finance Forum in enger Kooperation mit der Landesbank Baden-Württemberg, den B.A.U.M. e. V. und dem Center for Sustainable Insurance der Versicherungsforen Leipzig praxistaugliche Wege zur nachhaltigen Transformation für die Real- und Finanzwirtschaft aufgezeigt.

In Ergänzung zum Förderauftrag hat die SAB das Konzept zu Sponsoringaktivitäten aktualisiert. Die Vergabe erfolgt anhand von klaren Kriterien. Durch Sponsoringleistungen wurden 18 Vorhaben mit einem Volumen von insgesamt 155.604 Euro unterstützt. Bei der Auswahl wurde ebenfalls die Systematik der globalen Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt. 14% der Sponsoringleistungen konnten keinem SDG zugeordnet werden (Vj: 33%).

Globale Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG)	Anteil an Gesamt-sponsoring
4 – Hochwertige Bildung	2 %
7 – Bezahlbare und saubere Energie	3 %
8 – Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit	9 %
9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur	44 %
10 – Weniger Ungleichheiten	1 %
17 – Maßnahmen zum Klimaschutz	27 %

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. Bei der Beschaffung von Werbemitteln wird besonders auf Nachhaltigkeit geachtet.

Das Frauennetzwerk der Beschäftigten der SAB hat auch 2024 zu einer Weihnachtsspendenaktion für Frauen und Kinder in Frauenschutzhäusern Sachsens aufgerufen. Diese Häuser bieten Frauen und Kindern, die aufgrund von psychischer oder körperlicher Gewalt ein neues Zuhause suchen, Schutz und Unterstützung. Im Rahmen einer Wunschbaum-Aktion erfüllten Mitarbeitende der SAB insgesamt 140 individuelle Wünsche von Kindern und Frauen aus Frauenschutzhäusern in Dresden, Leipzig und Chemnitz. Das „Youth Council“ hat den „Social Day“, der im Jahr 2023 zunächst probeweise durchgeführt worden war, nach der sehr positiven Resonanz weiter ausgebaut. So wurde der Social Day auf eine Social Week ausgeweitet, in der an mehreren Tagen über 80 Mitarbeitende bei ausgewählten Projekten und Einrichtungen ehrenamtlich ausgeholfen haben.

18

20

19

Beschwerdemanagement

Zentral für die SAB ist ein angemessener Umgang mit Kunden und anderen Stakeholdern, insbesondere im Zusammenhang mit der zeitnahen Bearbeitung von Beschwerden. Hierzu stehen verschiedene Möglichkeiten der Beschwerde-einreichung zur Verfügung. Einmal jährlich erhält der Vorstand im Rahmen des Beschwerdebe-richtes eine ausführliche Berichterstattung zu den erfassten Beschwerden. Im Geschäftsjahr 2024 gingen 2.027 (Vj: 1.150) Beschwerden bei der SAB ein, welche sich hauptsächlich auf die Erreichbarkeit sowie auf Bearbeitungszeiten und Termintreue bei Zuschussprogrammen bezogen. Die größte Anzahl an Beschwerden sind in den beiden stückzahlintensiven Programmen AufstiegsBaföG (58 % der Gesamtbeschwerden) und Reparaturbonus (21 % der Gesamtbeschwerden) zu verzeichnen gewesen. Zur Klärung der Be-schwerdeanliegen und zur Wiederherstellung der Kundenzufriedenheit werden die Sachverhalte individuell und in enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen bearbeitet. Die Beschwerdeführenden werden kontaktiert und über die Ergeb-nisse der Bearbeitung sowie die Behebung des Beschwerdegrundes informiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

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

Hintergründe zu erzielten Umsätzen und der Gewinnverwendung wurden im Geschäftsbericht für 2024 umfassend ausgeführt und sind unter diesem [Link](#) aufzufinden.

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 Zu-wendungen 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 Entschei-den selbstverständlich. Zur Erreichung des Ziels der Verhinderung von Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen straf-baren Handlungen sowie zur Aufdeckung von Fehlverhalten bestehen umfassende interne Compliance-Richtlinien. Die rechtlichen Vorgaben des Geldwäschegesetzes und des Kreditwesen-gesetzes zur Einrichtung und Ausgestaltung einer diesbezüglich zentralen Stelle sind aufbau- und ablauforganisatorisch umgesetzt. Die Organisa-tionseinheit Compliance achtet auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, freiwillig eingegan-gener Selbstverpflichtungen und unternehmens-interner Vorgaben.

Der in der SAB etablierte Verhaltenskodex fasst übergeordnet für alle Mitarbeitenden die Verhaltensgrundsätze 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 Compliance-Prozesse zur Verhinderung von Insidergeschäften im Sinne des Wertpapierhandelsgesetzes und der Markt-missbrauchsverordnung etabliert. Auf dieser Grundlage gelingt es, eine gemeinsame geset-zeskonforme und ethisch orientierte, nachhaltige Unternehmenskultur zu leben. Dem Geldwäsche-beauftragten wurden im Berichtsjahr 20 (Vj: 16) Sachverhalte von möglichen Interessenkollisionen angezeigt. Organisatorische Gegenmaßnahmen zur Vermeidung von Reputationsschäden für die Bank und zum Schutz der Mitarbeitenden wurden ergriffen, um möglichen Interessenkollisionen an-gemessen 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, im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit Vorteile anzunehmen oder Vorteile zu gewähren. Zulässige Ausnahmen sind in einem engen Rahmen eindeutig festgelegt.

Eine Identifizierung und Analyse der Risiken erfolgt in der speziellen Risikoinventur, in der Risikoanalyse zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sowie in der Gesamt-Compliance-Risikoanalyse.

Seit dem 1. Juni 2024 sind die Funktionen des Geldwäschebeauftragten und Compliancebeauftragten nicht mehr in einer Person vereint. Es wurde ein neuer Geldwäschebeauftragter bestellt. Sowohl der Geldwäsche- wie auch der Compliancebeauftragte berichten direkt dem Vorstand anlassbezogen und regelmäßig in seinem jährlichen Tätigkeitsbericht u. a. zur Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen gegen Korruption. Die Jahresberichte der Compliance-Funktion werden ebenso dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gegeben. Der Vorstand sowie alle Mitarbeitenden werden jährlich zu Themen der Geldwäscheprävention geschult. Beschäftigte in potenziell geldwäscherelevanten Geschäftsbereichen werden zusätzlich alle zwei Jahre vertieft geschult. Neu eingestellte Beschäftigte werden unmittelbar bei Arbeitsantritt geschult. Soweit anlassbezogen erforderlich, finden zudem 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 gegen die Organisation/deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.
- a. Im Berichtszeitraum ergaben sich keine bestätigten Fälle von Korruption und Bestechung oder sonstige sanktionsbewehrte Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.
- b./c./d. Nicht relevant, da keine bestätigten Korruptionsvorfälle in 2024 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, und zwar:
 - i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- 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/ nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.
- a. Im Berichtszeitraum musste die SAB keine 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.

Herausgeber

Sächsische Aufbaubank - Förderbank -
Gerberstraße 5
(Briefkasten: Eingang Keilstraße)
04105 Leipzig
Tel. 0341 70292-4061
E-Mail: nachhaltigkeit@sab.sachsen.de
www.sab.sachsen.de

Redaktion

Sächsische Aufbaubank - Förderbank -

Gestaltung

Blaurock Markenkommunikation GmbH