

GEMEINWOHLBERICHT

SÄCHSISCHE AUFBAUBANK – FÖRDERBANK – AÖR

GWÖ-Berichtszeitraum: 2018-19

Branche: Förderbank

Firmensitz: Leipzig

Vollzeitäquivalente: 955

Anzahl Personen: 1.207

Jahresüberschuss: 965.064,67-EUR

Allgemeine Informationen zum Unternehmen

Firmenname: Sächsische Aufbaubank – Förderbank –

Rechtsform: Anstalt des öffentlichen Rechts

Website: <https://www.sab.sachsen.de/>

Branche: Banken

Firmensitz: Leipzig

Gesamtanzahl der Mitarbeitenden einschließlich Zeitarbeitende: 1.207 (2018) / 1.195 (2019)

Vollzeitäquivalente: 955,12 (2018) / 888,4 (2019)

Saison- oder Zeitarbeitende: 203

Umsatz (Zins- und Provisionserträge): 171.378.231,60 EUR (2018) / 174.861.232,82 EUR (2019)

Jahresüberschuss: 912.470,59 EUR (2018) / 965.064,67 EUR (2019)

Entwicklung Jahresüberschuss		
Angaben in EUR	2018	2019
Betriebsergebnis nach Risikovorsorge vor Vorsorgereserven	65.612.470,59	65.265.064,67
Zuführung zu den Vorsorgereserven § 340 f HGB	-14.700.000,00	-14.300.000,00
Zuführung zum Fonds für allgemeine Bankrisiken § 340 f HGB	-50.000.000,00	-50.000.000,00
Jahresüberschuss	912.470,59	965.064,67

Tochtergesellschaften/verbundene Unternehmen: SBG – Sächsische Beteiligungsgesellschaft mbH (100 %)

- Sächsisches Staatsweingut Schloss Wackerbarth GmbH (100 %)
- Sächsische Landsiedlung Gesellschaft mit beschränkter Haftung – SLS (100 %)
- Sächsische Energieagentur – SAENA GmbH (SAB: 49 %, Freistaat Sachsen: 51 %)
- Sächsische Agentur für Strukturentwicklung GmbH – SAS (49 %)

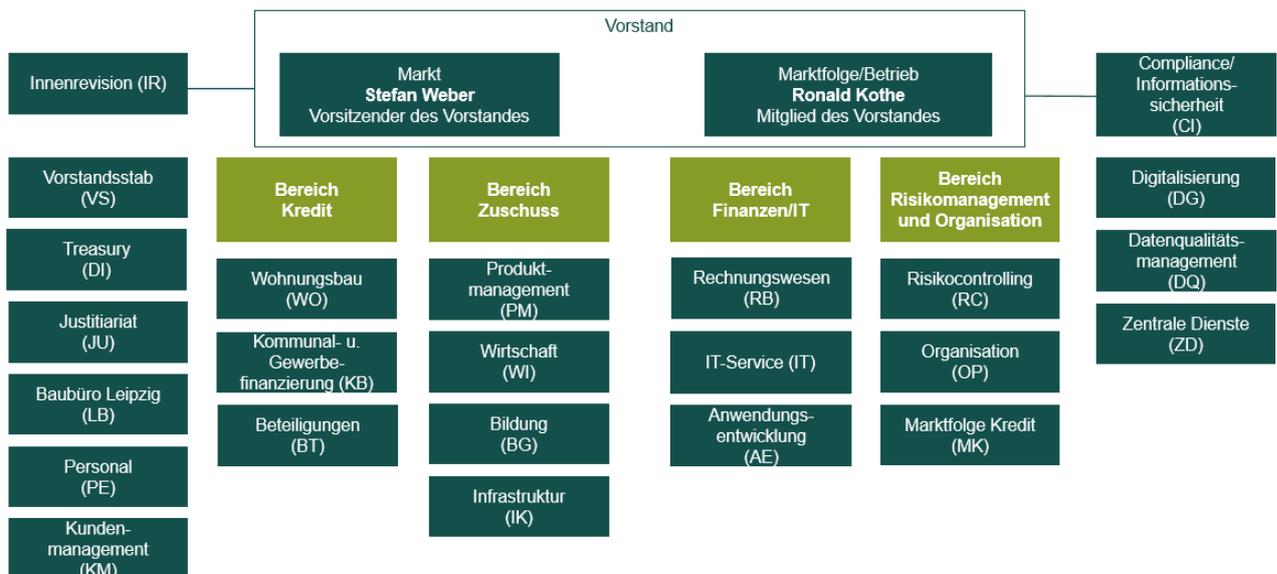
Berichtszeitraum: 2018-2019

Kurzpräsentation des Unternehmens

Als Förderbank des Freistaates Sachsen trägt die Sächsische Aufbaubank – Förderbank – (SAB) eine besondere Verantwortung für die Verbesserung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Bedingungen in Sachsen. Ob Privatperson, Verein, Verband, Unternehmen, Forschungsträger oder Kommune – die SAB bietet für viele Zielgruppen die passenden Förderprogramme. Im Auftrag des Freistaates Sachsen vergibt die SAB Fördermittel in den Bereichen Wohnungsbau, Infrastruktur und Kommunales, Wirtschaft, Bildung und Soziales sowie Umwelt und Landwirtschaft und leistet somit einen Beitrag für eine wirtschaftlich stabile, ökologisch und sozial gerechte Gesellschaft.

Die einzelnen Organisationseinheiten der SAB setzen sich folgendermaßen zusammen:

Organigramm der SAB zum 31.12.2019



Produkte/Dienstleistungen

Die SAB erfüllt als Anstalt des öffentlichen Rechts und zentrales Förderinstitut des Freistaates Sachsen die ihr durch das Förderbankgesetz übertragenen Aufgaben im eigenen Namen und auf eigene Rechnung oder für das Land oder andere öffentliche Stellen. Die Geschäftstätigkeit umfasst insbesondere:

- 1) Gewährung und Verwaltung von Darlehen, Zuschüssen und sonstigen Finanzierungshilfen
- 2) Übernahme von Bürgschaften, Garantien und sonstigen Gewährleistungen
- 3) Übernahme von Beteiligungen
- 4) Anlage von liquiden Mitteln bei Kredit- und Finanzinstituten

Erträge erzielt die SAB aus diesen genannten Geschäftstätigkeiten in der Form von Provisionen und Zinserträgen, wobei Punkt 4) auch Erträge aus dem für die Refinanzierung und das Liquiditätsmanagement der Bank erforderlichen Eigengeschäft beinhaltet.

Aussagen in Bezug auf den Umsatz der SAB sind nicht möglich. Banken sind in Kernbereichen ihres Geschäftes von der Umsatzsteuer befreit. Grund ist, dass Banken im Kredit- und Einlagengeschäft keinen „Umsatz“ haben, sondern eine Marge erwirtschaften, die dem Unterschied zwischen Soll- und Haben-Zinsen entspricht. Diese Bruttomarge ist aber weder Umsatz noch Gewinn. Sie dient der Deckung der Risikokosten (z. B. Kreditausfall) sowie der Verwaltungskosten (Personal- und Sachkosten) der Bank und ist Quelle ihres Gewinns. Andere umsatzrelevante Geschäfte wie das Depot- oder Schließfachgeschäft betreibt die SAB nicht.

Die Produkte/Dienstleistungen der SAB stellen sich wie folgt dar:

Förderbereiche, Volumen in Mio. EUR	2018 Ist	2019 Ist
Wohnungsbau	225,8	349,1
Umwelt und Landwirtschaft	288,7	329,2
Infrastruktur und Kommunales	512,6	874,9
Wirtschaft	383,4	495,4
Bildung und Soziales	271,4	303,5
Fördergeschäft	1.682,0	2.352,2
davon Darlehen	326,3	616,9
davon Zuschuss	1.344,3	1.734,5
davon Bürgschaften	11,4	0,7

Das Unternehmen und das Gemeinwohl

Als Förderbank des Freistaates Sachsen leistet die SAB einen Beitrag für eine wirtschaftlich stabile, ökologisch und sozial gerechte Gesellschaft und bekennt sich zu einer nachhaltigen Ausrichtung ihrer Geschäftstätigkeit. Seit dem Geschäftsjahr 2017 ist die SAB nach § 340a Abs. 1a Satz 3 i. V. m. § 289b HGB verpflichtet, ihre Berichterstattung um eine nichtfinanzielle Berichterstattung zu erweitern. Gemäß § 289c HGB sind die fünf Aspekte der Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung berichtspflichtig.

Dieser Verpflichtung ist die SAB in den Jahren 2017 und 2018 durch eine nichtfinanzielle Erklärung in Form einer Anlage zum Lagebericht nachgekommen. Für das Geschäftsjahr 2019 wurde ein separater nichtfinanzieller Bericht auf der Internetseite der SAB veröffentlicht, der auch Bestandteil des Geschäftsberichtes ist. Um das Potenzial für Verbesserungen besser zu erschließen, wurde im Sommer 2018 parallel ein Prozess zur Bilanzierung nach der Gemeinwohl-Ökonomie gestartet. Hierfür wurde ein Nachhaltigkeitsteam ins Leben gerufen, das aus Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der gesamten Bank besteht und mit einer Bestandsaufnahme der Nachhaltigkeit in der SAB begonnen hat. Durch effiziente Prozesse und den sparsamen Einsatz von Ressourcen sollen die Nachhaltigkeitsaspekte in allen Bereichen in die Arbeitsabläufe integriert werden, um ein dauerhaftes nachhaltiges Wirtschaften zu erreichen.

Die Sächsische Energieagentur – SAENA GmbH, an der die SAB zu 49 % beteiligt ist, unterstützt darüber hinaus die nachhaltige und innovative Energiepolitik des Freistaates durch Information und Beratung der Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen und Kommunen in Sachsen zu den Themen erneuerbare Energien, zukunftsfähige Energieversorgung und bewusste effiziente Energienutzung. Es handelt sich um eine strategische Beteiligung, in die die SAB maßgebliche Gesellschafterbeiträge zur Verwirklichung ihrer Geschäftsstrategie in Bezug auf die Nachhaltigkeit beisteuert.

Kontaktperson für die GWÖ im Berichtszeitraum:

Helge Tobias Melzer – stv. Stabsleiter Justitiariat, Leiter des Nachhaltigkeitsteams, helge-tobias.melzer@sab.sachsen.de, 0351-4910 1202

Testat



GEMEINWOHL
ÖKONOMIE Ein Wirtschaftsmodell mit Zukunft
Bilanzierendes Unternehmen mit externem Audit

Testat:	Externes Audit	Gemeinwohl-Bilanz	Sächsische Aufbaubank – Förderbank	
	M5.0 Vollbilanz	2018-2019	Auditor*In: Manfred Kofranek Ulrike Häußler	
Wert	MENSCHENWÜRDE	SOLIDARITÄT UND GERECHTIGKEIT	ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT	TRANSPARENZ UND MITENTSCHEIDUNG
Berühnungsgruppe				
A: LIEFERANT*INNEN	A1 Menschenwürde in der Zulieferkette: 20 %	A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette: 30 %	A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette: 30 %	A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette: 30 %
B: EIGENTÜMER*INNEN & FINANZ-PARTNER*INNEN	B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 40 %	B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln: 70 %	B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung: 40 %	B4 Eigentum und Mitentscheidung: 30 %
C: MITARBEITENDE	C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz: 30 %	C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge: 30 %	C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden: 20 %	C4 Innebetriebliche Mitentscheidung und Transparenz: 10 %
D: KUND*INNEN & MITUNTERNEHMEN	D1 Ethische Kund*innen beziehungert: 50 %	D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern: 50 %	D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen: 40 %	D4 Kund*innen Mitwirkung und Produkttransparenz: 40 %
E: GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen: 50 %	E2 Beitrag zum Gemeinwesen: 30 %	E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen: 30 %	E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung: 30 %
				BILANZSUMME: 370
			Testat gültig bis: 31. Mai 2023	

Mit diesem Testat wird das Audit des Gemeinwohl-Berichtes bestätigt. Das Testat bezieht sich auf die Gemeinwohl-Bilanz 5.0.

TestatID: rwfdb

Nähere Informationen zur Matrix und dem Auditsystem finden Sie auf www.ecogood.org

A1 Menschenwürde in der Zulieferkette

A1.1 Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Auswirkungen in der Zulieferkette

Indikatoren

- Anteil der zugekauften Produkte/Dienstleistungen am gesamten Einkaufsvolumen in Tabellenform*

Tabelle: Gesamtübersicht über die Produkte/Dienstleistungen mit dem größten Einkaufsvolumen:

Lieferanten und Lieferantinnen/Dienstleister ¹ (Anonymisiert)	Zertifikate und Auszeichnungen ²	Kein diskriminierendes Verhalten erkennbar.	Einkauf (Beträge in TEUR)		Anteil am Gesamtvolumen		Rang	
			2019	2018	2019	2018	2019	2018
Personaldienstleistungen	-	x	9.427	9.350	32,18%	39,72%	1	1
Personaldienstleistungen	3	x	2.894	2.927	9,88%	12,43%	2	2
IT-Dienstleistungen	2	x	1.956	1.060	6,68%	4,50%	3	7
IT-Dienstleistungen	-	x	1.651	n/a	5,63%	0,00%	4	15
IT-Dienstleistungen	3	x	1.231	1.580	4,20%	6,71%	5	3
Gebäudemanagement	-	x	939	916	3,21%	3,89%	6	8
IT-Dienstleistungen	3	x	906	1.164	3,09%	4,95%	7	5
IT-Dienstleistungen	-	x	863	1.076	2,95%	4,57%	8	6
IT-Dienstleistungen	-	x	816	1.200	2,79%	5,10%	9	4
Beratung Organisation	1	x	747	854	2,55%	3,63%	10	10
IT-Dienstleistungen	3	x	741	693	2,53%	2,94%	11	11
Gebäudemanagement	1	x	630	639	2,15%	2,71%	12	12
Personaldienstleistungen	-	x	548	630	1,87%	2,68%	13	13
Gebäudesicherheit	-	x	462	n/a	1,58%	0,00%	14	15
IT-Dienstleistungen	-	x	410	n/a	1,40%	0,00%	15	15
IT-Dienstleistungen	-	x	405	n/a	1,38%	0,00%	16	15
Gebäudemanagement	-	x	395	n/a	1,35%	0,00%	17	15
Beratung Organisation	1	x	385	n/a	1,31%	0,00%	18	15
Gebäudemanagement	3	x	379	n/a	1,30%	0,00%	19	15
IT-Dienstleistungen	2	x	350	n/a	1,20%	0,00%	20	15
Personaldienstleistungen	3	x	319	n/a	1,09%	0,00%	21	15
Beratung Organisation	-	x	303	n/a	1,04%	0,00%	22	15
IT-Dienstleistungen	3	x	n/a	855	0,00%	3,63%	23	9
Gebäudemanagement	3	x	n/a	593	0,00%	2,52%	23	14

*bereinigt um Kreditoren, bei denen keine Dienstleistung erfolgt (Hauptkasse des Freistaates, Finanzämter etc.) oder die den nicht mitbetrachteten Bau Leipzig betreffen.

Blau markiert sind diejenigen Lieferanten und Lieferantinnen und Dienstleister, die im Rahmen der Beantwortung von Fragebögen bereits einer ersten Einschätzung unterzogen werden konnten. Aufgrund der Neuorganisation des Beschaffungsprozesses (z. B. Neuregelung von Zuständigkeiten bei Inanspruchnahme durch mehrere Geschäftsbereiche) in der SAB im Berichtszeitraum konnten noch nicht alle Dienstleister in den Jahresgesprächen zu den Zielen der GWÖ befragt werden.

Die SAB verfügt über eine in Teilen kodifizierte **Sourcing Strategie**, in der sie festlegt, welche Services sie zukauf und welche sie selbst betreibt. Dabei konzentriert sie sich auf ihre Kernkompetenzen. Die SAB legt risikoorientiert an die Lieferanten und Lieferantinnen dieselben

¹ Die Clusterung nach Dienstleistungsarten ist nachfolgend im Text zu finden

² Die Betrachtung der Lieferanten und Lieferantinnen/Dienstleister erfolgte in 3 Stufen hinsichtlich ökologisch und/oder sozialen Aktivitäten:

Stufe 1: Thematisierung im Internetauftritt des Unternehmens oder Darlegungen im Dienstleistungsgespräch

Stufe 2: Erkennbares Bemühen um Zertifizierungen oder öffentliche Unterstützung von Einrichtungen oder Veranstaltungen

Stufe 3: Zertifikate und/oder Auszeichnungen mit ökologischem und/oder sozialem Bezug

Kriterien an wie an ihren eigenen Betrieb. Bei der Auswahl der Zulieferer ist die Prüfung der Zuverlässigkeit zwingend. Im Rahmen der Auswahl der Zulieferer ist in der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung der Preis nur eines der Kriterien neben Nachhaltigkeit, Qualität, etc.

Die SAB beschafft grundsätzlich Leistungen für den **Eigenbedarf**. Es werden Rahmen-/Liefer- und Wartungsverträge sowie Miet- und Dienstleistungsverträge für den **Erhalt und die Durchführung des Geschäftsbetriebes** abgeschlossen. Als Kriterien für die Auswahl der Lieferanten gilt das interne Regelwerk der SAB: **Arbeitsanweisung des Vorstandes** sowie **Fachhandbücher** und weitere Regelungen für ein ökologisches Handeln (z. B. der **Verhaltenskodex** der SAB). Dabei wird sowohl die ökologische als auch die soziale Nachhaltigkeit im Rahmen von Ausschreibungen im Ober- und Unterschwellenbereich und sonstigen Beschaffungen bei Relevanz im Leistungsverzeichnis bzw. den Eignungs- und Zuschlagkriterien berücksichtigt (z. B. hinsichtlich der Entlohnung von Mitarbeitenden des Dienstleisters oder der ökologischen Qualität der bezogenen Waren und Dienstleistungen). Von den Bietenden wird im Oberschwellenbereich eine **Eigenerklärung zum Thema Mindestlohn (MiLoG) Schwarzarbeit (SchwarzArbG) und Arbeitnehmerüberlassung (AentG)** abgefordert. Darüber hinaus werden auch die Thematiken **Auslagerungs-, Datenschutz und Informationssicherheitsrelevanz** entsprechend berücksichtigt. Beschaffungen werden **diskriminierungsfrei** und unter Wahrung der **Wirtschaftlichkeit** durchgeführt. Die Auskömmlichkeit der durch die Bietenden abgegebenen Angebote wird einer strengen Prüfung unterzogen. Sind Angebote nicht auskömmlich, so erhalten sie keinen Zuschlag. Im laufenden Vertragsmanagement wird z. B. die Einhaltung der Zahlung von **Mindestlohn** jährlich im Rahmen anstehender Tarifierhöhungen geprüft (z. B. bei Facility-Management-Dienstleistern). Stehen Tarifanpassungen an und wurden diese entsprechend durch die Firmen avisiert, so werden die Preise u. a. für die Erbringung von Leistungen aus Wartungs- und Dienstleistungsverträgen entsprechend angepasst. Im Rahmen von EU-Ausschreibungen erfolgen **Abfragen im Gewerbezentralregister** (Firmen-Führungszeugnis), womit weitere Risiken minimiert werden.

Im Rahmen jeder Beschaffung bzw. Ausschreibung wird, entsprechend der Ware bzw. Dienstleistung, der Markt hinsichtlich des Vorhandenseins diverser **Zertifizierungen** (sowohl des Unternehmens als auch der Ware bzw. Dienstleistung) sondiert, und es werden die maximal möglichen Nachhaltigkeitskriterien in den Beschaffungsvorgang eingebunden (z. B. Strom – Mindestkriterium Zertifizierung Ökostrom). Der aktuell gebundene Dienstleister für die Unterhaltsreinigung besitzt das **Prüfsiegel** für „**CSR gesicherte Nachhaltigkeit**“. Dies umfasst soziale, ökologische und ökonomische Aspekte.

Die zugekauften Dienstleistungen (siehe einleitende Tabelle unter A1.1) lassen sich orientiert an dem Beschaffungsvolumen in folgende Kategorien clustern:

- (1) Personaldienstleistungen: 13,93 Mio. EUR
- (2) IT-Dienstleistungen: 8,59 Mio. EUR
- (3) Gebäudemanagement: 2,81 Mio. EUR
- (4) Beratung Organisation: 1,43 Mio. EUR

Jede der beschaffenden Einheiten entwickelt spezifische **Vorgaben** für die Auswahl der Produkte und Dienstleistungen, die über die Budgetplanung vom Vorstand in seine Wirtschaftsplanung aufgenommen wird. Die **Beschaffung** erfolgt **dezentral**; die Kompetenzen sind im

Vergleich zu anderen Unternehmen relativ niedrig angesetzt. Bereits bei Ausgaben über 5TEUR außerhalb eines Budgets entscheidet der Gesamtvorstand über die Vergabe. Für bestimmte Beschaffungstypen (z. B. IT-Beschaffungen, Beraterverträge) wurde die Vergabe auf für diese Beschaffungen zuständige **Säulenverantwortliche** zentralisiert. Diese sind insbesondere auch für die Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie bei der Beschaffung verantwortlich.

Das Verfahren der Vergabe ist sowohl im EU-Oberschwellenbereich als auch im Unterschwellenbereich formell ausgestaltet. Es wird durch bindende Vorgaben, Checklisten und Planungen gesteuert. Aspekte der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit sind dabei in angemessenem und rechtlich zulässigem Umfang zu berücksichtigen.

Bisher gibt es keine spezifischen Vorgaben und Messpunkte für **soziale Standards** im Rahmen des Auswahlverfahrens, die über die gesetzlichen Anforderungen an die Vergabe von öffentlichen Unternehmen hinausgehen.

Bei den **IT-Dienstleistungen** und allgemeinen **Beratungen durch Wirtschaftsprüfer** etc. handelt es sich um hochwertige spezialisierte Dienstleistungen. Die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen sind i. d. R. mindestens gleichwertig zu denen der SAB.

Bei den **Personaldienstleistern** werden die für die eigenen Mitarbeitenden geltenden Standards über eine Gleichbehandlung und durch einen an die Mitarbeitenden weiterzugebenden Aufschlag auf die Vergütungen der Mitarbeitenden des Dienstleisters ab dem ersten Werktag des Einsatzes gewährleistet (**Equal Treatment** und **Equal Pay**). Dies ist in einem **Haustarifvertrag** zwischen ver.di und der SAB festgeschrieben und veröffentlicht worden.

Bereits im Ausschreibungsverfahren im Berichtszeitraum wurde darauf geachtet, dass im Rahmen des vergaberechtlich Zulässigen **möglichst hohe Standards** eingehalten werden (Das Ergebnis des Screenings der 20 größten Lieferanten und Lieferantinnen ist in der o. g. Tabelle wiedergegeben). Diese wurden bisher in den einzelnen Vergaben je nach Angebotsmarkt festgelegt. Inzwischen sind die Vergabekriterien verstärkt von **Qualitätsmerkmalen** und nicht nur vom Preis bestimmt. Eine weitere Ausdehnung der Kriterien, die unmittelbar oder mittelbar auf Nachhaltigkeitsaspekte wirken, ist geplant. Insbesondere wird auf eine **angemessene Entlohnung** der Mitarbeitenden von Lieferanten und Dienstleistern sowie eine **hohe ökologische Qualität der bezogenen Waren und Dienstleistungen** geachtet. Bei einer im Dienstleistungsbereich durchgeführten Beschaffung spielte z. B. der Preis lediglich zu 50 % (hard fact) eine Rolle; die anderen 50 % stellten auf das Qualitätskonzept und ökologische Nachhaltigkeit (soft fact) ab.

Die SAB betrachtet die **Zulieferkette** aus zwei Blickrichtungen intensiv: Sofern es sich um Auslagerungen der Tätigkeiten der Förderbank handelt, verpflichtet die SAB die Lieferantinnen und Lieferanten im Rahmen des vergaberechtlich Zulässigen, die Vergabe von Leistungen an Unterauftragnehmer von der vertraglich bindenden Einhaltung der Vereinbarung mit dem Erstlieferanten abhängig zu machen. Die Zuverlässigkeit der Unterauftragsunternehmen wird im Rahmen des vergaberechtlich Zulässigen zur Voraussetzung der Weitervergabe gemacht.

Im Rahmen des **Informationsverbundes** (d. h. der Gesamtheit von infrastrukturellen, organisatorischen, personellen und technischen Objekten, die der Aufgabenerfüllung der Informationsverarbeitung für die SAB dienen) achtet die SAB darauf, dass die **Informationen** der SAB bei den Lieferantinnen und Lieferanten ebenso effektiv **geschützt** werden wie innerhalb der SAB. Dies gilt ebenso für Unterauftragnehmer.

Insbesondere die vorzulegenden laufenden **Berichte** der Lieferantinnen und Lieferanten, die **Vorortprüfungen** und **Audits** der Auslagerungs-, Datenschutz-, Informationssicherheitsbeauftragten der SAB sowie der Dienstleistersteuerer geben Aufschluss auch über die sozialen Risiken vor Ort in der Lieferkette.

Diese Grundsätze werden insbesondere bei den o. g. **IT-Dienstleistungen**, die Auslagerungen darstellen, umgesetzt.

Der **reguläre Beschaffungsbedarf zur Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit** wird zu **nahezu 100 % in Deutschland** und im Gebäudemanagement sogar **lokal zu ca. 80 % in Sachsen** abgedeckt. Somit sind die Risiken in der Zulieferkette als relativ gering zu bewerten.

Die SAB hat bisher **keinerlei Anhaltspunkte** dafür, dass bei den wesentlichen Lieferanten **Verstöße gegen die Menschenwürde** vorliegen. Diese Leistungen werden ausschließlich **innerhalb Europas** vergeben und im Rahmen des vergaberechtlich Zulässigen regional beauftragt.

Im Rahmen der oben beschriebenen Überwachung der Qualität und der Messung der Leistungserfüllung (vgl. oben in Deutschland) sind die Verhältnisse vor Ort bewertbar.

Bisher gibt es keine über die Vorgaben für öffentliche Unternehmen hinausgehenden spezifischen Vorgaben und Messpunkte für noch höhere soziale Standards. Zukünftig sollen spezifische Auswahlkriterien im Rahmen des vergaberechtlich Zulässigen entwickelt werden.

Die **Einhaltung der gesetzlichen deutschen Mindestvorschriften** wird im Rahmen des vergaberechtlich Zulässigen von allen wesentlichen Lieferanten ausdrücklich gefordert. An den Verstoß sind vertragliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung gebunden.

Die SAB bemüht sich, bei allen Lieferantengruppen zunächst die einschlägigen **Zertifikate** im Rahmen der Markterkundung zu ermitteln. Die Zertifikate können die oben beschriebenen Prüfungen im Vergabeverfahren aber auch während der Vertragslaufzeit vereinfachen (z. B. Auditnachweis **Ökostrom**, „**Charta der Vielfalt**“ etc.).

Bei den IT-Dienstleistungen verfügt ein Dienstleister über das Zertifikat „**Bester Arbeitgeber – Great Place to Work**“.

Von den Beratungsunternehmen sind u. a. zwei Unternehmen ständig in der **Liste der beliebtesten Arbeitgeber** verzeichnet. Sie bieten ihrerseits diverse Zertifizierungsprogramme für Unternehmen weltweit an.

Insbesondere in denjenigen Bereichen, in denen weder SAB noch SAENA sachverständige Mitarbeitende einsetzen, werden die **Zertifikate** in die Wirtschaftlichkeitsbetrachtung einbezogen.

Die Zusammenarbeit mit **Behindertenwerkstätten** (u. a. **wfb – Haslach gGmbH** – Herstellung und Lieferung von Werbemitteln SAB-Bleistifte, SAB-Kugelschreiber und SAB Fruchtgummitütchen bzw. der **Lebenshilfe Dresden e. V.** – Aufbereitung von Elektronikschrott), Blindenhilfswerken (**Blindenhilfswerk Dresden e. V.** – Herstellung und Lieferung von Kehrbesen, Kehrblechen etc.) und der **Justizvollzugsanstalt Waldheim** (Herstellung und Lieferung von Umschlägen für Postzustellungsurkunden) soll wie bisher gepflegt und intensiviert werden. Darüber hinaus soll im Rahmen einer Recherche überprüft werden, inwieweit weitere Leistungen bei Werkstätten für benachteiligte Menschen beauftragt werden können.

Indikator	Kennzahl
Anteil der in der Tabelle aufgeführten eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die unter fairen Arbeitsbedingungen hergestellt wurden	100%

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Als erste Maßnahme sollten hier kurzfristig die **Vergabevorgaben überprüft** werden, um im Rahmen des rechtlich Möglichen die Erhöhung der gesetzlichen Standards in der Lieferkette verbindlich zu machen.
- Aus Gründen der Nachhaltigkeit sollen ausgewählte Mitarbeitende z. B. von Facility-Dienstleistern (Reinigung, Hausmeister, Objektschutz) eine gegenüber dem Markt angemessene **erhöhte Vergütung** erhalten.
- **Zertifikate mit sozialen Hintergründen** werden abgefragt und gewertet (zumindest soll die Anforderung eines Zusatzangebotes an die Bietenden gestellt werden).
- Eine **höhere Gewichtung ökologischer und sozialer Standards** wird überprüft und die Entscheidung dokumentiert.
- In bestimmten Bereichen wird eine **Nachhaltigkeits-Zertifizierung** des Anbietenden als Eignungskriterium verpflichtend bzw. berücksichtigt (soweit mit dem Vergaberecht vereinbar).
- **Es sollen Lieferantenbefragungen** vor (Markterkundung), während (Vergabeverfahren ggf. auch ohne Wertung) und nach (Dienstleistungsgespräche) der Ausschreibung zu sozialen Standards, zu Arbeitsbedingungen, zum nachhaltigen Handeln im Unternehmen sowie zur sozialen Verantwortung gegenüber ihrem Personal durchgeführt werden.
- Im Rahmen der aktuell laufenden Schärfung des Beschaffungsprozesses wird darauf geachtet, **dass die strategischen Vorgaben der Nachhaltigkeit in jedem Einzelfall umgesetzt werden**, soweit dies durchsetzbar ist. Prozessual sollte sichergestellt werden, dass auch bestehende Lieferantinnen und Lieferanten der vorgenannten Befragung im Rahmen der Dienstleistersteuerung unterzogen werden und dies regelmäßig durch die zuständigen Bereiche und Mitarbeiter der Bank erfolgt.
- Es soll ein extra **Budget** zur Verfügung gestellt werden, um gezielt **von weiteren Lieferantinnen und Lieferanten zu beschaffen, die bei einer normalen Vergabe nicht zum Zuge kämen** (Behindertenwerkstatt etc.).

Negativ-Aspekt A1.2 Verletzung der Menschenwürde in der Zulieferkette

Bei den Produkten, die die SAB wie eine normale Kundin ohne nennenswerte Marktmacht beschafft, kann die SAB nicht verfolgen, wie die Zulieferkette aussieht (Beispiel Diensthandys, Dienstwagen, Getränkeauswahl).

Im Zusammenhang mit Beschaffungen von Waren und Dienstleistungen werden **alle gesetzlichen Bestimmungen und behördlichen Auflagen als Mindeststandards** berücksichtigt und bei Beschaffungen im Oberschwellenbereich entsprechende Eigenerklärungen von den Lieferanten und Dienstleistern eingefordert und gegengezeichnet. Da die Beschaffungen insgesamt überwiegend deutschlandweit bzw. regional erfolgen, schätzen wir die Risiken als sehr gering ein.

Der vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) und dem Zoll vorgegebenen besonderen Prüfpflicht des Auftraggebers zur Einhaltung des Mindestlohnes wird dort, wo es gefordert ist, von der SAB nachgekommen. D. h. wenn Angebotskalkulationen z. B. einen Zuschlag von 70 % auf den Mindestlohn unterschreiten und damit einen möglichen Verstoß gegen gesetzliche Regelungen darstellen, werden diese Angebote nicht berücksichtigt (z. B. in 2019 Prüfung der EU-Ausschreibungs-Angebotskalkulationen für die Unterhaltsreinigung).

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine bzw. Ziff. A1.1. Die Schärfung des Vergabeprozesses mitigiert auch die hier betroffenen Risiken.

A2 Solidarität und Gerechtigkeit in der Zulieferkette

A2.1 Faire Geschäftsbeziehungen zu direkten Lieferantinnen und Lieferanten

Für faire und solidarische Geschäftsbeziehungen sorgt die SAB, indem ihre Vergabekriterien nicht allein den Preis oder die Schnelligkeit oder andere quantitative Kriterien berücksichtigen, sondern leistungsbezogen auch qualitative Ziele wie **Zuverlässigkeit, Nachhaltigkeit, Regionalität und Leistungsfähigkeit**. Diese Kriterien sowie die Nachweise für ihre Erfüllung werden im Rahmen der Beschaffungsplanung und Auswahl dokumentiert (z. B. i. d. R. bei der Ausschreibung von Hygieneverbrauchsmaterial bzw. Kopierpapier Forderung der Zertifizierung „**Blauer Engel**“ für Toiletten- und Kopierpapier; im Bereich wesentlicher IT-Auslagerungen wurde sichergestellt, dass die Kontrolle des **europäischen Datenschutzes** und der **deutschen Informationssicherheitsanforderungen** in der Leistungskette sichergestellt werden kann). Das Ergebnis des Screenings der 20 größten Lieferanten ist in der o. g. Tabelle wiedergegeben.

Im Rahmen dieses formalisierten Ausschreibungsverfahrens sucht die SAB dasjenige Unternehmen, das diese Kriterien nicht nur einzuhalten vorgibt, sondern sie aufgrund der bisherigen

Erfahrungen und der Ausgestaltung seines Unternehmens anbieten kann. Lässt sich die Dienstleistung nicht hinreichend beschreiben, wählt die SAB ein faires Verhandlungsverfahren, um in einem transparenten Prozess die wirtschaftlichste Leistung und Gegenleistung zu wählen. Die Auskömmlichkeit des Angebotes ist nur die äußerste Grenze, um unfaire Geschäftsbeziehungen zu vermeiden. Durch die Wahl der Wirtschaftlichkeitskriterien und des Vergabeverfahrens wird erreicht, dass nur solche Bieter zum Zuge kommen, die eine **langfristig tragfähige Lieferbeziehung** gewährleisten.

Die SAB verwendet nicht für alle Beschaffungstypen dieselben Einkaufsbedingungen. Dies liegt zum einen an der fehlenden Einheitlichkeit des Beschaffungsportfolios und zum anderen an einer fehlenden Marktmacht über alle Bereiche. Vor allem ist der SAB aber an der **individuellen Ausgestaltung der Lieferantenbeziehung** gelegen. Die dezentrale Beschaffung, die auf spezialisierte Abteilungen wie Zentrale Dienste, Justizariat, IT-Betrieb etc. zurückgreifen kann, betont dies. Die in einer Vergabe verwendeten individuellen Muster haben bisher immer einer externen rechtlichen Überprüfung standgehalten. Beschwerden sind in diesem Bereich im Berichtszeitraum nicht vorhanden. Nachhaltiges Handeln wird auch in den Verhaltensrichtlinien an alle Mitarbeiter einschließlich des Vorstandes und der Verwaltungsratsmitglieder adressiert. Die Dienstleisterinnen und Dienstleister sollen die entsprechende Anwendung dieser Verhaltensrichtlinien in Erwägung ziehen. Als Ansprechpartner für Fragen, Anmerkungen und Rückmeldungen wird der **Compliance-Beauftragte** als Kontaktperson benannt. Er kann ggf. auftretende Hinweise vertraulich behandeln. Ein interner **Beschwerdebrieffkasten** für Verstöße gegen das Gesetz, insb. das Aufsichtsrecht, ist eingerichtet worden. Im Bereich der Bauvergabe werden die Marktteilnehmer explizit auf die Beschwerdemöglichkeit hingewiesen und das anonyme Hinweisgebersystem im Hause der SAB insoweit für Externe eröffnet.

Damit die Lieferantinnen und Lieferanten einen fairen Anteil an der Wertschöpfung erhalten, enthalten die **Verträge** mit der SAB **Preisanpassungsklauseln, Schiedsklauseln, Service Level Agreements** und laufende Mechanismen zur Ausgestaltung der Geschäftsbeziehung. Darüber hinaus erfolgen beim Gebäudemanagement **Nachverhandlungen**, sofern aufgrund von Tarifierhöhungen oder Vorlieferungen höhere Kosten für den Vertragspartner im Raum stehen. Verträge mit bedeutenden IT-Dienstleistern enthalten **Innovationsklauseln**, wonach die Veränderung der Leistungen entsprechend dem technischen Fortschritt auf Augenhöhe weiterentwickelt werden soll. Die Verträge sind an einem **fairen Ausgleich der Interessen** ausgerichtet.

Die Verträge sind i. d. R. **langfristig** angelegt. Ist dies nicht der Fall, so handelt es sich um die Mitwirkung an temporären Projekten der Bank. Hier steht der gemeinsame Erfolg des Projekts mit einer ausgeklügelten Projektorganisation im Vordergrund. Die Bezahlung erfolgt aus Gründen der Fairness gleichwohl oftmals als Dienstleistungs- und nicht als Werkvertrag, da die Bank das Risiko des Erfolges übernimmt. Aus vergaberechtlicher Sicht müssen alle Verträge regelmäßig überprüft werden, ob sie noch den Marktverhältnissen entsprechen oder ob eine neue Vergabeplanung zu erfolgen hat. Die Personaldienstleistungen sind grundsätzlich langfristig ausgelegt. Im Rahmen des vergaberechtlich Zulässigen wird auf eine Neuausschreibung verzichtet.

Im Bereich **Gebäudemanagement** wird von der i. d. R. **fünfjährigen Vertragslaufzeit** nur bei Qualitätsmängeln, die nicht im Rahmen des Dienstleistermanagementprozesses beseitigt werden konnten, abgewichen.

Auch die Vertragsdurchführung ist in der SAB strukturiert vorgegeben. So werden regelmäßig **Dienstleistungsgespräche** geführt.

Indikatoren:	
Durchschnittliche Dauer der Geschäftsbeziehung zu Lieferantinnen und Lieferanten	6-12 Monate bei Beratungsleistungen ca. 2-10 Jahre im Bereich IT und Digitales ca. 5 Jahre im Bereich Zentrale Dienste
Geschätztes Verhältnis des Anteils an der Wertschöpfung zwischen Unternehmen (Ausgaben für Angestellte) und Lieferanten und Lieferantinnen (20 größte Lieferanten, insb. Personaldienstleister).	4:1

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Durchführung von Lieferantenbefragung vor (Markterkundung), während (Vergabeverfahren) und nach (Dienstleistungsgespräche) der Ausschreibung zur Zufriedenheit mit den Beschaffungsbedingungen der SAB.

A2.2 Positive Einflussnahme auf Solidarität und Gerechtigkeit in der gesamten Zulieferkette

Um Risiken und Missstände zu minimieren, **sorgt die SAB durch einen strukturierten Vergabeprozess dafür, dass alle Lieferanten und deren Subunternehmer die gesetzlichen Vorgaben einhalten.** Aufgrund der hohen qualitativen Anforderungen, deren Einhaltung laufend überwacht und ggf. gemessen wird, wird erreicht, dass die Leistungsfähigkeit und die Gerechtigkeit auch in der Zulieferkette vorhanden sind. Soweit die Subunternehmen im Dienstleistungsgewerbe tätig sind, sind sie oft in der Bank präsent bzw. kann sich die SAB selbst ein Bild von ihnen machen. In anderen wichtigen Teilen (Auslagerungen, Rechenzentren etc.) erfolgen **Vor-Ort-Audits**, die in erster Linie fachliche und organisatorische Punkte aufnehmen. Da Feststellungen in diesem Bereich spätestens bei der Abarbeitung auch der Mitwirkung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Subunternehmern und deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bedarf, ist die Gerechtigkeit dort kritischer Erfolgsfaktor bei der Beseitigung der Feststellungen. Einfluss genommen wird außerdem in den regelmäßigen **Dienstleistungsgesprächen**. Schließlich wird ein **Verhaltenskodex** für die Mitarbeitenden der Bank einschließlich des Vorstandes und der Verwaltungsratsmitglieder beschlossen, der den Lieferantinnen und Lieferanten zur Beachtung empfohlen wird. Hier sind die Grundsätze der Nachhaltigkeit festgeschrieben. Sie können Anknüpfungspunkt für die Ermittlung der Nachhaltigkeit der Lieferantinnen und Lieferanten und für spezielle Fragen zur Gerechtigkeit sein. Die SAB

erwartet auch von ihren Geschäftspartnern die **Beachtung gleichwertiger sozialer Standards**, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung von **Menschenrechten, Rechtstreue, Kinder- und Jugendschutz, Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**.

Die beschaffenden Einheiten der SAB achten bei der Marktsondierung soweit verfügbar darauf, welche **Label und Zertifizierungen** der Markt anbietet. Die beschaffenden Abteilungen haben das Ziel, **Aufträge in transparenten und diskriminierungsfreien Verfahren zu vergeben**. In diesem Zusammenhang ist die SAB als Anstalt öffentlichen Rechts an entsprechende Vergaberichtlinien gebunden und hält diese ein.

Im Bereich Personal (PE) waren die Leistungen bisher so spezifisch, dass sich nicht genügend Marktteilnehmerinnen und -teilnehmer gefunden haben, um dieses Kriterium bezogen auf die Gerechtigkeit zum Wertungskriterium zu machen.

Die SAB plant, diese Aspekte bei zukünftigen Beschaffungen zum Gegenstand weicher Vergabekriterien mit Wertungsmöglichkeiten im Rahmen des vergaberechtlich Zulässigen zu machen.

Bereits heute führt insbesondere das Gebäudemanagement spezifische Beschaffungen durch (**Behindertenwerkstatt, Justizvollzugsanstalt**).

Die SAB verfügt über eine **zentrale Vertragsdatenbank**. Diese wird derzeit ausgebaut und der Prozess der Befüllung überarbeitet, so dass die Vollständigkeit und Verfügbarkeit der erforderlichen Informationen sichergestellt werden kann.

Den Aspekt des solidarischen Umgangs darf die SAB als dem europäischen Beihilferecht unterliegende staatliche Förderbank ausschließlich im Rahmen ihrer gesetzlich beschränkten Geschäftstätigkeit gegenüber ihren Kunden berücksichtigen. Den Lieferanten einschließlich der gesamten Lieferkette stehen die Förderprodukte in gleicher Weise wie den anderen in Abschnitt D2 beschriebenen Kunden und Kundinnen offen. Das Ergebnis des Screenings der 20 größten Lieferanten ist in der o. g. Tabelle wiedergegeben.

Indikatoren	Angabe in %
Anteil der oben in der Tabelle angegeben Dienstleistungen , die ein Label tragen, welches Solidarität und Gerechtigkeit berücksichtigt	0 %
Anteil der Lieferant*innen, mit denen ein fairer und solidarischer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde bzw. die auf dieser Basis ausgewählt wurden	0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Aufnahme der **Indikatoren** in die Pflichtangaben der Vertragsdatenbank. Hierzu ist ggf. eine Zusammenfassung der Indikatoren erforderlich. In den Dienstleistungsgesprächen sollte der **Verhaltenskodex** der SAB auch in laufenden Geschäftsbeziehungen angesprochen werden

- Erwogen wird, ein extra **Budget** zur Verfügung zu stellen, um gezielt von Lieferanten zu beschaffen, die über die entsprechenden Zertifikate verfügen, bei einer normalen Vergabe aber nicht zum Zuge kämen (**Fair-Trade Produkte**)

Negativ-Aspekt A2.3 Ausnutzung der Marktmacht gegenüber Lieferanten

Soweit die SAB aufgrund des Überschreitens der Vergabeschwellen europaweit ausschreibt, besitzt sie als regionale Förderbank i. d. R. **keine Marktmacht**. Die SAB bemüht sich in den verbleibenden Bereichen im Rahmen des vergaberechtlich Zulässigen um **regionale Lieferantinnen und Lieferanten** und durch **losweise Vergabe** darum, **dass auch marktschwächere Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Zuge kommen**. Dieses Vorgehen ist bisher noch nicht in strategischen Vorgaben für alle Beschaffungen festgelegt. Es kommt aber zur Anwendung, soweit es geeignet ist. Die Zahlungsbedingungen der SAB sind **fair gestaltet** und werden **zentral gesteuert**.

Die SAB steht mit allen Institutionen, die ein Ausnutzen der Marktmacht erkennen und thematisieren könnten, in engem Austausch (IHK, Handwerkskammer, Wirtschaftsverbände, Auftragsberatungsstelle Sachsen, Politik). **Beschwerden oder Einzelfälle wurden in diesem Bereich im Berichtszeitraum nicht an die SAB herangetragen**. Als lokale Förderbank steht die SAB mit zahlreichen der lokalen Lieferantinnen und Lieferanten auch in direktem Förderkontakt und würde mit einem unfairen Verhalten gegenüber ihren eigenen Lieferantinnen und Lieferanten der Förderpolitik des Freistaates Sachsen unmittelbar entgegenwirken. So hat die SAB z. B. Förderprodukte im Portfolio, bei denen sie **Unternehmen unterstützt, die oftmals unverschuldet** (z. B. durch unfaire Ausnutzung der Marktmacht von Marktteilnehmenden) **in eine Liquiditätskrise geraten sind** (dies betrifft die Lieferanten als Kunden und Kundinnen, vgl. Abschnitt D2).

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Eine erneute weitere **Schärfung des Vergabeprozesses** in der Bank wurde im Jahr 2020 begonnen.

A3 Ökologische Nachhaltigkeit in der Zulieferkette

A3.1 Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Entsprechend der strategischen Vorgaben werden ökologische Risiken in der Zulieferkette je nach konkreter Beschaffung bereits in der **Bedarfsprüfung** und der **Marktsondierung** ermittelt. Wird dabei festgestellt, dass es ökologische Risiken und konkrete minimierbare Umweltauswirkungen gibt, wird bei der Erstellung des Leistungsverzeichnisses darauf geachtet, geeignete Kriterien für die Auswahl festzulegen. Voraussetzung ist dabei immer, dass es einen entsprechenden Markt gibt, der solche Kriterien erfüllt.

Konkrete vergleichbare Informationen von Mitbewerberinnen und Mitbewerbern zu ökologischem Einkauf liegen derzeit noch nicht vor, daher ist aktuell kein Vergleich möglich. Es besteht jedoch ein intensiver Erfahrungsaustausch der Beschaffungseinheiten der Förderbanken untereinander. Danach befindet sich die SAB bei der Strukturierung des Beschaffungsprozesses mindestens im vorderen Mittelfeld der öffentlichen Banken.

Im Berichtszeitraum wurden die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen zur Reduktion der Umweltauswirkungen bei den direkten Lieferantinnen und Lieferanten sowie in der gesamten Zulieferkette umgesetzt.

Im Bereich der **IT-Dienstleistungen** hat die SAB Ihr strategisches Ziel der nachhaltigen Beschaffung z. B. umgesetzt, indem sie ihre IT-Rechenzentren an einen IT-Dienstleister (Kategorie gem. Tab. 1.1: (2) IT-Dienstleistungen) ausgelagert hat. Zur Erreichung von umweltschonenden Verfahren und Handlungsweisen hat dieser Dienstleister an den für die SAB relevanten Standorten ein **Energiemanagementsystem gem. ISO 50001** implementiert. Darüber hinaus beachtet der Dienstleister seine unternehmensweiten Vorgaben zum **Responsible Business**. Der PUE-Wert (**Power-Usage-Effectiveness**) wird monatlich ermittelt und gemäß vertraglicher Regelung einmal jährlich an die SAB übermittelt. Der PUE-Wert betrug 2018 an den beiden Standorten **1,41** (Vorjahr 1,49) bzw. **1,50** (Vorjahr 1,44). Allgemein lag 2017 in Deutschland der durchschnittliche PUE bei rund 1,8. Experten prognostizieren für das Jahr 2025 einen PUE von 1,54. In der Bewertungsskala laut Green Grid gelten PUE-Werte von 2,5 als ineffizient und Werte von 3,0 als sehr ineffizient, wogegen PUEs von 2,0 als durchschnittlich, 1,5 als effizient und Werte kleiner 1,2 als sehr effizient gelten.³

Da die SAB kein Produktionsunternehmen ist, werden im Bereich **Zentrale Dienste/Gebäudemanagement** überwiegend **Energie** (Ökostrom, Fernwärme etc.), **Materialien** (u. a. Büromaterial, Papier und Drucksachen, Hygienematerial etc.) sowie **Dienstleistungen** (u.a. Reinigung, Hausmeister, Objektschutz etc.) zur Sicherstellung des Geschäftsbetriebes in Anspruch genommen.

Im Rahmen eines **aktiven Ressourcenmanagements** forciert die Bank einen **wirtschaftlichen, energieeffizienten und nachhaltigen Gebäudebetrieb**. In diesem Zusammenhang bezieht die SAB **Ökostrom** und **Fernwärme** über einen entsprechenden lokalen Energielieferanten (Kategorie (3) Gebäudemanagement). Auf Grund der Nutzung der **Kraft-Wärme-Kopplung** bei der Fernwärme werden **Einsparungen von CO₂-Emissionen und Feinstaub** erzielt.

Die SAB bemüht sich in denjenigen Bereichen, die einen hohen Kontakt zu den Berührungsgruppen Mitarbeitende oder Kunden und Kundinnen haben, positive Maßnahmen einzuleiten.

Bei der **Essenversorgung** der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen durch die **Kantine** und die **Coffee Lounge** achtet die SAB auf Nachhaltigkeit und arbeitet mit einer Catering-Firma (Kategorie 3) zusammen, die u. a. über das **Zertifikat EN ISO 50001:2011 – Energiemanagement** und eine **umweltschonende Abfallentsorgung und -verwertung**, z. B. durch den bevorzugten Einkauf von Produkten in Mehrwegverpackungen, die Bestellung von Großgebinden, einen hohen Grad der Rückgewinnung von Abfällen oder der Altfettverwertung, verfügt.

³ Quelle: data-insider.de

Der Caterer der SAB verwendet möglichst viele **Produkte aus regionalem Anbau** von regionalen Lieferantinnen und Lieferanten. Außerdem wird auf eine bevorzugte Verwendung **saisonalen Produkte** geachtet, und ferner **kommen keine genetisch veränderten Produkte** zum Einsatz. Aktuell gibt es bereits jeden Tag mindestens ein **vegetarisches Menü**. Mittelfristig plant die SAB, den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zusätzlich täglich ein **Essen in Bioqualität** anzubieten. Bei der Fischspeisenzubereitung werden vom Caterer Produkte mit dem **MSC-Siegel** eingesetzt. Das Siegel bestätigt, dass das Produkt aus Fischereibetrieben stammt, die umweltverträglich und verantwortungsbewusst arbeiten. Geprüft werden auch die Rückverfolgbarkeitssysteme von Unternehmen, die Fisch aus zertifizierten Fangbetrieben verwenden.

Bei der Beschaffung von Materialien und Dienstleistungen wird auf die am Markt verfügbaren ökologischen Aspekte/Standards geachtet. So werden u. a. bei der Beschaffung von Papier und Druckerzeugnissen (z. B. Kopierpapier), Hygienematerial (Toilettenpapier, Papierhandtücher etc.) sowie Büromaterial diverse Zertifikate gefordert bzw. abgefragt. Dazu gehören für Bieter die **DIN ISO 14001 „Umweltmanagement“** und für die eingekauften Materialien u. a. **„Blauer Engel“**, **„FSC“**, **„ECF“**, **„PEFC“**, **„Nordic Swan“**, **„EU-Blume“** und viele mehr. Aktuell kommt **ökologisches Kopierpapier** an Multifunktionsgeräten zum Einsatz. Darüber hinaus wird für den Einkauf von **Büromaterial** den beschaffenden Abteilungen bevorzugt ein **Umweltsortiment** in einem eigens dafür eingerichteten Online-Shop zur Verfügung gestellt.

Die SAB kauft, sofern relevant und möglich, Energie, Materialien und Dienstleistungen mit hoher ökologischer Qualität ein. Die konkrete Reduktion der Umweltauswirkungen kann derzeit nicht benannt werden.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts mit hoheitlichen Aufgaben hat die SAB keine Mitbewerberinnen und Mitbewerber am Markt. Im Gegensatz zu anderen Banken ist die SAB zur **Einhaltung des Vergaberechts** verpflichtet. Dieses formalisierte Verfahren nutzt die Bank dazu, die strategischen Vorgaben der Nachhaltigkeit bei sämtlichen Beschaffungen verpflichtend umzusetzen. Je nach spezifischer Leistung, die nachgefragt wird, sind die konkreten Möglichkeiten aufgrund des Angebotes und des beschränkten Vergabevolumens eingeschränkt.

Die Kriterien und die Auswirkungen werden nicht systematisch erhoben. Die Sourcing Strategie erfordert eine im Einzelfall konkrete Operationalisierung der Vorgaben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Die Säulenverantwortlichen werden aufgefordert, ihre **Vergabekriterien** im Zusammenhang mit der Erstellung der Beschaffungsplanung nach abrechenbaren und einheitlichen Kriterien (pro Säule) zu erarbeiten. Der gesamte Vergabeprozess wird im Jahr 2020 erneut überarbeitet
- **Einkauf von ökologischem Druck- und Kopierpapier**, d. h. Umstellung von drei auf möglichst eine Papiersorte (weitgehender Entfall des Briefpapierdruckes durch Druckerei sowie Zusammenführung des ersten und des Folgeblattes auf Recyclingpapier)
- Auswahl eines **Druck-/Kopierpapiers mit verbesserten ökologischen Eigenschaften** (z. B. Erhöhung des Recyclinganteils bei den verwendeten Papieren) sowie Sicherstellung einer entsprechenden Laufeigenschaft in den Druckern und Kopierern

Negativ-Aspekt A3.2 Unverhältnismäßig hohe Umweltauswirkungen in der Zulieferkette

Es sind **keine besonders hohen schädlichen Umweltauswirkungen** der Lieferantinnen und Lieferanten bzw. deren Zulieferkette bekannt.

Um Umweltauswirkungen im Gebäudemanagement auszuschließen bzw. so gering wie möglich zu halten, werden die Verträge je nach zu beschaffendem Material bzw. Dienstleistung entsprechend ausgestaltet. So wurde z. B. im Rahmenvertrag für die Lieferung von Büromöbeln vereinbart, dass die für die Herstellung von Büromöbeln zu verwendenden **Hölzer aus nachhaltiger Forstwirtschaft (FSC-Zertifizierung)** stammen, dass **keine Hölzer aus Tropen bzw. Ur- und Regenwäldern** verwendet werden und dass alle gelieferten **Büromöbel zu 100 % recycelbar** und die **Rohstoffe weiter- bzw. wiederverwendbar** sind.

Darüber hinaus werden für die Abschlüsse von Rahmenverträgen für Lieferungen und Leistungen entsprechende **Musterverträge** verwendet, welche eine weitere reduzierende Wirkung beinhalten:

„Die gelieferten Produkte müssen mindestens allen gesetzlichen Bestimmungen und behördlichen Auflagen entsprechen. Im Besonderen bestätigt der AN mit seiner Unterschrift unter diesen Vertrag rechtsverbindlich, dass die vom AN bzw. von seinen Erfüllungsgehilfen, insbesondere seinen Vorlieferanten, hergestellten bzw. gelieferten Produkte sowie die verwendeten Materialien, unabhängig von den Bestimmungen des Produkthaftungsgesetzes, frei von Schadstoffen bzw. gesundheitsgefährdenden Stoffen sind, alle gesetzlichen und behördlichen Auflagen und Grenzwerte eingehalten werden und keine gesundheitlichen Schädigungen auf Grund von Schadstoffen durch den Einsatz der vom AN bzw. seiner Erfüllungsgehilfen, insbesondere seiner Vorlieferanten, hergestellten Produkte bzw. verwendeten Materialien eintreten können.“

Indikatoren	
Anteil der eingekauften Produkte/Dienstleistungen, die mit unverhältnismäßig hohen Umweltauswirkungen einhergehen	Keine bekannt.

Nach Abschluss des Berichtszeitraumes wurde eine klimaneutrale Unterhaltsreinigung eingeführt. Hierzu arbeitet die SAB mit einem **klimaneutralen Reinigungsdienstleister** (Kategorie 3) im Bankgebäude und den Arbeitsstätten der SAB zusammen. Die durch den Dienstleister für die Unterhaltsreinigung eingesetzten Reinigungsmittel gelten als umweltschonend (enthalten keine bis weniger als 5 % Tenside). Mit seiner Arbeit setzt sich der Dienstleister für eine ausgeglichene unternehmensbezogene CO₂-Bilanz ein, indem er zertifizierte **Klimaschutzprojekte** weltweit unterstützt und **umweltschonende Reinigungsmittel** verwendet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Die Säulenverantwortlichen werden aufgefordert, ihre **Ausschlusskriterien** im Zusammenhang mit der Erstellung der Beschaffungsplanung (pro Säule) zu erarbeiten. Der gesamte **Vergabeprozess** wird erneut überarbeitet

- Die **Beschaffungsplanung** soll von den Säulenverantwortlichen **zentral** für die Kolleginnen und Kollegen **abgelegt** werden

A4 Transparenz und Mitentscheidung in der Zulieferkette

A4.1 Transparenz und Mitentscheidungsrechte für Lieferanten

Aufgrund des **transparenten Vergabeverfahrens** stellt die SAB sicher, dass die Leistungsbeschreibungen und deren Änderungen den Lieferantinnen und Lieferanten von Anfang an für die Dauer der Vertragslaufzeit klar kommuniziert werden. Soweit Vergaberechtlich zulässig und sinnvoll, werden **unbefristete Verträge mit Preis- und Leistungsanpassungsmöglichkeiten** vereinbart. Oftmals werden auch bereits **Optionen** mit vereinbart, um eine **Weiterentwicklung der Lieferantenbeziehung** von Anfang an kalkulierbar zu machen. Während des Vertragsmanagements und im Rahmen der Dienstleistersteuerung können deren Instrumente genutzt werden, um Änderungswünsche frühzeitig zu kommunizieren, die Vorschläge der Lieferantinnen und Lieferanten zu bewerten und in der Bank zur Entscheidung zu stellen. In ausgewählten Bereichen gibt es **Innovationsklauseln**, die die Veränderung bereits im Vertrag als Leistung verlangen.

Als **öffentlicher Auftraggeber** ermöglicht die SAB ihren Lieferantinnen und Lieferanten eine **maximale Transparenz** bei wesentlichen Marktveränderungen. Das beschriebene Vergabeverfahren, insbesondere sofern das Verhandlungsverfahren zulässig ist, sichert **weitgehende Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Ausgestaltung der Lieferbedingungen**.

Eine echte Mitentscheidungsmöglichkeit ist aufgrund des gesetzlichen Auftrags der SAB nicht vorgesehen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Die **Dienstleistersteuerung** wird kontinuierlich ausgebaut. Hier steht insbesondere die Steuerung bankwesentlicher Auslagerungen im Vordergrund. Aber auch die Vorgaben aus der Nachhaltigkeit sollen verstärkt umgesetzt werden. Vorschläge zur Verbesserung werden bei den Lieferantinnen und Lieferanten aktiv angefragt
- Eine **Lieferantenbefragung** vor (Markterkundung), während (Vergabeverfahren) und nach (Dienstleistungsgespräche) der Ausschreibung trägt zu einer Steigerung der Informationen über die SAB und zu einer verstärkten Mitwirkung der Lieferantinnen und Lieferanten an der Weiterentwicklung der Dienstleistungen bei.
- Eine Veröffentlichung des **Verhaltenskodex** mit den Erwartungen an die Lieferantinnen und Lieferanten könnte die Transparenz im Vorfeld erhöhen und die Dienstleistungsgespräche vereinfachen.

A4.2 Positive Einflussnahme auf Transparenz und Mitentscheidung in der gesamten Zulieferkette

Um einen transparenten und partizipativen Umgang aller Beteiligten miteinander zu gewährleisten, wird den Dienstleistern der **Verhaltenskodex** der Bank zur Anwendung empfohlen. Dieser kann als Anknüpfungspunkt in einem Dienstleistungsgespräch dienen.

Die Vorgaben und Mechanismen zur Auswahl, Steuerung und Begleitung der Lieferantinnen und Lieferanten gelten ebenso in der Lieferkette. Die **Subunternehmen** werden über die Verpflichtung zur Einhaltung der gleichen Anforderungen im Auslagerungsbereich **mitverantwortlich**. In Dienstleistungsgesprächen, Audits etc. sind auch die Subunternehmen immer ein wesentliches Thema, um eventuell vorhandene Risiken und Missstände auszuräumen

Indikatoren	In %
Anteil der eingekauften Produkte und Rohwaren, die ein Label tragen, welches Transparenz und Mitentscheidung berücksichtigt	0 %

Der Anteil der Lieferantinnen und Lieferanten, mit denen ein transparenter und partizipativer Umgang mit Anspruchsgruppen thematisiert wurde, dürfte relativ hoch sein, da es sich hierbei bei den wesentlichen Beschaffungen um Firmen handelt, deren Umgang mit Subunternehmen vertraglich geregelt und deshalb i. d. R. auch besprochen wurde. Gleichwohl lässt sich ein konkreter Anteil nicht beziffern.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Die Säulenverantwortlichen werden aufgefordert, die einschlägigen **Label** im Zusammenhang mit der Erstellung der Beschaffungsplanung (pro Säule) zu berücksichtigen. Der gesamte **Vergabeprozess** wird erneut überarbeitet
- Eine Veröffentlichung des **Verhaltenskodex** der SAB mit den Erwartungen an die Lieferantinnen und Lieferanten könnte die Vertragsverhandlungen und bei laufenden Verträgen die Dienstleistungsgespräche vereinfachen.

B1 Ethische Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B1.1 Finanzielle Unabhängigkeit durch Eigenfinanzierung

Die Risikodeckung wird durch den Eigentümer der SAB, den Freistaat Sachsen, gesichert. Dieser sorgt auch für eine hinreichende Eigenmittelausstattung und hat die SAB mit der Gewährträgerhaftung des Freistaates Sachsen ausgestattet.

Bei der **Eigenkapitalausstattung** ist die SAB besser als andere Banken und auch besser als viele Förderbanken aufgestellt. Die Bank ist in der glücklichen Situation, die Mindestanforderung zur Eigenkapitalausstattung weit überschreiten zu können, weil sie von ihrem Eigentümer auskömmliches Eigenkapital erhalten hat und Gewinne thesaurieren konnte. Der Freistaat Sachsen ist Eigenkapitalgeber und Garant. Bei gleichzeitig rückläufigem Kreditgeschäft lag die regulatorische Eigenkapitalquote zum 31. Dezember 2019 bei 37,47 % (31. Dezember 2018 bei 35,95 %).

- **Pro und Contra einer hohen Eigenkapitalausstattung:** Eine hohe Eigenkapitalausstattung ist Garant für eine gute Bonität und vermindert die Gefahr einer Insolvenz. Grundsätzlich kann das Eigenkapital zur Refinanzierung des Kreditgeschäfts genutzt werden und reduziert damit den Bedarf an Fremdkapitalaufnahmen. Im derzeitigen Umfeld negativer Zinsen ergibt sich aus der Eigenkapitalstärke ein wirtschaftliches Problem, da alternativ die Aufnahme von Fremdkapital auch zu Negativzinsen möglich und damit günstiger ist.
- **Gründe für hohe Eigenkapitalausstattung:** Die hohe Eigenkapitalausstattung ist als ein Investment des Eigentümers zu betrachten, um Geschäftstätigkeit zu ermöglichen. Die SAB investiert dieses Eigenkapital in gemeinwohlorientierte Projekte oder Förderprogramme. Die Eigenkapitalausstattung ist die Basis, um auch risikotragendes Fördergeschäft und eigene Förderbeiträge leisten zu können.
- **Branchenvergleich:** Die Eigenkapitalquote vergleichbarer Förderbanken liegt zwischen 15 % und 25 %.
- Die **Eigenmittel** zum 31. Dezember 2019 in Höhe von 1.046,9 Mio. EUR setzen sich aus 965,9 Mio. EUR Kernkapital und 81 Mio. EUR Ergänzungskapital zusammen (zum 31. Dezember 2018 1014,3 Mio. EUR, davon 915,2 Mio. EUR Kernkapital und 99,1 Mio. EUR Ergänzungskapital).
- **Bewertung:** Die SAB ist im Vergleich zu anderen Förderbanken auskömmlich mit Eigenkapital ausgestattet.

Indikatoren	In %
Eigenkapitalquote 2019	ca. 37 %
Durchschnittlicher Eigenkapitalanteil vergleichbarer Förderbanken in % (jeweils Kern- und Ergänzungskapital)	15 -25 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die bisher vorbildliche Praxis wird fortgesetzt.

B1.2 Gemeinwohlorientierte Fremdfinanzierung

In Ergänzung zu den Eigenmitteln benötigt die SAB Fremdmittel zur Refinanzierung des Förderkreditgeschäfts.

- **Quellen der Fremdfinanzierung:** Die SAB verfügt über zwei Quellen für Fremdmittel: (1) Fremdmittel von mit der Bank verwandten Quellen, z.B. EIB, KfW, Rentenbank, sonstige Förderbanken, (ca. 50 %) und (2) Fremdmittel vom Kapitalmarkt.

Ethikbanken kommen grundsätzlich als Geldgeber für Förderbanken in Frage und halten häufig von Förderbanken emittierte Anleihen in ihren Portfolien. Interne Restriktionen wie Laufzeitbeschränkungen und der Ausschluss der Vergabe von Krediten bzw. des Erwerbs von Wertpapieren mit negativer Rendite stehen dem möglicherweise entgegen. Ob Ethikbanken bereits Anleihen der SAB erworben haben ist wegen des Inhabercharakters der Schuldverschreibungen nicht bekannt.

- **Vorgaben und strategische Orientierung:** Die SAB strebt einen ausgewogenen Refinanzierungsmix an. Vorgabe ist, dass nicht mehr als 25 % der Mittelaufnahme von einer Gegenpartei erfolgen darf. Refinanzierungen bei EIB und KfW sind mit erhöhten Anforderungen an eine nachhaltige Mittelverwendung verbunden. Grundsätzlich haben Investoren ein großes Interesse daran, mit der SAB zusammenzuarbeiten, da durch die Garantie des Freistaates Sachsen eine exzellente Bonität gegeben ist.
- **Instrumente:** Fremdmittel werden nicht nur über Kredite, sondern auch über Schuldscheindarlehen, Namensschuldverschreibungen und Inhaberschuldverschreibungen aufgenommen. Namenspapiere werden typischerweise von Versorgungswerken, Pensionskassen oder Lebensversicherungen erworben. Bei Inhaberpapieren sind die Investoren nicht bekannt. Aufgrund der guten Bonität und der gemeinwohlorientierten strategischen Ausrichtung der SAB gewährt die SAB lediglich eine geringere Verzinsung. Deshalb ist davon auszugehen, dass die Investoren eher auf Nachhaltigkeit bedacht sind und an Gewinnmaximierung orientierte Institutionen weniger als Geldgeber in Frage kommen.

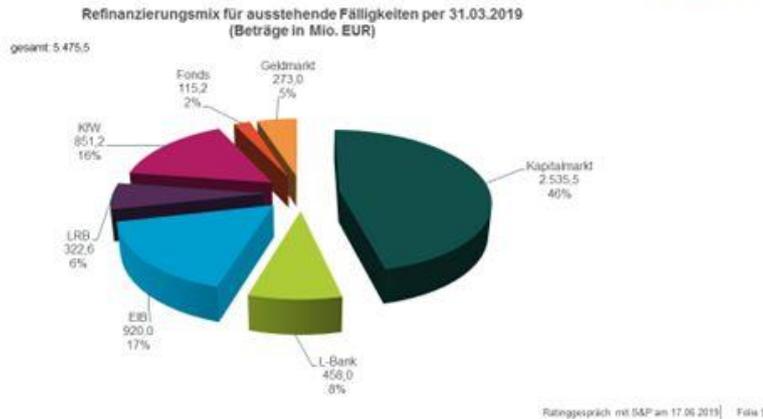
Finanzpartner mit den höchsten Volumen	ausstehendes Refinanzierungsvolumen zum 31.03.2019	Art
1. <u>Europäische Investitionsbank</u>	EUR 933 Mio	Refinanzierungsdarlehen
2. <u>KfW</u>	EUR 851 Mio	Refinanzierungsdarlehen
3. <u>L-Bank</u>	EUR 458 Mio.	Namensschuldverschreibung

Abbildung: Finanzpartner mit den höchsten Volumen

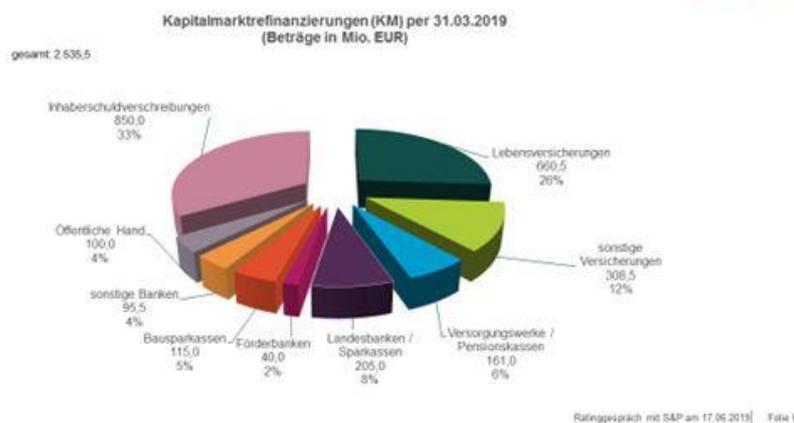
Indikator	In %
Fremdmittelanteil 2019 in % von Eigenmitteln + Fremdmitteln (2018 Fremdmittelanteil 85 %)	83 %

- **Finanzierung**, aufgeschlüsselt nach Finanzierungsart (in Mio. EUR)

Refinanzierung



Refinanzierung



Verbesserungspotenziale/Ziele:

Die SAB strebt an, die **Entwicklung nachhaltiger Finanzierungsstrukturen** im Kontext der Sustainable-Finance-Strategie des Bundes, der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen und der Ausrichtung des eigenen Geschäfts zu unterstützen. Dies kann zukünftig auch die Emission und den Erwerb von **Sustainable Bonds** beinhalten.

- Denkbar wäre eine engere Zusammenarbeit mit anderen Förderinstitutionen (z. B. Gemeinschaftsanleihe, Teilnahme am **Stakeholderdialog** der Hauptfinanzierungspartner KfW, EIB).
- Hier könnte ein entsprechendes Refinanzierungsprodukt nach dem Vorbild anderer Förderbanken entwickelt werden, damit, sobald entsprechende Unterlegungsmittel für die Bonds zur Verfügung stehen, eine Emission erfolgen kann.

B1.3 Ethische Haltung externer Finanzpartner

Die drei größten Finanzierungspartner agieren in ihren Nachhaltigkeitsaspekten vorbildlich. Sie fördern nachhaltige Projekte, die ihnen als Unterlegungsmasse für die Nachhaltigkeits-Bonds dienen. Die Nachhaltigkeits-Bonds sind von den Ratingagenturen zertifiziert. Die Förderinstitute Baden-Württembergs sowie die anderen Förderbanken berichten in Form der nichtfinanziellen Berichterstattung über deren nachhaltige Ausrichtung. Zusätzlich werden eigene Nachhaltigkeitsberichte veröffentlicht.

Europäische Investitionsbank – EIB:

Im [Nachhaltigkeitsbericht 2018 der EIB-Gruppe](#) legt die EIB ihre führende Rolle in Europa in der nachhaltigen Finanzierung dar. Der Bericht beruht auf einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse, die die EIB 2013/2014 in Zusammenarbeit mit internen und externen Anspruchsgruppen durchgeführt hat. Er liefert einen Überblick über die Nachhaltigkeit bei der EIB-Gruppe. Nachhaltigkeit ist eines der Grundprinzipien bei der Mittelbeschaffung der EIB.

Um ihre führende Position in der Klimafinanzierung zu stärken, hat die EIB ihre eigene Methodik zur Ermittlung der CO₂-Bilanz entwickelt.

Die EIB engagiert sich seit Langem in der Global Reporting Initiative (GRI) – einer unabhängigen internationalen Organisation, die Leitlinien für die Berichterstattung zur Nachhaltigkeit veröffentlicht. Seit 2005 orientiert sich die Bank am Berichtsrahmen der GRI und hat seither die höchsten Anforderungen an die Berichterstattung erfüllt.

Zudem war die EIB die erste internationale Finanzierungsinstitution, die die G4-Leitlinien der GRI angewandt hat. Sie setzt die GRI-Standards umfassend um, da sie die Transparenz und Glaubwürdigkeit der Berichterstattung weiter erhöhen.

Für die Anleihen der EIB interessiert sich ein großer Kreis sozial verantwortlicher Anleger. Sie wissen, dass die EIB strenge Umwelt-, Sozial- und Governance-Standards (ESG-Standards) einhält. Die Anleger schätzen die finanzielle Solidität der EIB und ihre erstklassige Bonität. Aufgrund ihres guten Ratings kann die Bank zu attraktiven Zinsen Mittel aufnehmen. Diese günstigen Konditionen gibt sie an die Projektträger weiter.

Die Bank begibt nicht nur grüne Anleihen; sie kümmert sich auch um die Weiterentwicklung dieses Markts:

- Sie erstattet vorbildlich Bericht über eigene Klimaschutzanleihen
- Sie lässt ihr CAB-Programm extern prüfen
- Sie fördert die Abstimmung und den Austausch unter den Banken, die die Green Bond Principles für mehr Transparenz und eine bessere Überprüfbarkeit entwickelt haben

Die EIB lässt ihre Leistung, ihre Initiativen und ihre Ziele in puncto Nachhaltigkeit regelmäßig von mehreren spezialisierten Ratingagenturen bewerten. Führende ESG-Ratingagenturen haben bestätigt, dass die EIB in dieser Hinsicht zu den besten Institutionen ihrer Kategorie zählt. Die EIB spielt im Markt für grüne Anleihen eine führende Rolle. Im Jahr 2007 begab sie mit dem „Climate Awareness Bond“ (CAB) die weltweit erste grüne Anleihe. Seither hat sie Klimaschutzanleihen in verschiedenen Währungen auf den Markt gebracht, darunter Referenzanleihen in den Hauptwährungen Euro, US-Dollar und Pfund Sterling.

Kreditanstalt für Wiederaufbau – KfW:

Die KfW berichtet laufend über ihr herausragendes Nachhaltigkeitsengagement aus ihren deutschen Standorten heraus (<https://www.kfw.de/microsites/Microsite/nachhaltigkeitsbericht.kfw.de/index.html>).

Im Geschäftsfeld Finanzmärkte sind die kurz- und langfristigen Refinanzierungsaktivitäten sowie das Liquiditäts-, Währungs-, Zins- und Assetmanagement für die gesamte KfW Bankengruppe gebündelt. Die KfW refinanziert ihre Geschäftsaktivitäten fast vollständig über die internationalen Geld- und Kapitalmärkte und ist eine der aktivsten und größten Anleihen-Emittentinnen weltweit. Darüber hinaus verantwortet der Bereich die Platzhaltergeschäfte im Rahmen der Privatisierung der Deutschen Telekom und der Deutschen Post.

Die Reputation der KfW basiert zum einen auf ihrem verantwortungsvollen Handeln, zum anderen auf der expliziten und direkten Garantie der Bundesrepublik Deutschland (§ 1a des „Gesetzes über die KfW“: Haftung des Bundes), die sich in einer hohen Kreditqualität widerspiegelt und Grundlage exzellenter Finanzratings (AAA) ist. Ausgezeichnete Plätze bei Nachhaltigkeitsratings (imug: BB, Platz 2 von 30 Förderbanken; Sustainalytics: 86 von 100 mögl. Punkten, bestbewertete Förderbank; oekom research: C+, Primeauszeichnung der am besten bewerteten Förderbanken), resultieren aus der Aufstellung der KfW als eine der führenden nachhaltigen Förderbanken und unterstreichen die Glaubwürdigkeit ihres Anspruchs als „Bank aus Verantwortung“.

Landeskreditbank Baden-Württemberg – L-Bank – Förderbank des Landes Baden-Württemberg:

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung fasst die Einzelmaßnahmen sowie deren Auswirkungen auf die L-Bank und ihre Anspruchsgruppen zusammen (vgl.: <https://www.l-bank.info/ueber-die-l-bank/nachhaltigkeit-und-engagement>).

Die L-Bank ergänzte erstmals im Jahr 2013 ihre Geschäftsberichterstattung mit einem Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung der Bank. Mit dem Geschäftsbericht 2016 wurde der zweite Nachhaltigkeitsbericht in Form eines kombinierten Nachhaltigkeits- und Geschäftsberichts vorgelegt. Zusammen mit der im Jahr 2016 vorgenommenen **EMAS-Validierung** und der dabei vorgelegten Umwelterklärung entsteht so ein vollständiges Bild der Leistungen der L-Bank. Ergänzend wird über ausgewählte Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen der **WIN-Charta** jährlich berichtet. Zukünftig wird die L-Bank alle drei Jahre einen Nachhaltigkeitsbericht vorlegen. Seit 2017 wird die jährliche Geschäftsberichterstattung um einen gesonderten **nichtfinanziellen Bericht** ergänzt.

Die Landesregierung hat für engagierte baden-württembergische Unternehmen, für die Nachhaltigkeit fester Bestandteil ihrer Unternehmensphilosophie ist, die WIN-Charta ins Leben gerufen. Mit der WIN-Charta soll nachhaltiges Wirtschaften gewürdigt und in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht werden. Als einer der Erstunterzeichner der WIN-Charta im Mai 2014 bekennt sich die L-Bank zu den zwölf Leitsätzen und Zielen nachhaltigen Wirtschaftens und unterstützt die Landesregierung dabei, den Nachhaltigkeitsgedanken in allen Branchen der baden-württembergischen Wirtschaft zu verbreiten und zu verankern.

Die L-Bank verfügt als Staatsbank für Baden-Württemberg über Anstaltslast und Gewährträgerhaftung sowie über eine direkte, uneingeschränkte, gesetzliche und unwiderrufliche Garantie des Landes. Letztere führt faktisch zu einer bonitätsmäßigen Gleichstellung mit dem Land Baden-Württemberg. Die Ratingagenturen Moody's Investors Service und Standard & Poor's bewerten die L-Bank daher mit ihrer besten Einstufung von Aaa bzw. AAA bei stabilem Ausblick („outlook stable“).

Unabhängige Agenturen für Nachhaltigkeit bewerten in regelmäßigen Abständen die ökologischen und sozialen Leistungen der L-Bank (imug: B; MSCI ESG Research: A; oekom research: C).

Der gesetzliche Förderauftrag ist Grundlage des Handelns der L-Bank. Er begründet ihr auf die nachhaltige Entwicklung des Landes Baden-Württemberg und der Bank ausgeichtetes Handeln. Sie hat sowohl als Organisation wie auch bei den eingesetzten Instrumenten Vorbildpflicht und ist ein wichtiger Impulsgeber für Baden-Württemberg.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten und ausführliche Bewertung der Banken anhand der diesbezüglichen Taxonomien auf europäischer Ebene.
- Bekanntgabe der Nachhaltigkeitsbestrebungen im Auftritt der SAB am Geld- und Kapitalmarkt.

B2 Soziale Haltung im Umgang mit Geldmitteln

B2.1 Solidarische und gemeinwohlorientierte Mittelverwendung

Als **Zukunftsausgaben/strategischer Aufwand** werden Anlagenzugänge und Ausgaben gewertet, die nicht als Investitionen aktivierbar sind und nicht abschreibbar sind, z. B. Investitionen oder Ausbildung zur Digitalisierung etc. In den nachfolgenden Positionen aus den Jahresabschlüssen sind die nicht aktivierungsfähigen Zukunftsausgaben wie z. B. Schulungen nicht enthalten. Die Gesamtweiterbildungskosten werden aus dem Teil C 1.1. hier ebenfalls wiedergegeben:

Aktivierte Anlagenzugänge	Angaben in TEUR	
	2019	2018
Immaterielle Anlagewerte	3.110	2.160
Sachanlagen	35.778	29.216
Grundstücke und Gebäude	52	214
Anlagen im Bau	35.066	27.563
Betriebs- und Geschäftsausstattungen	433	1.201
Kunstgegenstände	0	0
Geringwertige Wirtschaftsgüter	227	238
Gesamtweiterbildungskosten (inkl. Fortbildung mit Bezug zur Digitalisierung)	994	1.351

Die SAB hat in den letzten Jahren **keine Kapitalausschüttungen** vorgenommen.

Tabelle: Mittelüberschuss

Zuführungen zur Rücklage	Angaben in EUR	
	2019	2018
Jahresüberschuss	965.064,67	912.470,59
satzungsmäßige Rücklage	193.012,93	182.494,12
andere Rücklagen	772.051,74	729.976,47
	965.064,67	912.470,59

Vom Jahresüberschuss werden gemäß § 18 Abs. 2 FöfdbankG 20 % der satzungsmäßigen Rücklage zugeführt. Der verbleibende Bilanzgewinn wurde in die anderen Gewinnrücklagen eingestellt bzw. wird für 2019 dasselbe Vorgehen vorgeschlagen.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Exaktere Erfassung der Zukunftsausgaben in der SAB (z. B. bei den geringwertigen Wirtschaftsgütern und bei den Weiterbildungskosten).

Negativ-Aspekt B2.2 Unfaire Verteilung von Geldmittel

Eine Standortverlagerung fand innerhalb des Berichtszeitraums nicht statt.

Ziel der Bank ist es, die unbefristeten Arbeitsplätze nachhaltig zu besetzen. Betriebsbedingte Kündigungen sollen vermieden werden. In der SAB wurden bisher **keine Arbeitsplätze abgebaut**. Die Personalausstattung der SAB richtet sich hinsichtlich Quantität und Qualität an der Geschäftstätigkeit und den vom Freistaat Sachsen übertragenen Förderaufgaben aus. Ein grundlegendes Ziel bildet das Sicherstellen der qualitativen und quantitativen Verfügbarkeit des Personals. Mit dem erwarteten Rückgang der EU-Fördermittel wird die SAB neben einem unbefristeten Personalstamm nur noch in begrenztem Maß auf flexible und zeitlich befristete Einsätze von Arbeitskräften zurückgreifen.

Die Bank verfolgt aufgrund des mittelfristig zu erwartenden Rückgangs der EU-Fördermittel eine Personalpolitik, mit der eine flexible und wirtschaftlich vertretbare Anpassung der Personalausstattung möglich ist. Neben einem **unbefristeten Personalstamm** setzt die Bank auf den **flexiblen Einsatz von Arbeitskräften** (befristete Arbeitsverhältnisse mit und ohne Sachgrund, Leiharbeitnehmer), Altersteilzeitregelungen sowie interne Umsetzungen. **Betriebsbedingte Kündigungen wurden nicht ausgesprochen**. 2019 stellte die Bank 51 Mitarbeiter (Vorjahr: 112) neu ein. 120 Mitarbeiter (Vorjahr: 83) verließen die SAB. Die Fluktuation resultiert im Wesentlichen aus der Befristung von Arbeitsverhältnissen.

Als Förderbank verfügt die SAB über keine zweistelligen Renditen als Kapitalertrag. Eine Ausschüttung an den Gesellschafter findet i. Ü. nicht statt. Die **Erträge verbleiben im Unternehmen**. Sie dienen dem gemeinwohlorientierten Geschäftszweck der SAB. Die Gewinnentwicklung zum Vorjahr (in %) kann der Tabelle „Mittelüberschuss“ in Abschnitt B2.1 entnommen

werden. Die SAB hat im Berichtszeitraum **keine Renditen** an nicht im Unternehmen tätige Gesellschafter **ausgeschüttet** (0 %).

Die SAB beschäftigte zum 31. Dezember 2019 insgesamt 941 Mitarbeiter (Vorjahr: 1.005) sowie zwei Vorstandsmitglieder. Auf Vollbeschäftigteneinheiten umgerechnet betrug die Personalkapazität am Jahresende 888,4 (Vorjahr: 955,1). Darüber hinaus wurden zum Jahresende 225 Leiharbeitnehmer (Vorjahr: 203) beschäftigt.

Indikatoren	
Durchschnittliche Jahresmitarbeiterzahl 31.12.2019	941
Durchschnittliche Jahresmitarbeiterzahl 31.12.2018	1.005

Verbesserungspotenzial:

entfällt

B3 Sozial-ökologische Investitionen und Mittelverwendung

B3.1 Ökologische Qualität der Investitionen

Bei Investitionsentscheidungen wird auf Grundlage diverser interner Arbeitsanordnungen, Fachhandbücher sowie strategischer Vorgaben ein ökologisches Handeln gefordert. Darüber hinaus werden im Rahmen von Ausschreibungen sowie der damit verbundenen Vergabeentscheidungen je nach Marktlage und Ausstattung der Marktteilnehmer Mindeststandards gefordert, z. B. **DIN IN ISO 14001 „Umweltmanagement“**, und Zertifikate für ökologische Nachhaltigkeit eingefordert (z. B. bei der Beschaffung von Papier **„Blauer Engel“**, **„FSC“** etc.). Außerdem wird den Bietern angeboten, über weitere ökologische Aspekte im Zusammenhang mit der Herstellung ihrer Produkte zu informieren.

In den letzten beiden Jahren wurden folgende **ökologische Sanierungsmaßnahmen** durchgeführt:

- Errichtung einer **Photovoltaikanlage** auf dem Dach des Bankgebäudes
- Einsatz einer **Energieoptimierungsanlage**
- hydraulischer Abgleich der **Heizungszentrale**
- teilweise Umrüstung der Beleuchtung auf **LED** im Bankgebäude
- Einbau von **Elektroladestationen** in der Tiefgarage
- Wärme und Kälteerzeugung mittels Sonnenenergie durch eine **Solarthermieanlage**
- Einführung der **Abfalltrennung** im Bankgebäude
- Einbau einer **Klimaanlage** im Servicecenter (Telefonzentrale), die das Arbeitsumfeld der dort beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verbessert
- Einsatz **effizienter Technik** im Bankgebäude und ihre ständige Überprüfung durch einen vertraglich gebundenen Fachplaner für Elektroanlagen sowie Heizung, Lüftung und Sanitär

- Auslagerung des Rechenzentrum 1 aus dem Bankgebäude, die die Kühlung eigener Räume nur noch geringfügig erforderlich macht und zu Einsparungen durch eine **effizientere Kühlung** bei einer großen Serverfirma führt

Dadurch besteht aktuell nur ein geringer Sanierungsbedarf. Darüber hinaus weist der im Kundencenter aushängende Energieausweis für das Bankgebäude eine **sehr gute Energiebilanz** aus.

Die SAENA und ggf. mandatierte Fachplaner werden in die Untersuchung der ökologischen Auswirkungen mit einbezogen (vgl. hierzu auch Abschnitt E3).

Ein Sanierungsbedarf, der sich in Euro ausdrücken ließe, wird nicht erfasst. Die dargestellten Investitionen erfolgen im Rahmen der normalen nachhaltigen Beschaffungsroutinen. Eine Erfassung der ökologisch bedingten Mehraufwände erfolgt bisher nicht.

Indikatoren

- **Tatsächliche Realisierung der ökologischen Sanierung (Summe in Tsd. EUR)**

Indikator	In Tsd. EUR
Summe des ökologischen Sanierungsbedarfs (in Tsd. EUR)	0
Tatsächliche Realisierung der ökologischen Sanierung (Summe in Tsd. EUR)	0

Maßnahmen der ökologischen Sanierung sind überwiegend in den vergangenen Jahren erfolgt. Im Ergebnis einer mit der SAENA durchgeführten Abstimmung hat die SAB aktuell **keinen** nennenswerten **ökologischen Sanierungsrückstau**. Darüber hinaus werden entsprechend vertraglich gebundene Fachplaner einmal jährlich in Gespräche zur Sicherstellung eines wirtschaftlichen, energieeffizienten und nachhaltigen Gebäudebetriebs sowie zur Ermittlung von ggf. in diesem Zusammenhang notwendigen Maßnahmen eingebunden.

Nach Abschluss des Berichtszeitraumes wurde bereits mit der Umsetzung eines Planes für weitere soziale und ökologische Investitionen begonnen. Dazu zählen u. a. die weitere sukzessive Umstellung der Beleuchtung im Bankgebäude auf LED, die **Umstellung der Fahrzeugflotte auf Fahrzeuge mit vollelektrischem bzw. Hybridantrieb, die Installation von Wasserspendern mit Festwasseranschluss in den Teeküchen** im Bankgebäude, die Schaffung zusätzlicher **E-Ladestationen in der Tiefgarage** sowie die Schaffung von **Umkleide- und Duschbereichen für Fahrradfahrer**.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

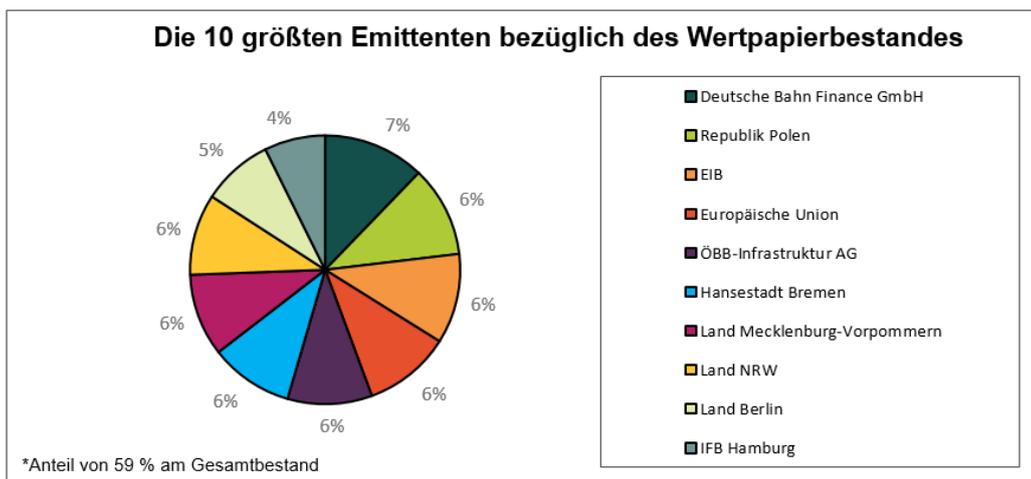
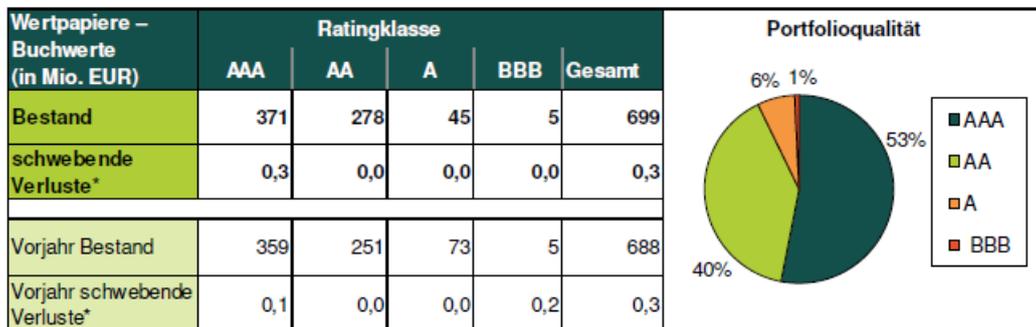
- Abstimmung mit der SAENA für weitere Optimierungsbedarfe
- Fachplaner, Ideensammlung im Nachhaltigkeitscafé, Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP), Mitarbeiterbefragung
- Erstellung bzw. Fortschreibung einer Maßnahmenliste für Sanierungsmaßnahmen mit Erfassung des Anteils der Investitionssumme für den ökologischen Teil der Sanierung
- Erfassung des Sanierungsbedarfs auch in den weniger betroffenen Beschaffungssäulen Personal und IT

B3.2 Gemeinwohlorientierte Veranlagung

Die SAB als Förderbank beteiligt sich an **solidarischen Finanzierungsformen sozialökologischer Projekte** im Rahmen ihrer **Förderprogramme** (vgl. Abschnitt D2).

Darüber hinaus betreibt die SAB **Wertpapiergeschäfte als Eigenanlagen**. Entsprechend der Geschäfts- und Risikostrategie der Bank dienen Wertpapieranlagen primär der Steuerung der aufsichtsrechtlichen Liquiditätsvorgaben. Dem Erwerb von Wertpapieren in den Anlagebestand liegt dabei der „Buy and Hold“-Ansatz zugrunde. Es werden ausschließlich **fest- und variabel verzinsliche Euro-Wertpapiere** erworben. Die Anlagekriterien sind relativ eng gefasst und basieren primär auf Risikoüberlegungen. Das Anlageuniversum umfasst überwiegend Anleihen öffentlicher Schuldner oder von diesen garantierte Anleihen und Pfandbriefe. Das Wertpapiervolumen ist auf 20 % der Bilanzsumme beschränkt.

Neben der Einhaltung der Vorgaben der Geschäfts- und Risikostrategie ist für jeden Wertpapieremittenten ein vom Verwaltungsrat beschlossenes **Wertpapierlimit** erforderlich.



Die SAB strebt des Weiteren an, im Kontext der **Sustainable-Finance-Strategie** des Bundes, der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen und der Ausrichtung des eigenen Geschäfts die **Entwicklung nachhaltiger Finanzierungsstrukturen** zu unterstützen. Dies kann zukünftig auch die Emission und den Erwerb von **Sustainable Bonds** beinhalten.

Die Beschränkung der Wertpapieranlagen auf überwiegend öffentliche Schuldner wie Staaten und Bundesländer bzw. von diesen garantierte Schuldner wie Förderbanken und supranationale Emittenten lässt darauf schließen, dass die bisher erworbenen Anleihen dieser Emittenten entsprechend des Rechtsrahmens und der Geschäftsstrategie dieser Emittenten grundsätzlich als nachhaltig zu bewerten sind. Die SAB ist bestrebt, unter Beachtung der Strategievorgaben und der Emittentenlimite, den Anteil der explizit als nachhaltig ausgewiesenen Anleihen am Wertpapierportfolio weiter auszubauen.

Unternehmensanleihen außerhalb des öffentlichen Sektors sind aktuell nicht im Anlageuniversum des Wertpapierportfolios enthalten. Entsprechend ist die Definition von **Negativkriterien** wie bspw. Unternehmen mit extremen Umweltskandalen, Herstellung von Landminen und Streubomben, Menschenrechtsverletzungen oder Tierversuchen **nicht relevant**. Gleichwohl hat die SAB einen **Katalog von Negativkriterien** aufgestellt.

Hinsichtlich der ökologischen Auswirkungen von Förderprogrammen bzw. des Erwerbs von Schuldscheindarlehen als Instrument der Wirtschaftsförderung wird darauf verwiesen, dass Kohleförderung oder Förderergänzungsfinanzierungen für die Autowirtschaft in Abschnitt D3.1 bei der ökologischen Auswirkung der Nutzung der angebotenen Produkte und Dienstleistungen betrachtet werden.

Indikator	In TEUR
Finanzierte Projekte	Vgl. Abschnitt D.2
Fonds-Veranlagungen (in Tsd. EUR; % der Veranlagung)	0 EUR

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Förmlicher Beschluss des **Katalogs von Negativkriterien** durch die Gremien der Bank. Als Vorbild können die Ausschlusskriterien für das Liquiditätsmanagement der KfW verwendet werden. Für Staatsanleihen könnten zudem leicht überprüfbare Kennzahlen, wie der Anteil des Rüstungsbudgets am Bruttoinlandsprodukt, der Freedom House Index oder der Korruptionswahrnehmungsindex, als transparente Ausschlusskriterien dienen. Zu den in Bezug genommenen Ausschlusskriterien vgl. auch Abschnitt E1.3
- Erarbeitung konkreter **Vorgaben** für den Erwerb von **Sustainable Bonds**

Negativ-Aspekt B3.3 Abhängigkeit von ökologisch bedenklichen Ressourcen

Ökologisch bedenkliche Ressourcen werden für das Geschäftsmodell **nur in sehr geringem Umfang** eingesetzt. Als Bank und damit nichtproduzierendes Unternehmen liegt der Ressourcenverbrauch der SAB lediglich im Eigenverbrauch zur Durchführung des Geschäftsbetriebs. Die SAB nutzt von den bedenklichen Ressourcen in geringen Mengen **fossilen Treibstoff** für die Firmenfahrzeuge und Dienstreisen mit dem Flugzeug. Bei Dienstreisen sind Mitarbeitende dazu angehalten, wenn möglich auf Flugreisen zu verzichten und die Bahn zu

nutzen. Zukünftig erfolgt eine bevorzugte **Beschaffung von Elektrofahrzeugen bzw. Fahrzeugen mit Hybridantrieb**. Zur Aufladung der Elektrofahrzeuge ist die **Installation von Elektroladestationen** in der Tiefgarage des Bankgebäudes für 2020/2021 vorgesehen (vgl. Abschnitt E3.1).

Derzeit ist noch nicht vollständig sichergestellt, dass in sämtlichen verwendeten elektronischen Geräten und Anlagen **Lithium-Ionen-Batterien** (z. B. in Handys, Laptops, E-Fahrzeuge) verwendet werden, die den europäischen Standards⁴ (z. B. Ökodesign-Verordnung oder EU-Batterierichtlinie) entsprechen. Diese Vorschriften müssen noch durch weitergehende Anforderungen ergänzt werden, die sich auf die Wertschöpfungskette in den Bereichen verantwortungsvolle Beschaffung, Transport und Lagerung sowie Entsorgung und Recycling erstrecken.

Mit Analysen des Kredit-, Wertpapier- und SSD-Bestands überprüft die Abteilung RC (Risikocontrolling) regelmäßig den Anteil von Unternehmen, welche besonders stark von Nachhaltigkeitsrisiken betroffen sind. Dabei liegen emissionsreiche Branchen wie das **Baugewerbe**, die **Automobilindustrie** oder auch die **Energieerzeugung** im Fokus. Zum Stichtag 31. Dezember 2019 konnte im Kreditbestand volumenmäßig kein relevanter Anteil von Unternehmen, welche an der Förderung und Verstromung fossiler Energieträger beteiligt sind, festgestellt werden. Im Bestand der Wertpapiere und Schuldscheindarlehen befindet sich zum Stichtag kein solches Unternehmen. Insofern sind aktuell **keine direkten negativen Auswirkungen** absehbar; indirekte Effekte aufgrund der damit einhergehenden strukturellen Veränderungen sind jedoch denkbar. Neue Förderprogramme, die den Umstieg auf erneuerbare Energien fördern, könnten wirtschaftlich positive Effekte für die Bank haben.

Sächsische Agentur für Strukturentwicklung (SAS)

Die 2019 neu gegründete Sächsische Agentur für Strukturentwicklung GmbH (SAS), an der sich die SAB mit 49 % des Stammkapitals beteiligt hat, soll im Rahmen der Maßnahmen zur strukturpolitischen Begleitung **des Ausstiegs aus der Braunkohleförderung** im Mitteldeutschen und Lausitzer Revier eine zentrale Funktion bei der Beratung von Kommunen und Unternehmen übernehmen.

Die Aufsicht erwartet von der SAB, dass sie die Auswirkungen der Nachhaltigkeit auf die Kundinnen und Kunden analysiert und mit entsprechenden Risikoinstrumenten behandelt. Derzeit wird das Rating der Kundinnen und Kunden überarbeitet. Hierbei sollen auch die Vorgaben der BaFin umgesetzt werden. In diesem Zusammenhang werden auch positive Nachhaltigkeitskriterien von Unternehmen berücksichtigt werden.

Verbesserungspotenziale:

Weiterentwicklung der **Nachhaltigkeitstaxonomie**.

⁴ BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS, DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN UND DIE EUROPÄISCHE INVESTITIONSBANK
zur Umsetzung des strategischen Aktionsplans für Batterien: Aufbau einer strategischen Wertschöpfungskette für Batterien

B4 Eigentum und Mitentscheidung

B4.1 Gemeinwohlorientierte Eigentumsstruktur

Die SAB ist eine **Anstalt des öffentlichen Rechts** und steht damit zu 100 % im Eigentum des **Freistaats Sachsen**. Er übernimmt die volle Haftung für das Handeln der SAB.

Anders als bei der Sächsischen Beteiligungsgesellschaft, die auch den Zweck der Förderung von Mitarbeiterbeteiligungen verfolgt, ist eine Eigentumsbeteiligung von Mitarbeitenden an der SAB rechtlich nicht möglich. Allerdings entscheiden gemäß der gesetzlichen Vorgabe drei Arbeitnehmervereinerinnen und -vertreter im neunköpfigen Verwaltungsrat mit.

Da die SAB eine Anstalt öffentlichen Rechts ist, gibt es keine Miteigentümer. Eine Erweiterung oder Verbreiterung der Eigentümerstruktur ist von Rechts wegen ausgeschlossen.

Die Eigentümerstruktur ist aufgrund des Errichtungsgesetzes festgelegt. Die SAB wurde 1996 zunächst als Tochter der L-Bank Baden-Württemberg gegründet. 2002 hat der Freistaat die Anteile der L-Bank gekauft.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine erkennbar.

Negativ-Aspekt B4.2 Feindliche Übernahme

Eine feindliche Übernahme ist von Rechts wegen ausgeschlossen, da es sich bei der SAB um eine Anstalt des öffentlichen Rechts handelt. Eine Änderung der Beteiligungsverhältnisse würde eine Änderung des Förderbankgesetzes erfordern.

C1 Menschenwürde am Arbeitsplatz

C1.1 Mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Eine Grundhaltung der SAB ist ein verantwortungsbewusster Umgang mit ihren Mitarbeitenden und ein korrektes, verlässliches und faires Verhalten. Die Einhaltung demokratischer, gesellschaftlicher und sozialer Standards ist für die SAB selbstverständlich. Die Beschäftigten halten sich an rechtliche Bestimmungen, interne Regelungen und eingegangene Verpflichtungen.

Als verbindliche wertebasierte Grundlage hat die SAB einen **Verhaltenskodex** intern verankert.

In der Einleitung des Verhaltenskodex hat der Vorstand seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern u. a. folgende Orientierung auf den gemeinsamen Weg mitgegeben:

„Der ... Verhaltenskodex ist eine verbindliche Leitlinie, die eine verlässliche Orientierung für unser Handeln gibt. Der Verwaltungsrat unterstützt ausdrücklich die Einführung des Verhaltenskodex in der Bank. Der Verhaltenskodex fasst unsere Grundsätze, Werte und unsere Richtlinien zusammen, die berufsethische, moralische und rechtliche Anforderungen an alle Mitarbeiter und Führungskräfte enthalten. Wer gegen den Verhaltenskodex verstößt, handelt illoyal, schadet dem Ansehen der SAB und kann einen hohen Schaden verursachen. Wir achten daher auf die Einhaltung des Verhaltenskodex und sprechen Verstöße offen an.“

Der Geltungsanspruch ist umfassend:

„Die Verhaltensgrundsätze finden für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SAB, ungeachtet ihrer arbeitsrechtlichen oder hierarchischen Stellung, Anwendung. Die Verhaltensgrundsätze vermeiden insofern bewusst eine Zuordnung von Aufgaben und Verpflichtungen an einzelne Personengruppen und verwenden die Formulierung „wir“. Unseren sonstigen Mehrheitsbeteiligungen empfehlen wir die Orientierung an den Verhaltensgrundsätzen ebenso wie Dienstleistungsunternehmen und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.“

Der Verhaltenskodex behandelt die gesellschaftliche Verantwortung, das Verhalten innerhalb der SAB (einschließlich der Führungsgrundsätze und der Risikokultur) sowie die Vertraulichkeit und Kommunikation.

Danach ist es auch Teil der Verantwortung der gesamten SAB als Unternehmen, die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sichern und zu erhalten. Die SAB pflegt einen respektvollen Umgang, löst Konflikte durch eine **offene Kommunikation** und agiert stets dialogbereit. Die SAB kommuniziert dabei sowohl die für eine Entscheidung erforderlichen Sachverhalte als auch die Entscheidungen selbst ehrlich und respektvoll.

Die SAB hat sich auf folgende Werte verständigt:

WIR handeln ökonomisch und am Gemeinwohl orientiert.

WIR haben gemeinsame Ziele und schaffen ein einheitliches Verständnis dafür.

- WIR sind fair.*
- WIR nehmen uns und unsere Stakeholder ernst.*
- WIR kooperieren gern und suchen verlässliche Partner.*
- WIR sind neugierig und aufgeschlossen gegenüber Veränderungen.*
- WIR trauen uns etwas zu und gehen souverän mit Schwächen um.*
- WIR sprechen offen und respektvoll Probleme an.*
- WIR kommunizieren verständlich, verbindlich und höflich.*
- WIR haben klare Zuständigkeiten und übernehmen dafür die Verantwortung.*
- WIR suchen einfache und verhältnismäßige Lösungen.*
- WIR dulden keine Form von Diskriminierung und streben Chancengleichheit für alle an.*
- WIR alle sind die SAB.*

Im März 2019 wurde die **Dienstvereinbarung zum „DIALOG“ zwischen der SAB und dem Personalrat der SAB** abgeschlossen. Der DIALOG soll dazu dienen, eine Feedbackkultur in beide Richtungen zu schaffen – Feedback geben, Feedback nehmen. Gegenseitige Erwartungen sowie Selbst- und Fremdwahrnehmung sollen abgeglichen werden. Miteinander reden – offen, wertschätzend und ungestört sowie eine gleichberechtigte Gesprächsführung – zeichnet einen guten DIALOG aus. Im Ergebnis der Tarifrunde 2019 wurde festgehalten, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter gemeinsam mit der jeweiligen Führungskraft den individuellen Qualifizierungsbedarf bewertet, der sich insbesondere im Hinblick auf die geänderten Anforderungen durch Digitalisierung und Automatisierung ergibt. Die DIALOG-Gespräche bieten dafür einen geeigneten Rahmen, da sie sich als sinnvolles Instrument einer respektvollen Kommunikation zwischen den Beteiligten bewährt haben. Mit diesem **dialogorientierten Mitarbeitergespräch** wurde ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung und -entwicklung geschaffen, welches den Kern einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihren Führungskräften bildet.

Wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur ist eine zielgerichtete Personalentwicklung. Schwerpunkt hierbei ist die Entwicklung eines umfangreichen und bedarfsgerechten Weiterbildungsangebotes, das es den Beschäftigten ermöglicht, ihre Fähigkeiten den sich ändernden Anforderungen entsprechend weiterzuentwickeln. Die SAB plant, ihr Weiterbildungsprogramm um Angebote zur Umweltbildung zu erweitern, und unterstützt ihre Beschäftigten bei der Umsetzung von Vorhaben zum Umwelt- und Artenschutz sowie zur nachhaltigen Entwicklung des Lebensraums im Rahmen der Tätigkeit der SAB. Mitarbeitende aller Hierarchieebenen nehmen regelmäßig an **Weiterbildungen** teil, um berufliche Fähigkeiten zu verbessern und aktuelle Entwicklungen zu kennen.

Tabelle: Weiterbildungsaufwand

		2019	2018
Teilnehmer	Anzahl Beschäftigte, die mindestens eine Veranstaltung besucht haben	897	987
Teilnahmequote	Anzahl Teilnehmer/Anzahl Beschäftigte	73 %	81 %

Weiterbildungsaufwand gesamt	993.764,91 EUR	1.350.625,93 EUR
Weiterbildungsaufwand je Teilnehmendem	1.107,88 EUR	1.368,42 EUR
Weiterbildungsaufwand je Beschäftigtem	833,00 EUR	1.102,55 EUR
Veranstaltungstage	2.350	3.234
Tage je Teilnehmendem	2,6	3,3
Stunden je Beschäftigtem	15,61 h	20,79 h
Tage je Beschäftigtem	2,0	2,6
Anzahl interne Veranstaltungen	174	170

Der Rückgang der Teilnahmen in 2019 gegenüber den Vorjahr resultiert aus einer sinkenden Beschäftigtenzahl insgesamt, der Verringerung der Trainingsdauer pro Veranstaltung sowie Sonderthemen in 2018, wie beispielsweise dem Seminar zur Einführung des Mitarbeiterdialoges „Feedback auf Augenhöhe“.

Tabelle: Weiterbildungsschwerpunkte und deren Nutzung

Weiterbildungskategorie	Weiterbildungsstunden 2019	Weiterbildungsstunden 2018
N. N.	32	
Fachkompetenz	2.772	4.699
Fachkompetenz - Bank	3.728	4.675
Fachkompetenz - IT	4.576	5.271
Fachkompetenz - Recht	5.565	4.646
Führungskompetenz	1.900	1.010
Gesundheit	240	
Methodenkompetenz	2.256	
SAB-interne Informationsveranstaltungen (z.B. neue Anwendungen/Prozesse)	432	
Sozialkompetenz	412	
Softskills		4.992
Personalrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung		576

Funktion	Summe der Weiterbildungsstunden 2018	Summe der Weiterbildungsstunden 2019
Führungskräfte	5.013	4.986,96
Referentinnen und Referenten	6.503	3.964,8
Kundenberater/-innen, Leitende Sachbearbeiter/-innen	3.383	2.825,28
Mitarbeiter/-innen, Sachbearbeiter/-innen	10.314	9.978
Personalrat	304	64
Lernende	352	85,06

Im Kalenderjahr 2019 haben insgesamt 897 Beschäftigte der SAB an internen und externen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Es handelte sich um ca. 337 Veranstaltungen (Seminare, Coachings, Workshops und Fachtagungen) mit den inhaltlichen Schwerpunkten Recht, EDV, Kredit, Methodenkompetenz sowie Persönlichkeitsentwicklung. Insgesamt investierte die SAB in die qualitative Entwicklung ihrer Beschäftigten im Umfang von 2.350 Fortbildungstagen, d. h. im Durchschnitt entfielen auf jeden Beschäftigten 2,00 Fortbildungstage bzw. auf jeden Teilnehmer 2,62 Fortbildungstage.

Darüber hinaus gewährt die SAB ihren Mitarbeitenden zu besonderen Lebensabschnitten diverse **Aufmerksamkeiten**:

Tabelle: Aufmerksamkeiten zu besonderen Lebensabschnitten

Anlass	Aufmerksamkeit	im Wert von
20-jähriges Arbeitnehmerjubiläum	Einmalige Zuwendung	500,00 EUR (brutto)
	1 Flasche Sekt/Wein von Wackerbarth	25,00 EUR
	Blumen	25,00 EUR
Verabschiedung aus Altersgründen ¹⁾ oder bei unbefristeter Erwerbsunfähigkeit	Präsent (Sekt/Wein von Wackerbarth)	75,00 EUR
	Blumen	25,00 EUR
50. und 60. Geburtstag	1 Flasche Sekt/Wein von Wackerbarth	25,00 EUR
	Blumen	25,00 EUR
Hochzeit ²⁾	1 Flasche Sekt/Wein von Wackerbarth	25,00 EUR
	Blumen	25,00 EUR
Geburt eines Kindes	Geschenkgutschein	25,00 EUR
längere Krankheit von Arbeitnehmern	Gutschein (Fleurop) einmalig ab der 7. Krankheitswoche	30,00 EUR
Jährliche Abteilungsveranstaltung	Einmalige Zuwendung pro Mitarbeiter/in	15,00 EUR

¹⁾ Bei Vorliegen einer Altersteilzeitvereinbarung erfolgt die Verabschiedung am letzten Arbeitstag vor Beginn der Freistellungsphase

²⁾ Diese Aufmerksamkeit wird einmal pro Ehepaar gewährt.

Beim Ableben eines Mitarbeiters der SAB stiftet die Bank einen angemessenen Kranz mit Schleife.

Darüber hinaus werden keine weiteren Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers an die Arbeitnehmer gewährt.

Regelmäßige Erhebungen zur Mitarbeiterzufriedenheit gab es im Berichtszeitraum noch nicht. Eine einmalige **Befragung der Gefährdungen hinsichtlich psychischer Belastungen** wurde im Jahr 2015 durchgeführt. Hier wurden auch Fragen zur Mitarbeiterzufriedenheit beantwortet (vgl. Abschnitt C1.2).

Als Indikator für eine gute Unternehmenskultur können die niedrige **Fluktuationsrate** und eine sehr hohe durchschnittliche **Betriebszugehörigkeit** ihrer Mitarbeitenden dienen (vgl. Tabelle). Die Fluktuation resultiert im Wesentlichen aus der Befristung von Arbeitsverhältnissen. Den Ruf der SAB als attraktiver Arbeitgeber unterstreicht auch die trotz angespannter Arbeitsmarktsituation noch immer hohe Zahl an ca. 10 Bewerbungen pro ausgeschriebener Stelle.

Tabelle: Fluktuationsrate und Betriebszugehörigkeit

	2019	2018
Fluktuationsrate nach Schlüter-Formel: Abgänge/Personalbestand am Anfang der Periode + Zugänge	2,74 % (51 Neueinstellungen, 120 Abgänge)	1,51 % (112 Neueinstellungen, 83 Abgänge)
durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	14,5 Jahre	13,5 Jahre

Der Umgang mit Fehlern ist sowohl in der Führungs- als auch in der Risikokultur der SAB fest verankert. Auch eigene Fehler werden angesprochen. Alle Mitarbeitende sind aufgerufen, Fehler zu benennen. So ist zum Beispiel im Verhaltenskodex festgelegt:

„Sollte jemand von uns den Eindruck haben, dass Verhaltensregeln oder gesetzliche Bestimmungen nicht eingehalten werden, sprechen wir dies offen an.“ Dabei „... pflegen (wir) einen respektvollen Umgang, lösen Konflikte durch eine offene Kommunikation und agieren stets dialogbereit.“

Im Rahmen der bankaufsichtlichen Anforderungen beantwortet die SAB in vorgegebenen Prozessen einschließlich adhoc-Berichtspflichten folgende Fragen:

1. Welches individuelle Verhalten und welche Verhaltensmuster gibt es?
2. Was sind die Risiken und positiven Konsequenzen dieses Verhaltens?
3. Welche Verhaltensmuster und welche verhaltensbestimmenden Faktoren erklären dieses Verhalten?
4. Sind die weitreichenden Maßnahmen zur Veränderung der Strategie, Werte, Businessmodell usw. tief genug, um den Bankensektor grundlegend und nachhaltig zu ändern?
5. Wie hoch ist die Fähigkeit einer Organisation zur Veränderung, insb. ihrer Kultur?

Ziel ist eine **Fehlerkultur**, die folgende Dimensionen berücksichtigt:

- Regularien zur Fehlervermeidung als umfassend betrachten: keine Fehlertoleranz, keine Veränderung
- Fehler sind unvermeidlich: Fehlertoleranz, keine Veränderung
- Fehler werden hart bestraft, Regeln und Überwachung verschärft: Fehler werden verheimlicht

Im Ergebnis werden Fehler identifiziert, analysiert und bewertet (konstruktiv überlegt, wie ein richtiges individuelles Verhalten erzielt werden kann): von Fehlern wird auf der Ebene der Organisation gelernt.

Gemäß § 25 a Abs. 1 Satz 6 Nr. 3 KWG ist ein gesonderter Prozess eingerichtet worden, der es den Mitarbeitenden unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität ermöglicht, Verstöße gegen die Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR), die Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (MAR) oder gegen das KWG oder gegen die auf Grund des KWG erlassenen Rechtsverordnungen sowie etwaigen strafbaren Handlungen innerhalb der SAB an geeignete Stelle zu berichten. Gleiches gilt nach § 6 Abs. 5 GwG für Verstöße gegen geldwäscherechtliche Vorschriften. Hierfür stehen den Mitarbeitern der SAB zwei Möglichkeiten offen:

1. Hinweise (auch anonym) können an den Compliance-Beauftragten direkt übermittelt werden. Hierzu wurde vor dem Raum des Gruppenleiters der Gruppe CI (Compliance und Informationssicherheit) ein Briefkasten installiert. Alle Hinweise werden durch den Compliance-Beauftragten vertraulich behandelt.
2. Daneben besteht die Möglichkeit der Nutzung eines externen, personellen Hinweisgebersystems. Hierzu steht ein externer Rechtsanwalt als Ansprechpartner zur Verfügung, welcher gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet ist sowie die Identität des Hinweisgebers streng vertraulich behandelt und nur mit dessen ausdrücklichem Einverständnis weitergibt.

Die **betriebliche Sozialberatung (BSB)** ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik und damit der Unternehmenskultur der SAB. Als Anlaufstelle bei zwischenmenschlichen, sozialen und privaten Anliegen trägt die BSB nicht zur Erkennung, sondern vor allem auch zur **Lösung von persönlichen Konflikten** bei. Sie dient damit der Werterhaltung von Mitarbeiterpotenzialen und deren Freisetzung für einen effektiven Arbeitseinsatz. Sie ist eine freiwillige Leistung für alle Mitarbeiter im Unternehmen. Das Arbeitsfeld der betrieblichen Sozialberatung (BSB) ist die Mitarbeiter-, Führungs- und Teambberatung. Die BSB orientiert sich bei der Ausführung ihrer Aufgaben an den Erfordernissen des Unternehmens. Auf der Basis eines einheitlichen Leistungsspektrums setzt sie ihr Beratungsangebot situationsbezogen um.

Selbstorganisation und Eigenverantwortung werden gefördert, indem sich die SAB in ihren Führungsgrundsätzen dazu verpflichtet hat, sich für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzusetzen und sie zu eigenverantwortlicher Arbeit zu ermutigen. Unter diesem Grundsatz werden das gesamte Spektrum moderner Personalführungsinstrumente (Dialoggespräche, Fortbildung, Personalentwicklung) sowie die Führungskräfteentwicklung eingesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Empfängerorientiertere Kommunikation** der Ziele der Bank und der Unternehmenskultur (z. B. Verhaltenskodex, Mitarbeiterzeitschrift, Intranetauftritt)
- Die **mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur** wird im Rahmen des nach dem Berichtszeitraums begonnen Strategie- und Transformationsprozesses unter Beteiligung der Mitarbeiter vertieft und fortentwickelt
- Prüfung weiterer geeigneter **Fortbildungsangebote**

C1.2 Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz

Im Verhaltenskodex wird deutlich, dass die SAB sich als Unternehmen über die gesetzlichen Schutzmaßnahmen hinaus ihrer Verantwortung für die Sicherung und Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewusst ist.

Sowohl der **Krankenstand** als auch die **Anzahl der Betriebsunfälle** sind als normal zu bewerten (vgl. Tabelle).

Tabelle: Gesundheits- und Krankenquote

Altersgruppe	2019	2018
20-29 Jahre	4,7%	4,85 %
30-39 Jahre	7,4%	5,30 %
40-49 Jahre	6,5%	6,19 %
50-59 Jahre	8,2%	8,08 %
60-69 Jahre	4,7%	6,76 %
Gesamt	6,9%	6,50 %

Tabelle: Betriebsunfälle

Betriebsunfälle	2019	2018
Gesamtzahl	14	13
Davon anzeigepflichtig	12	11

Die überwiegende Zahl der Mitarbeitenden in der SAB verrichtet **Bürotätigkeiten**. Im Rahmen der jährlichen **Unterweisung zum Arbeitsschutz** werden die Mitarbeitenden auf die häufigsten Gefahren und Gefährdungen bei der Arbeit hingewiesen:

- dauerhafte Bildschirmtätigkeit
- Sturz- und Stolperstellen sowie Rutschgefahren
- Zeitdruck, Stress und Hektik
- Quetsch- und Scherstellen
- Brandgefahr
- Infektionsgefährdung
- elektrische Anlagen und Geräte
- herabfallende Gegenstände

Dabei gibt es zusätzlich jedes Jahr ein anderes Schwerpunktthema. Es wird auch auf die Folgen der Gefährdung und das Entgegenwirken eingegangen. Neben einer **Broschüre zur Arbeitsplatzgestaltung** wird auch eine **Arbeitsplatzbegehung durch den Betriebsarzt** angeboten (vgl. Tabelle „Inanspruchnahme von Angeboten der Gesundheitsförderung“). Darüber hinaus werden durch den Betriebsarzt **regelmäßige Untersuchungen zur Überprüfung der Sehfähigkeit** und der sonstigen gesundheitlichen Tauglichkeit für die Bildschirmarbeit durchgeführt. Falls vom Mitarbeitenden eine **Bildschirmarbeitsplatzbrille** benötigt wird, wird diese von der SAB bezuschusst. Des Weiteren werden von der **Fachkraft für Arbeitssicherheit** anlassbezogene Begehungen von Arbeitsstätten durchgeführt und hinsichtlich der Gefährdungen beurteilt, welche in die jeweiligen physischen Gefährdungsbeurteilungen einfließen.

Die **Erhebung der psychischen Belastungen** erfolgte im Jahr 2015 über eine Befragung der Mitarbeitenden mittels dem COPSOQ-Fragebogen und anschließend mit 18 moderierten halbtägigen Workshops. Diese Ergebnisse waren Grundlage für den Maßnahmenplan, welcher in der Mitarbeiterzeitschrift sowie im Intranet veröffentlicht wurde.

Im Rahmen der Dienstvereinbarung zur Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in der SAB (Inklusionsvereinbarung) ist die Prävention geregelt, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Sind Beschäftigte der SAB innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, führt der Arbeitgeber mit Zustimmung und Beteiligung der betroffenen Person ein **betriebliches Eingliederungsmanagement** entsprechend § 167 SGB IX durch. Beschäftigte der SAB haben unabhängig vom Vorliegen einer Behinderung **Anspruch auf leidensgerechte Gestaltung des Arbeitsverhältnisses** nach § 11 Abs. 2 und 4 der Vereinbarung, wenn bei der Durchführung des betrieblichen Eingliederungsmanagements festgestellt wird, dass entsprechende Leistungen erforderlich sind oder sich die Notwendigkeit derartiger Leistungen aus einer Empfehlung des Betriebsarztes ergibt. Es wurde im Inklusionsteam z. B. beschlossen, dass für die Beantragung von höhenverstellbaren Schreibtischen ein Attest vom Arzt vorgelegt werden muss.

Jedes Jahr wird vom Stab Personal und dem Personalrat zusammen ein **Gesundheitstag** in Kooperation mit einer Krankenkasse für die Mitarbeitenden durchgeführt. Die Mitarbeitenden können diesen während der Arbeitszeit besuchen und die Angebote wahrnehmen.

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, die **Angebote der Betriebssportgemeinschaft (BSG)** zu nutzen. Hierfür wurde ein Verein gegründet. Die BSG bietet aktuell sechs Sportsparten an (Badminton, Fußball, Schwimmen, Gymnastik, Volleyball, Tischtennis und LNB-Motion). Interessenten (Mitarbeitende oder LAN) sind jederzeit herzlich willkommen und können mit Ausnahme der Sparte Schwimmen bis zu viermal einen Schnupperkurs besuchen. Danach erhalten sie das Aufnahmeformular für die Mitgliedschaft in der Betriebssportgemeinschaft. Der monatliche Mitgliedsbeitrag beträgt 8,00 EUR. Für diejenigen Mitglieder, denen die SAB einen Zuschuss gewährt, beträgt der Mitgliedsbeitrag derzeit 5,00 EUR monatlich. Externen (z. B. ehemalige Mitarbeitende der SAB und Berater/-innen), die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis mit der SAB stehen, kann der Vorstand die Teilnahme an sportlichen Aktivitäten erlauben. Sie haben sich zur Entrichtung der Mitgliedsbeiträge gemäß Satzung der BSG § 8 (1) zu verpflichten. Sie haben kein Stimmrecht in der Mitgliederversammlung. Im Jahr 2018 und 2019 wurde die Anmeldegebühren der Mitarbeitenden für den **Firmenlauf „REWE Team Challenge Dresden“** von der SAB übernommen.

Tabelle: Inanspruchnahme von Angeboten der Gesundheitsförderung

Angebot	2019	2018
Arbeitsplatzbegehungen und Untersuchungen durch den Betriebsarzt: 17 Tage (ca. 120 h)	<ul style="list-style-type: none"> - Untersuchungen für die Bildschirmtätigkeit (pro Mitarbeiter/-in ca. 20 min - insgesamt 255 Mitarbeitende untersucht) - Arbeitsplatzbegehungen - Begehungen in Kundencentern Leipzig/Chemnitz - Gripeschutzimpfung - 98 Mitarbeitende geimpft 	<ul style="list-style-type: none"> -Untersuchung für die Bildschirmtätigkeit (pro Mitarbeiter/-in ca. 20 min - insgesamt 289 Mitarbeitende untersucht) -Arbeitsplatzbegehung -Begehung in Kundencentern Leipzig/Chemnitz

Nutzung der Betriebs-sportangebote <ul style="list-style-type: none"> • Badminton • Fußball • Schwimmen • Gymnastik • Volleyball • Tischtennis • LNB-Motion 	224 Mitglieder Wöchentlich 1 bis 2 Stunden Sport (nicht in den Schulferien)	223 Mitglieder
Teilnehmende Gesundheitstage	Ca. 350 Mitarbeitende	Ca. 200 Mitarbeitende
Teilnehmende REWE Team-Challenge		200 Teilnehmer

Die Firma Klüh Catering GmbH achtet auf gesundheitsbewusste **Speisenangebote** und verwendet keine Geschmacksverstärker; auch enthalten die Speisen bevorzugt keine Zusatzstoffe. Der Einsatz gentechnisch veränderter Komponenten wird vom Caterer abgelehnt. Es wird den Mitarbeitern regelmäßig ein gesundheitsbewusstes „Well Food-Vital“ Gericht angeboten, das sich aus frischen und überwiegend regional erzeugten Lebensmitteln zusammensetzt. Darüber hinaus gibt es eine Salatbar.

Die SAB hat das folgende Maßnahmenpaket für **wärmeintensive Sommermonate** beschlossen:

- Einholung eines Angebots für einen **Gebäudeklimaplan** bei einem Ingenieurbüro. In einem ersten Schritt soll ein 3D-Gebäudemodell zur Simulation von Maßnahmen und deren Effekten erstellt werden
- Installation von **Temperaturmessfühlern** in bestimmten Bereichen des Bankgebäudes und Auswertung der Ergebnisse
- nachhaltige **Klimatisierung** weiterer ausgewählter Bereiche des Bankgebäudes

Bis zu einer baulichen Umsetzung verbleibt es bei organisatorischen Erleichterungen und Abhilfemaßnahmen in den vermehrt vorkommenden Hitzemonaten (Lockerung der Kleiderordnung, Erweiterung des Arbeitszeitrahmens um die frühen Morgenstunden, kostenloses Mineralwasser).

Nach dem Berichtszeitraum wurde das beschlossene Maßnahmenpaket für wärmeintensive Sommermonate bereits vollständig umgesetzt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Verstärkte Kommunikation** der bestehenden Angebote in der Bank
- Weitere **Verbesserung der Arbeitsplatzausstattung** für sitzende Tätigkeiten und der Bildschirmarbeit an allen Standorten der Bank
- Prüfung einer Kooperationsvereinbarung mit einer gesetzlichen Krankenkasse für **präventive Maßnahmen**

C1.3 Diversität und Chancengleichheit

Die Einhaltung sozialer Standards ist für die SAB selbstverständlich und wird in allen Bereichen, Abteilungen und Einheiten nachgehalten. Die SAB bekennt sich zu den demokratischen Grundprinzipien und zur Toleranz gegenüber Andersdenkenden. Sie verpflichtet sich, **jeden Menschen, ungeachtet seiner Herkunft und seiner Lebensumstände, innerhalb und außerhalb der SAB mit Würde und Respekt zu behandeln.**

Regelung zur Chancengleichheit, Familie und Beruf aus dem Manteltarifvertrag für das private Bankgewebe und die öffentlichen Banken:

Die Tarifparteien sind gemeinsam der Auffassung, durch eine Sicherung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben zur Förderung der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere von Frauen beizutragen. Dazu sollen unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung konkrete betriebliche Vorgehensweisen erarbeitet werden, die die erforderliche Information und Motivation aller Mitarbeiter/-innen und der Führungskräfte ermöglichen.

- 1. Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt berücksichtigt werden. Dementsprechend sollen Ausschreibungen für Stellen so gestaltet werden, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.*
- 2. Die beruflichen Leistungen von Männern und Frauen sollen in gleicher Weise gefordert und gefördert werden. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und -qualifizierung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Arbeitsplatzanforderungen orientieren.*
- 3. Voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben, sind berechtigt, bis zu 6 Monate nach einer gesetzlichen Elternzeit in das Unternehmen zurückzukehren. Während dieser Zeit (insgesamt max. 3 1/2 Jahre) ruht das Arbeitsverhältnis. Nimmt der Arbeitnehmer diese tarifliche Verlängerungsmöglichkeit in Anspruch, ist dies – ebenso wie die Dauer der Verlängerung – der Bank mindestens 3 Monate vor Ablauf der gesetzlichen Elternzeit schriftlich mitzuteilen. Die Arbeitnehmervertretung ist davon in Kenntnis zu setzen. Im Falle der Rückkehr werden frühere Betriebszugehörigkeitsjahre angerechnet. Während der Familienphase sollten im beiderseitigen Interesse Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifizierung geprüft und genutzt werden, ggf. auch im Rahmen gesetzlich zulässiger Teilzeitarbeit.*

Die Etablierung einer **Kultur der Diversität** soll dazu dienen, jeden Einzelnen in seiner Entwicklung bestmöglich zu unterstützen.

Der **Altersdurchschnitt** in der SAB lag zum Jahresende 2018 bei 45,6 Jahren und für das Jahr 2019 bei 46,6 Jahren. Die Altersgruppe von 40 bis 49 Jahren macht mit 36,13 % den Hauptanteil der Beschäftigten der SAB aus (siehe Tabelle Altersstruktur).

Der Altersdurchschnitt lag mit 45,6 Jahren im Jahr 2018 über dem Altersdurchschnitt der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe (44,3 Jahre).

Um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten in der SAB zu erhalten, wurden verschiedene Maßnahmen ermittelt. Hierzu zählen:

- Gründung eines **Inklusionsteams** zur präventiven Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Wissens- und Erfahrungstransfer
- gezielte Weiterbildungsmaßnahmen

Darüber hinaus wird mit der Einführung eines **betrieblichen Gesundheitsmanagements** die Thematik zu gesunden und altersgerechten Arbeitsbedingungen vertieft sowie die Führungs- und Unternehmenskultur entsprechend sensibilisiert.

Tabelle: Altersstruktur der Beschäftigten

Altersgruppe	SAB 2019		SAB 2018	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
unter 30 Jahre	37	3,9 %	52	5,1 %
30 bis 39 Jahre	194	20,6 %	232	23,1 %
40 bis 49 Jahre	340	36,1 %	350	34,8 %
50 bis 59 Jahre	278	29,5 %	284	28,3 %
über 60 Jahre	92	9,7 %	87	8,7 %
alle Altersklassen	941		1.005	

Tabelle: Geschlechterverteilung Mitarbeitende und Führungskräfte

Geschlechterverteilung Führungskräfte								
	weibliche Führungskräfte		Anteil in %		männliche Führungskräfte		Anteil in %	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Geschäftsbereichsleiter	0		0,0		2		100,0	
Bereichsleiter/-in	2		50,0		2		50,0	
Abteilungsleiter/-in + Leiter/-in	2	3	13,3	16,7	13	15	86,7	83,3

Stellv. Abteilungsleiter/-in + Stellv. Leiter/-in	8	8	29,6	26,7	19	22	70,4	73,3
Gruppenleiter/-in	23	25	46,0	47,2	27	28	54,0	52,8
SAB Führungskräfte	35	38	35,7	35,5	63	69	64,3	64,5

Geschlechterverteilung gesamt						
	weibliche Mitarbeitende		männliche Mitarbeitende		Summe	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
unter 30 Jahre	27	23	25	14	52	37
30 bis 39 Jahre	133	108	99	86	232	194
40 bis 49 Jahre	223	210	127	130	350	340
50 bis 59 Jahre	191	181	93	97	284	278
über 60 Jahre	65	72	22	20	87	92
alle Altersklassen	639	594	366	347	1005	941

Die SAB hat sich dazu bekannt, eine paritätische Besetzung von Führungspositionen anzustreben. Vor diesem Hintergrund werden Bewerbungen von Frauen begrüßt. Zur **Förderung der Gleichstellung und der Steigerung der geschlechtsspezifischen Diversität in den Führungsebenen** hat die SAB mehrere Maßnahmen ergriffen. Zu den konkreten Zielen gehören dabei u. a. Diskriminierungsfällen vorzubeugen, die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter zu erhöhen sowie die geschlechterspezifische Diversität in den Führungsebenen zu steigern. So sind in der SAB **Grundsätze für die Auswahl und Bestellung der Personen der oberen Leitungsebene** beschlossen. Hierbei werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Zudem strebt der Verwaltungsrat – unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – eine Erhöhung des Anteils von Frauen im Verwaltungsrat an. Ein Schwerpunkt liegt hierbei auf Diversität, insbesondere auf dem Aspekt eines ausgeglichenen Verhältnisses von Männern und Frauen in Führungspositionen.

Auch hat sich die SAB das Ziel gesetzt, den Wissenstransfer zu verstärken und Personen zusammen zu bringen, die sich gegenseitig fördern und unterstützen. Zudem agiert die SAB sowohl intern als auch extern in Form von firmenübergreifenden Frauennetzwerken, um den Anteil der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die Etablierung von SAB-Netzwerken soll unter anderem auch dazu dienen, jeden Einzelnen in seiner Entwicklung bestmöglich zu unterstützen. Das **Netzwerk für Potenzialträger (w/m/d)** ist auf potenzielle Nachwuchskräfte ausgerichtet, die eine Führungsposition anstreben, um weiterführende Verantwortung zu übernehmen. Der Austausch wird durch erfahrene Führungskräfte begleitet, die als Mentorinnen oder Mentoren fungieren sowie thematische Impulse einbringen. Ein zweites, **unternehmensübergreifendes Netzwerk hat sich gebildet und spricht gezielt Frauen an**. Teilnehmerinnen der SAB, von SAP und itelligence tauschen sich zu Themen wie weiblichen Karrierewegen, Bedingungen für Frauen in Führungspositionen und aktuellen Entwicklungen aus. Externe Referentinnen und Referenten liefern im Rahmen von Vorträgen Anregungen für die Diskussion der Teilnehmerinnen.

Eine weitere potenziell benachteiligte Mitarbeitenden-/Bewerbergruppe sind **Menschen mit Behinderungen**. In Sachsen sind rund 10 % der Bevölkerung nach SGB IX als schwerbehindert anerkannt.⁵

Die SAB beschäftigte am Jahresende 2019 43 Schwerbehinderte und Schwerbehinderten Gleichgestellte (2018: 47). Die Schwerbehindertenquote liegt knapp unter der gesetzlichen Pflichtquote von 5 %. Bei der Besetzung von internen und externen Stellen werden Schwerbehinderte und Menschen, die mit einem Schwerbehinderten gleichgestellt sind, **bei gleicher Eignung bevorzugt** behandelt. In der Inklusionsvereinbarung bekennt sich die SAB zu ihrer Beschäftigungspflicht gemäß § 154 und § 155 SGB IX. Als öffentlicher Arbeitgeber im Sinne des § 154 Abs. 2 SGB IX ist sich die SAB ihrer besonderen Vorbildfunktion bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bewusst. Sie strebt deshalb an, die in § 154 Abs. 1 SGB IX genannte **Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen** zu erfüllen. Hierfür sollen:

- die Barrierefreiheit der Arbeitsstätten gewährleistet werden
- die Arbeitsplätze, das Arbeitsumfeld, die Arbeitszeit und die Arbeitsorganisation der schwerbehinderten Beschäftigten entsprechend der individuellen Erfordernisse behinderungsgerecht gestaltet werden
- die schwerbehinderten Beschäftigten bevorzugte Möglichkeiten zur Qualifikation und beruflichen Weiterentwicklung erhalten
- die Kompetenzen der Führungskräfte im Umgang mit schwerbehinderten Beschäftigten durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden
- freie Stellen und freie Ausbildungsplätze vorrangig mit geeigneten schwerbehinderten Bewerbern besetzt werden
- die Arbeitsverhältnisse der schwerbehinderten Beschäftigten möglichst dauerhaft erhalten werden

⁵ <https://www.sozialbericht.sachsen.de/menschen-mit-behinderungen-3979.html>

Tabelle: Anteil der Schwerbehinderten an den Gesamtbeschäftigten und Führungskräften (2019/2018)

	2019	2018
schwerbehinderte Beschäftigte insgesamt	43	47

Um die Chancengleichheit von Schwerbehinderten im Unternehmen sicherzustellen und ihre Eingliederung zu gewährleisten, verfügt die SAB über eine **Inklusionsvereinbarung**. Hierzu wurde 2019 ein **Inklusionsteam** gegründet. Diese Themen wurden auch im Verhaltenskodex adressiert. Neue Beschäftigte absolvieren zudem zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Schulung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Im Ergebnis wurden auch im Geschäftsjahr 2019 **keine Diskriminierungsfälle bekannt**. Im Januar 2007 wurde die **Dienstvereinbarung zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der SAB** abgeschlossen. In dieser sind die Organisationspflichten (Ausschreibungen, Schulungen der Beschäftigten, Merkblatt, repressive Maßnahmen und die Bekanntmachung des Gesetzes) sowie das Beschwerdeverfahren geregelt.

Einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben ferner **Ausländer und Menschen mit Migrationshintergrund**. Zum 31. Dezember 2018 lebten in Sachsen 6,9 % Ausländer/-innen.⁶ Der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern im Bereich des öffentlichen Dienstes in Sachsen lag zum Stichtag 31. Dezember 2017 bei 0,40 %.⁷ Die SAB beschäftigte 2019 0,85 % Mitarbeitende nichtdeutscher Nationalität (vgl. Tabelle); der Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund wird nicht erfasst. Besonders in den grenzübergreifenden Programmen ist die Beschäftigung von tschechisch- oder polnischen Muttersprachler/-innen ein Potenzial.

Tabelle: Anteil ausländischer Beschäftigter an den Gesamtbeschäftigten

	2019	2018
Deutsch	933	994
Sonstige	8	11
Summe	941	1.005
Anteil nichtdeutscher Beschäftigter	0,85 %	1,09 %

Zur Sensibilisierung für das Thema Diversität fanden verschiedene **Ausstellungen** im Empfangsbereich und **Veranstaltungen** im Konferenzzentrum der SAB statt (z. B. die Wanderausstellungen MUNDANI – für Weltbürger von morgen).

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Analyse des Handlungsbedarfes** im Bereich der Diversität auf allen Bereichen im Rahmen des Strategie- und Transformationsprozesses (beginnend mit einer ausführlichen praxisgereichten Definition für die SAB unter Berücksichtigung des demografischen Wandels)
- Berücksichtigung der Handlungsfelder Gleichberechtigung und Diversität im **Fortbildungsplan** (in Anlehnung von vor dem Berichtszeitraum erfolgten Schulungen, z. B. Verein Atticus e. V.: Interkulturelle Diskussionskultur) und im Veranstaltungsplan von VS

⁶ Sachsen.de / Statistik: <https://www.statistik.sachsen.de/html/369.htm>

⁷ Der Sächsische Ausländerbeauftragte, <https://sab.landtag.sachsen.de/de/service/statistiken/statistiken-6757.cshtml>

- Angebot spezifischer **Veranstaltungen** in Kooperation mit einschlägigen Institutionen und Initiativen in einem Veranstaltungsplan und Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen (z. B. Umundu-Festival)
- Aufbau eines **Mentoring-Programmes**: in Arbeit
- die Etablierung eines/einer **Gleichstellungsbeauftragten**
- Information der Mitarbeitenden über die einschlägigen, von der SAB geförderten **Institutionen und Initiativen**
- Vernetzung der Kunden und Angebot einer **Veranstaltungsplattform** in der Bank
- Im Februar 2020 wurde Frau Nicole Sommer zur **Diversitätsbeauftragten** ernannt. Frau Sommer wird im Rahmen ihrer Zuständigkeit als stellvertretende Personalleiterin und darüber hinaus die Vorgaben für dieses Thema entwickeln.

Negativ-Aspekt C1.4 Menschenunwürdige Arbeitsbedingungen

Im Berichtszeitraum gab es **keine Anzeigen und Beschwerden zu menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen** bei der SAB. Die SAB führt nur sehr wenige Gerichtsprozesse zu arbeitsrechtlichen Fragen und überhaupt **keine wegen menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen**.

C2 Ausgestaltung der Arbeitsverträge

C2.1 Ausgestaltung des Verdienstes

Die **tariflichen Mitarbeiter** werden im Rahmen des **Tarifvertrages für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken** vergütet. Die tarifliche Eingruppierung der Mitarbeiter erfolgt auf Grundlage des Manteltarifvertrages sowie des Gehaltstarifvertrages. Die Vergütung der **außer- (AT) und übertariflichen (ÜT) Mitarbeiter** richtet sich nach den in der **Geschäfts- und Risikostrategie** festgelegten Grundsätzen. Dabei orientiert sich die Vergütung an der Komplexität und dem Verantwortungsbereich der jeweiligen Aufgabe. Gleichzeitig wird die Bedeutung einer Position jeweils im Verhältnis zur Bedeutung anderer Positionen betrachtet. Die von der SAB gewährten **Zulagen** sind immer an besondere Funktionen gebunden (Funktionszulagen) bzw. werden insbesondere bei außer- und übertariflichen Mitarbeitern gewährt, um für einzelne Gehaltsbestandteile die Tarif- und Rentenfähigkeit im Sinne der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen. Die Zulagen sind Bestandteil der fixen Vergütung. Für Funktionszulagen gilt eine Rahmenregelung, welche den Anlass der Zulagengewährung, die Zulagenhöhe sowie die Zulagendauer festlegt. Zielvereinbarungen sind nicht mit finanziellen Anreizen verbunden. Es besteht ein **Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen**. Im Jahr 2019 wurden Abfindungen in Höhe von 270 TEUR (288 TEUR im Jahr 2018) gezahlt. Neueinstellungs- oder Halteprämien wurden nicht gezahlt.

Sowohl bei tariflichen als auch bei außertariflichen Mitarbeitern wurden **keine leistungsabhängigen und grundsätzlich auch keine variablen Arbeitsentgelte** gewährt. Auf der Basis festgelegter Grundsätze zu den Vergütungssystemen sollen damit etwaige Fehlanreize vermieden werden.

Die Bank hat mit der Gewerkschaft ver.di einen **Haustarifvertrag zur Leiharbeit** geschlossen. Neben einer verlängerten Überlassungshöchstdauer regelt der Haustarifvertrag für Leiharbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen eine Übernahmemöglichkeit sowie ab dem ersten Tag der Überlassung **Equal Pay** (gleiche Bezahlung) und **Equal Treatment** (gleiche Arbeitsbedingungen).

Die Stabseinheiten Risikocontrolling, Compliance und Informationssicherheit (Gruppe Compliance), Innenrevision und Personal bilden die **Kontrolleinheiten der SAB** im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (IVV). Die Vergütung dieser Mitarbeiter ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung möglich ist.

Die Bank vergütete zum 31. Dezember 2019 **812 Mitarbeiter (Vorjahr: 875) tariflich und 129 Mitarbeiter (Vorjahr: 130) außer- bzw. übertariflich**. Die Summe aller fixen Vergütungen (ohne Leiharbeitnehmer) betrug 52,1 Mio. EUR (Vorjahr: 52,7 Mio. EUR).

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

Praktika (Pflicht oder freiwillig) im Rahmen eines Hochschulstudiums sowie **Studierende während der Abschlussarbeit** werden nach dem Mindestlohngesetz bezahlt. **Auszubildende** im Sinne des § 10 Berufsbildungsgesetz erhalten die im Teil II des Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken festgelegten Vergütungen. **Werkstudenten** werden nach Tarifgruppe 3 des Manteltarifvertrages für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken vergütet.

Die Vergütungssysteme sind angemessen ausgestaltet. Die Gesamtvergütung aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen ist in den nachfolgenden Grafiken offengelegt.

	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche/Unternehmensfunktionen							gesamt
		Bereich Kredit	Bereich Zuschuss	Bereich Finanzen/IT	Bereich Risikomanagement/Organisation	unabhängige Kontrollfunktionen	sonstige		
Mitglieder (Anzahl)	2								
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in Full Time Equivalent zum Ende des Jahres		131 121,82	362 340,87	129 124,87	99 92,01	85 78,93	135 129,85	941 888,35	
Gesamte Vergütung für das Jahr (in EUR)	720.691,7	6.756.403,7	18.546.316,6	7.449.469,7	5.211.655,2	4.689.257,4	8.324.741,7	51.698.536,0	
davon gesamte fixe Vergütung (in EUR)	720.691,7	6.756.403,7	18.546.316,6	7.449.469,7	5.211.655,2	4.689.257,4	8.324.741,7	51.698.536,0	
davon gesamte variable Vergütung (in EUR)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

	Mitglieder der Geschäftsleitung nach § 25c KWG	Geschäftsbereiche/Unternehmensfunktionen							gesamt
		Bereich Kredit	Bereich Zuschuss	Bereich Finanzen	Bereich Bankbetrieb	unabhängige Kontrollfunktionen	sonstige		
Mitglieder (Anzahl)	2								
Gesamtanzahl der Mitarbeiter nach Köpfen und in Full Time Equivalent zum Ende des Jahres		135 125,73	404 385,25	117 111,31	159 151,82	89 83,73	101 97,28	1005 955,12	
Gesamte Vergütung für das Jahr (in EUR)	710.530,6	6.634.829,6	19.151.614,0	5.908.956,3	8.908.414,0	4.757.506,0	5.986.721,6	52.058.572,0	
davon gesamte fixe Vergütung (in EUR)	710.530,6	6.634.829,6	19.151.614,0	5.908.956,3	8.908.414,0	4.757.506,0	9.129.606,0	52.058.572,0	
davon gesamte variable Vergütung (in EUR)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	

Die Offenlegung der Vergütungen erfolgt über den jährlichen Geschäftsbericht und ist für jeden einsehbar.

Aufgrund der oben beschriebenen **Tarifstruktur** liegt der **Verdienst über dem Niveau des lebenswürdigen Verdienstes in Sachsen/Dresden** (siehe folgende Tabelle).

Tabelle: Einkommensspreizung, Medianeinkommen und lebenswürdiger Verdienst

	2019	2018
Gesamtvergütung der des Gesamtvorstandes (2 Vorstandsmitglieder) (Jahresbrutto)	720.691,7 TEUR	710530,6 TEUR
Niedrigster Tariflohn im Unternehmen (Jahresbrutto)	31.453	30.953
Innerbetriebliche Einkommensspreizung (Faktor Mindest- zu Höchsteinkommen)	Die Einkommensspreizung beträgt ausgehend von der unterstellten hälftigen im Jahresabschluss veröffentlichten Gesamtvergütung des Vorstandes (i. H. v. 720.691,7 TEUR) und dem niedrigsten Tariflohn (TG 3, BJ 1 - 31.453 Jahresbrutto bei Vollzeit) mindestens 1 zu 11,5 .	Die Einkommensspreizung beträgt ausgehend von der unterstellten hälftigen im Jahresabschluss veröffentlichten Gesamtvergütung des Vorstandes (i. H. v. 710.530,6 TEUR) und dem niedrigsten Tariflohn (TG 3, BJ 1 - 30.953 Jahresbrutto bei Vollzeit) mindestens 1 zu 11,5 .
Medianeinkommen* (Monatsbrutto)	50.336,00 EUR (entspricht der Tarifgruppe 6 Berufsjahr 11)	49.418,00 EUR (entspricht Tarifgruppe 6 Berufsjahr 11)
Standortabhängiger „lebenswürdiger Verdienst“ (living wage)	k. A.	14.880 EUR (1. Januar 2018) ⁸

In der SAB gibt es **keine Möglichkeiten zur selbstorganisierten Bestimmung des Verdienstes**. Die Vergütungsgrundsätze sind in der **Geschäftsstrategie der Bank** geregelt. Die Geschäftsstrategie wird im Rahmen des Strategieprozesses durch den Vorstand festgelegt und im Verwaltungsrat beraten. Ein Vergütungskontrollausschuss ist nicht eingerichtet. Der

⁸ German living wage: <https://tradingeconomics.com/germany/living-wage-individual>. Daten für den Freistaat Sachsen sind nicht bekannt.

Verwaltungsrat der SAB wird jährlich hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütungssysteme informiert. Er beschließt gemäß Satzung der SAB über die Grundsätze der Beschäftigungsverhältnisse und die Vergütung der Geschäftsleiter.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Neben dem etablierten Managementkarriereweg sollen die Voraussetzungen für die Einführung einer **Fachkarriere** geschaffen werden.

C2.2 Ausgestaltung der Arbeitszeit

Als Teil ihrer sozialen Verantwortung bietet die Bank den Mitarbeitenden ein **Gleitzeitmodell** an. Hierzu besteht eine **Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit**, die im Geschäftsjahr 2019 im Vorgriff auf eine anstehende Anpassung weiter ausgebaut wurde, indem unter anderem eine Erweiterung des bestehenden Arbeitszeitrahmens erfolgte. Laut Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken beträgt die **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (ohne Pausen gerechnet) 39 Stunden**. Die Arbeitsleistung kann grundsätzlich montags bis freitags innerhalb eines Arbeitszeitrahmens von 6:00 Uhr bis 20:00 Uhr erbracht werden. Es gibt keine Kernarbeitszeit, in der alle Mitarbeitenden anwesend sein müssen. **Jede Gruppe/Abteilung bestimmt für sich in Abstimmung mit den direkten Vorgesetzten kundenorientierte Arbeitszeiten**, innerhalb derer die Gruppe/Abteilung ausreichend besetzt sein muss. Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes sind einzuhalten. Insbesondere darf die tägliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden (laut Arbeitszeitgesetz derzeit 10 Stunden ohne Pause). Überschreiten die Arbeitsstunden einer Woche die regelmäßige Wochenarbeitszeit, so sind die überschüssigen Arbeitsstunden auf dem Gleitzeitkonto des Mitarbeitenden gutschreiben. Auf dem Gleitzeitkonto werden maximal 80 Arbeitsstunden gutgeschrieben. Liegt die Zahl der Arbeitsstunden einer Woche unter der regelmäßigen Wochenarbeitszeit, so ist die sich daraus ergebende Stundendifferenz zunächst mit Arbeitszeitguthaben auf dem Gleitzeitkonto auszugleichen. Reicht das vorhandene Arbeitszeitguthaben zum Ausgleich der Stundendifferenz nicht aus, so entsteht eine Arbeitszeitschuld (negativer Arbeitszeitsaldo), die auf dem Gleitzeitkonto zu verbuchen ist. Die Zeitschuld darf 40 Stunden nicht überschreiten. Für auf diesem Gleitzeitkonto gutgeschriebene Stunden werden keine Mehrarbeitszuschläge gezahlt.

Das **Gleitzeitkonto wird als Ampelkonto geführt**. In der Grünphase steuert der/die Mitarbeitende sein Zeitkonto in Abstimmung mit der Gruppe/Abteilung weitestgehend eigenverantwortlich. Die Grünphase umfasst einen Zeitsaldo von -10 bis +30 Arbeitsstunden und sollte der Normalzustand des Zeitkontos sein. In der Gelbphase müssen sich Mitarbeitende und zuständige Führungskraft verständigen, wie der weitere Auf- bzw. Abbau des Zeitsaldos vermieden bzw. das Zeitkonto wieder in die Grünphase zurückgeführt werden kann. Die Gelbphase umfasst die Zeitsalden von mehr als +30 bis +60 Arbeitsstunden bzw. von unter minus 10 bis minus 30 Arbeitsstunden. In der Rotphase trägt der/die Abteilungsleitende dafür Sorge, dass das Zeitkonto des/der Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange schnellstmöglich zurückgeführt wird. Zu diesem Zweck vereinbart der/die Abteilungsleitende mit dem/der Mitarbeitenden einen konkreten Zeitabbauplan, der über die Personal-

Abteilung dem Personalrat zur Kenntnis gegeben wird. Der/die Abteilungsleitende ist berechtigt, Zeitausgleich anzuordnen, bis sich der/die Mitarbeitende wieder bei maximal +30 Stunden bewegt. Die Rotphase umfasst Zeitsalden von mehr als +60 bis +80 bzw. von unter minus 30 bis minus 40 Arbeitsstunden.

Arbeitsstunden, die wegen der Erreichung der Obergrenze von mehr als 80 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto nicht mehr gutgeschrieben werden können, werden gekappt. Stichtag für die Feststellung, ob die Obergrenze von 80 Stunden überschritten wird, ist immer der letzte Wochentag (= Sonntag). Der **Abbau von Zeitguthaben erfolgt ausschließlich durch Freizeitausgleich**. Dabei können einzelne Stunden oder ganze Tage auch im Zusammenhang mit Urlaub als Freizeitausgleich genommen werden. Die Lage der Stunden und Tage ist einvernehmlich in Abstimmung mit der Führungskraft festzulegen und hat sich am Kundeninteresse und den Bedürfnissen der Bank auszurichten.

Der **Ausgleichszeitraum** dauert jeweils ein Jahr. Er beginnt am 1. Juli eines Jahres und endet am 30. Juni des Folgejahres. Im Verlaufe dieses Ausgleichszeitraums **muss jede/-r Mitarbeitende sein/ihr persönliches Gleitzeitkonto einmal auf Null zurückgeführt haben**, das heißt, das Gleitzeitkonto muss exakt Null betragen oder in den Bereich der Minusstunden gehen. Hat der/die Mitarbeitende zu keinem Zeitpunkt im Verlaufe des vorgenannten Zeitraumes das Gleitzeitkonto auf Null zurückgeführt, wird sämtliches Arbeitszeitguthaben, das am 30. Juni eines Jahres auf seinem persönlichen Gleitzeitkonto vorhanden ist, gekappt. Die Auszahlung eines Zeitguthabens ist ausgeschlossen.

Mehrarbeit ist nach dem Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken **nur ausnahmsweise** und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Bestimmungen des Tarifvertrages zulässig. Gemäß § 4 Ziffer 2 des Tarifvertrages ist Mehrarbeit die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, soweit sie nicht entweder in der vorhergehenden oder in den darauf folgenden vier Wochen durch entsprechende Freizeitgewährung ausgeglichen wird. Verantwortlich für die Anordnung von Mehrarbeit ist der/die Abteilungsleitende. Der/die Abteilungsleitende muss grundsätzlich zwei Wochen vor der Anordnung der Mehrarbeit diese bei der Abteilung Personal unter Nennung des genauen Personalkreises und der konkreten Zeit beantragen. Die Personalabteilung hat die Zustimmung des Personalrates grundsätzlich vor der Anordnung der Mehrarbeit einzuholen.

Pausen gelten nicht als Arbeitszeit. Jede Pause außerhalb des Bankgebäudes sowie die im Cafeteria-Bereich der Bank zwischen 11:30 und 14:00 Uhr verbrachten Zeiten sind an den **Zeiterfassungsgeräten** zu buchen. Unterschreitet die Dauer der gebuchten Pausen die arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vorgesehene Mindestpausendauer laut Arbeitszeitgesetz bzw. ist keine Pause erfasst worden, so wird die Differenzzeit automatisch von der gebuchten Anwesenheitszeit abgezogen. Jede/-r Mitarbeitende, der an der Zeiterfassung teilnimmt, kann über den **Employee Self Service (ESS)** die Zeiterfassung sowie Abwesenheiten selbst elektronisch erfassen und auswerten.

Bei der Aufgabenzuweisung sind von den Führungskräften die individuellen Möglichkeiten und Fähigkeiten der jeweiligen Mitarbeiterin oder des jeweiligen Mitarbeiters zu berücksichtigen, um bestmögliche Leistungen zu erzielen.

Tabelle: Wochenarbeitszeit und geleistete Überstunden

Indikator	2019	2018
unternehmensweit definierte Wochenarbeitszeit	39 h	39 h
Geleistete Überstunden: Alternativ bezahlte Überstunden: Bez. Überstunden je mitarbeitender Person und Jahr	<ul style="list-style-type: none"> nicht auswertbar 432,45 0,46 (bei 812 Mitarbeitenden, die an der Zeiterfassung teilnehmen) 	<ul style="list-style-type: none"> nicht auswertbar 187,69 0,19 (bei 875 Mitarbeitenden, die an der Zeiterfassung teilnehmen)

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Flexibilisierung des Arbeitszeitrahmens
- Einführung sowie Verstetigung des mobilen Arbeitens

C2.3 Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses und Work-Life-Balance

Als Teil ihrer sozialen Verantwortung bietet die Bank den Mitarbeitern **Teilzeitregelungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** an:

„Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden.“

(Auszug aus dem Manteltarifvertrag für das private Bankgewebe und die öffentlichen Banken)

Auch **gesellschaftliches Engagement** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt die SAB nachdrücklich, wenn dies in keinem Widerspruch zu den Interessen des Unternehmens steht. Dies kann je nach Anliegen des Mitarbeiters durch **Freistellung** z. B. für Einsätze beim THW oder als Bürgermeister oder in einem Verein etc. erfolgen (vgl. auch Ausführungen in Abschnitt E 2.2.).

Zum 31. Dezember 2019 beschäftigte die Bank 268 Mitarbeiter (Vorjahr: 253) in Teilzeit (ohne Altersteilzeit). Es befanden sich 13 Mitarbeitende (Vorjahr: 14) in Mutterschutz, Elternzeit oder sonstigen Freistellungen sowie 36 Mitarbeitende (Vorjahr: 34) in der Ruhephase der Altersteilzeit. Als eine weitere Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde **„Führen in Teilzeit“** etabliert, was bereits durch mehrere Führungskräfte praktiziert wird.

Tabelle: Verfügbarkeit und Inanspruchnahme von Arbeitsmodellen

Indikator	Berichtszeitraum
Auflistung aller im Unternehmen möglichen Arbeitsmodelle	<ul style="list-style-type: none"> • AT/ÜT außerhalb der Zeiterfassung: Vertrauensarbeitszeit • Tarifkräfte: Gleitzeit; reguläre wöchentliche Arbeitszeit – 39 Stunden

Anzahl der Führungskräfte/Mitarbeitenden mit individuellen Arbeitsmodellen (z.B. Teilzeit, Jobsharing)	<ul style="list-style-type: none"> • Teilzeit: individuell arbeitsvertraglich geregelt mit den Mitarbeitenden • Von 268 Mitarbeitenden in Teilzeit sind 9 als Führungskraft tätig (2018: 253, davon 7 Führungskräfte)
--	---

Um den Erwartungen der Beschäftigten generationenübergreifend besser gerecht zu werden, bietet die SAB ein hohes Maß an **Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeiten**, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, an (siehe C2.2).

Im Zusammenhang mit der Einführung des digitalen Arbeitsplatzes sowie des Neubaus am Standort Leipzig wird das **mobile Arbeiten** für eine steigende Zahl der Beschäftigten an Bedeutung gewinnen. Die SAB richtet für ihre Beschäftigten moderne Arbeitsumgebungen ein.

Die SAB unterstützt ihre Beschäftigten aktiv bei der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**. Im Rahmen von Kooperationen zwischen Dresdner Wirtschaftsunternehmen und der Stadt Dresden kann die SAB bevorzugt auf Kinderbetreuungsplätze zugreifen. Es stehen jeweils **15 sog. Belegplätze in zwei Kindertageseinrichtungen (KiTa)** zur Verfügung. Grundsätzlich stehen die Belegplätze den Kindern zur Verfügung, von denen mindestens ein Elternteil Beschäftigte/r der SAB ist. Jeweils 13 Plätze der beiden Einrichtungen werden an Kinder mit Hauptwohnsitz Dresden vergeben; jeweils zwei Plätze können von Kindern mit Hauptwohnsitz außerhalb Dresdens genutzt werden.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Bessere **Kommunikation** der bereits verfügbaren Angebote (z. B. im Intranet)
- Das Arbeitszeitmodell ist im Rahmen der Bemühungen zum **mobilen Arbeiten** zu überprüfen
- Als Grundlage wird eine **Mitarbeiterbefragung** zur Arbeitszeitgestaltung in allen Teams durchgeführt

Negativ-Aspekt C2.4 Ungerechte Ausgestaltung der Arbeitsverträge

Für alle Mitarbeitenden wird ein „lebenswürdiger Verdienst“ sichergestellt, siehe Abschnitt C2.1.

Die investierte Arbeitszeit ist kein hinreichendes Kriterium bei der Bewertung des Engagements. Im Vordergrund steht die Qualität der Arbeitsleistung sowie die Eigenmotivation des/der Mitarbeitenden. Die flexiblen Arbeitszeitregelungen mit einem klaren Fokus auf die Vermeidung von Überstunden (vgl. Abschnitt C2.2) und das Personalentwicklungsendagement (vgl. Abschnitt C2.1) bringen zum Ausdruck, dass die Arbeitsergebnisse und die Kompetenz der Mitarbeitenden bei der Bewertung den Vorrang haben vor dem reinen Zeitansatz. Nachvollzogen werden kann dies in dem Beurteilungsbogen der Motivationsschreiben.

Hilfskräfte und in Ausbildung befindliche Mitarbeitende (z. B. Schüler, Auszubildende, Praktikanten und Werkstudenten) werden ebenfalls nach Tarif bezahlt, siehe Abschnitt C2.1. Ihr Verdienst wird als gerechtfertigt eingeschätzt.

Trotz des mit der Gewerkschaft ver.di geschlossenen Haustarifvertrags zur Leiharbeit mit einer verlängerten Überlassungshöchstdauer, einer Übernahmemöglichkeit unter bestimmten Voraussetzungen sowie ab dem ersten Tag der Überlassung Equal Pay (gleiche Bezahlung) und Equal Treatment (gleiche Arbeitsbedingungen) haben Zeitarbeitende gegenüber befristet Beschäftigten **vor allem das Zusatzrisiko der geringeren Planungssicherheit hinsichtlich der Einsatzdauer**. Mit dem erwarteten Rückgang der EU-Fördermittel wird die SAB neben einem unbefristeten Personalstamm nur noch in begrenztem Maß auf flexible und zeitlich befristete Einsätze von Arbeitskräften zurückgreifen.

Tabelle: Befristete Verträge, Zeitarbeitsverträge, Pauschal- und Nullstundenverträge

Indikator	2019	2018
Anzahl aller Beschäftigten inkl. Zeitarbeitende	1.166 (inkl. Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudierende, Azubis, Trainees)	1.207 (inkl. Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudierenden Azubis, Trainees)
Befristete Arbeitsverträge: <ul style="list-style-type: none"> Relation befristeter Arbeitsverträge zu nicht befristeten Arbeitsverträgen. 	11,9 % befristete Arbeitsverträge (112 befr. zu 941 insgesamt)	15,3 % befristete Arbeitsverträge (154 befr. zu 1.005 insgesamt)
Zeitarbeit: <ul style="list-style-type: none"> Anzahl Zeitarbeitende Mindestvertragslaufzeit Zeitarbeitende Maximalvertragslaufzeit Zeitarbeitende 	<ul style="list-style-type: none"> 225 Leiharbeiter/-innen 31. Dezember 2019 31. Dezember 2020 	<ul style="list-style-type: none"> 203 Leiharbeiter/-innen 31. Dezember 2018 31. Dezember 2020
Anzahl Pauschalverträge	0	0
Anzahl Null-Stundenverträge	0	0

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Um die Planungssicherheit für die Mitarbeitenden zu verbessern, sollte die Entscheidungen über die Verlängerung oder Aufhebung einer Befristung möglichst früh getroffen und dem Mitarbeitenden schnellstmöglich mitgeteilt werden.
- Die Perspektiven der nicht unbefristet angestellten Mitarbeiter sollten im Zusammenhang mit dem Haustarifvertrag detaillierter aufgezeigt werden.

C3 Förderung des ökologischen Verhaltens der Mitarbeitenden

C3.1 Ernährung während der Arbeitszeit

Neben der Förderung nachhaltiger Kundenaktivitäten über die verschiedenen Programme ist das eigene nachhaltige Handeln ein weiteres Ziel der Geschäftsstrategie. Die hierzu formulierten Ziele sind die Schonung und nachhaltige Nutzung von Ressourcen sowie damit einhergehend ein möglichst geringer Energieverbrauch.

Auch bei der Essenversorgung der Mitarbeitenden durch den Caterer – die Firma Klüh GmbH – in der Kantine und der Coffee Lounge achtet die SAB auf Nachhaltigkeit. Der Caterer verwendet möglichst **viele Produkte aus regionalem Anbau** von regionalen Lieferanten. Außerdem wird auf eine **bevorzugte Verwendung saisonaler Produkte** geachtet. Aktuell gibt es bereits **jeden Tag mindestens ein vegetarisches Menü**. Die SAB plant, ihren Mitarbeitenden zusätzlich täglich ein ökologisches Essen (überwiegend bio und aus regionalen Zutaten) anzubieten. Ein entsprechendes Angebot liegt bereits vor.

Ein neu gegründeter **Kantinenausschuss der SAB** beschäftigt sich mit Veränderungsprozessen hinsichtlich gesunder Ernährung und der Einbeziehung nachhaltiger regionaler Dienstleister und Produkte, um eine gesunde Ernährung der Mitarbeitenden zu ermöglichen und gleichzeitig regionale Nahrungsmittel zu forcieren. Dafür geben die Mitglieder Feedback zum Angebot und tauschen sich zu Angebotserweiterungen aus. Der Kantinenausschuss setzt sich wie folgt zusammen:

- zwei Mitarbeitende der SAB
- ein/-e Vertreter/-in des Vorstandsstab
- ein/-e Vertreter/-in des Stabs Personal
- ein/-e Vertreter/-in des Personalrates
- sowie der Caterer.

Tabelle: Ökologische Verpflegung im Unternehmen

Indikator	Berichtszeitraum
Anteile der im Unternehmen angebotenen Verpflegung aus ökologischer Herkunft: <ul style="list-style-type: none"> - saisonale Lebensmittel - biologisch zertifizierte Lebensmittel - Lebensmittel aus solidarischer Landwirtschaft 	Soll-Angebotsstruktur/Grundsätze gem. Cateringvertrag: <ul style="list-style-type: none"> • max. 55 % Convenience-Grad und Frische-Convenience-Produkte • Einbezug saisonaler Rohstoffe/Zutaten, nachweislich mind. 15 %iger Anteil • Verwendung regionaler Produkte; es muss nachweislich ein 80 %iger Anteil an regionalen Waren eingehalten werden • Einsatz von MSC-Fisch oder gleichwertig zertifiziertem Fisch • Einsatz nachhaltiger Produkte und deren Kennzeichnung
Fleischanteil an der im Unternehmen angebotenen Gesamternährung (in %)	<ul style="list-style-type: none"> • Nicht ermittelbar. Von drei Hauptgerichten muss täglich eines vegetarisch sein. Zudem gibt es ein Salatbuffet.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Angebot eines täglichen **ökologischen Essens** mit stärkerer Subvention als konventionelles Essen, um das Bewusstsein zu fördern
- Die **Indikatoren** sollen im Gespräch mit dem Dienstleister weiter **verbessert** werden. Über die Maßnahmen in diesem Bereich soll die Kommunikation ins Haus verbessert werden (z. B. Intranet)
- Für die Bewirtung innerhalb des Konferenzbereiches, insbesondere für große Veranstaltungen, ist die Beschaffung von **eigenem Geschirr** vorgesehen, um den Prozess ökologischer gestalten zu können (Vermeidung regelmäßiger Ausleihen von Fremdfirmen/Vermeidung von Einweggeschirr, statt dessen ökologische Reinigung etc.)

C3.2 Mobilität zum Arbeitsplatz

Vollständige Daten zu den Arbeitswegen der Mitarbeitenden liegen bislang nicht vor. Einen Anhaltspunkt gab jedoch die im Rahmen der Erstellung der Gemeinwohlbilanz durchgeführte **Mitarbeiterumfrage zu Aspekten der Nachhaltigkeit**, an der sich 302 Mitarbeitende beteiligten (vgl. nachfolgende Tabelle). Im Vergleich zum Modal Split (Verkehrsmittelwahlverhalten, d. h. die Anteile verschiedener Verkehrsarten am Gesamtverkehr) der Landeshauptstadt Dresden fällt der Anteil der Pkw-Nutzung und der Fußwege geringer aus, jener der ÖPNV-Nutzung dagegen höher. Dies deutet darauf hin, dass das angebotene JobTicket Wirkung entfaltet.

Tabelle: Verkehrsmittelnutzung zum Arbeitsplatz (Ergebnis der Nachhaltigkeitsbefragung*)

Verkehrsmittel	Arbeitswege SAB in %*				Wege Landeshauptstadt Dresden ⁹
	<5 km	5-15 km	>15 km	Gesamt	Anteil aller Personenwege am Werktag
Bus/Straßenbahn				24,4 %	20%
Bahn (SPNV, d.h. Interregio-Express, Regional-Express, Regionalbahn und S-Bahn)				7,5 %	
Fahrrad				19 %	18%
Elektrofahrrad				1 %	36%
Auto				30,9 %	
Elektroauto				0 %	26%
Fuß				12,5 %	
Sonstige				4,8 %	

* Frage: Wie gestalten Sie in der Regel Ihren Arbeitsweg? Mehrfachnennungen möglich. Beantwortet von 302 Mitarbeitenden

Im Sinne einer umweltfreundlichen Mobilität wäre es, den Anteil der Nutzer konventioneller benzin- oder dieselpetriebener Fahrzeuge bei der Arbeitsweggestaltung zu reduzieren. Gemäß der Mitarbeitendenumfrage liegt dieser **bei kurzen Arbeitswegen** von weniger als 5 km

⁹ Landeshauptstadt Dresden | Stadtplanungsamt (2020): Ergebnisse der repräsentativen Haushaltbefragung „SrV 2018“ der TU Dresden zur privaten Mobilität in Dresden: https://www.dresden.de/media/pdf/stadtplanung/verkehr/SrV_2018_Modal_Split_72-18.pdf

immer noch bei 13 % und erreicht **bei mittleren Arbeitswegen** von 5-15 km seinen höchsten Wert von 32 %. Hier würden Fahrräder und Elektrofahrräder eine umweltfreundliche Alternative bieten. Bei **längeren Arbeitswegen** von mehr als 16 km böten die Bahn oder auch Elektro-Pkw eine umweltfreundliche Reisealternative.

Die SAB bietet ihren Mitarbeitenden in Dresden ein **JobTicket für den öffentlichen Nahverkehr** an. Das JobTicket stellt eine freiwillige Arbeitgeberleistung dar. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Bezuschussung durch die SAB oder die Dresdner Verkehrsbetriebe (DVB). Durch die DVB wird ein Rabatt pro JobTicket in Höhe von 10 % gewährt. Der Rabatt wird jedoch höchstens in der Höhe des Zuschusses der SAB gewährt. Der Zuschuss der SAB beträgt 10,00 EUR pro JobTicket. **Das JobTicket wird derzeit von 365 Mitarbeitenden genutzt.**

Das JobTicket ist wochentags (Montag bis Freitag) jeweils zwischen 6:00 Uhr und 18:00 Uhr an die Person des/der Beschäftigten gebunden und gilt in diesem Zeitraum nur in Verbindung mit einem gültigen Personaldokument des/der Beschäftigten. In den übrigen Zeiten (wochentags jeweils 18:00 Uhr bis 6:00 Uhr, an Wochenenden und an gesetzlichen Feiertagen jeweils ganztägig) gelten für das JobTicket die Übertragungsmöglichkeiten und Mitnahmeregelungen einer Abo-Monatskarte.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Im Rahmen des neu initiierten Strategie- und Transformationsprozess sowie hinsichtlich der Inbetriebnahme des Neubaus in Leipzig wird die Mobilität zum Arbeitsplatz aus der **Perspektive der Mitarbeitenden** betrachtet werden
- Für die zukünftige Beobachtung der Entwicklung der Mitarbeitermobilität soll die **Erhebung von Daten über die Verwendung der Verkehrsmittel** ausgebaut werden. Dies kann für die Dienstreisen durch die Einrichtung unterschiedlicher Kostenarten für die Verwendung verschiedener Verkehrsmittel oder eines elektronischen Fahrtenbuchs etc. erfolgen

Bereits in der Wirtschaftsplanung enthalten und in der Umsetzungsphase des aktuellen Berichtszeitraumes:

- Schaffung weiterer **Fahrradstellplätze** inkl. Umbau eines Gebäudebereich in **Umkleide- und Duschbereiche** für Fahrradfahrende und Joggende
- Installation von **E-Ladestationen** für privaten und dienstlich verwendeten Elektrofahrzeuge sowie E-Bikes
- Bereitstellung weitere **Elektrofahrzeuge** für Dienstreisen durch Tausch der vorhandenen Fahrzeugflotte
- bevorzugte Vergabe von Stellplätzen in der Tiefgarage für Elektrofahrzeuge sowie Fahrzeuge mit Hybridantrieb. Hierzu ist eine Änderung der betreffenden internen Regelung erforderlich

Weitere Vorschläge aus dem Nachhaltigkeitscafé und der Mitarbeitendenbefragung lassen sich in folgende Themengruppen clustern:

1. Unterstützung der Fahrradfahrer/-innen, Jogger/-innen und Fußgänger/-innen:

- Moderne, sichere und zahlreichere Fahrradständer, Verbesserung des Fahrradzugangs in die Tiefgarage, Fahrradleasing (JobBike)
2. Unterstützung der Bus- und Bahnfahrer/-innen:
JobTicket z. B. nur für die Wintersaison, monats- oder wochenweise, Zuschuss zu Regionalverkehr und DB
 3. Unterstützung der E-Mobilität:
Ausweitung Ladestation, Dienstfahräder, Zuschuss für private Anschaffung
 4. Förderung von Fahrgemeinschaften:
Mitfahrinitiativen, Schwarzes Brett
 5. Unterstützung mobilen Arbeitens:
Von den 302 Mitarbeitenden der Mitarbeitendenbefragung würden 82 % die Möglichkeit mobilen Arbeitens in Anspruch nehmen

C3.3 Organisationskultur, Sensibilisierung für ökologische Prozessgestaltung

Die Steigerung der Nachhaltigkeit ist als langfristiges **Unternehmensziel in der Geschäftsstrategie** verankert. Weiter sind die Nachhaltigkeit und der Umweltschutz im **Verhaltenskodex** festgeschrieben. Die Betrachtung zur Steigerung der ökologischen Nachhaltigkeit erfolgt aus zwei Perspektiven. Zum einen unterstützt die SAB mithilfe einer Vielzahl von Förderprodukten Vorhaben, die von Privatpersonen, Unternehmen, Vereinen und Kommunen durchgeführt werden. Zum anderen rückt auch das eigene nachhaltige Handeln zunehmend in den Fokus. Die SAB setzt bereits eine Vielzahl von Maßnahmen um, um verschiedenen ökologischen Aspekten gerecht zu werden. So bezieht die Bank beispielsweise Ökostrom aus 100 % erneuerbaren Energien und nutzt zur Stromerzeugung eine Photovoltaikanlage. Zur Verminderung des direkten Schadstoffausstoßes hat sich die SAB zum Ziel gesetzt, ihre Fahrzeugflotte zunehmend auf Elektrofahrzeuge umzustellen.

Neben den bereits definierten Zielen im Rahmen der Geschäftsstrategie (Top-Down) zur Förderung und Umsetzung der Nachhaltigkeit in der Bank unterstützt die SAB auch einen kreativen Gedankenaustausch der Mitarbeiter unabhängig von Hierarchie und Abteilungszugehörigkeit (Bottom-Up). Hierfür wurde u. a. ein **Nachhaltigkeitscafé** im Stile eines Brainstormings ins Leben gerufen. Dabei treffen sich interessierte Mitarbeitende und tauschen ihre Überlegungen aus, welche anschließend unvoreingenommen diskutiert werden. Bei einem erkennbaren Nutzen hinsichtlich Nachhaltigkeit bzw. Gemeinwohl wird über die Organisationseinheit derjenigen Person, die sich als Ansprechpartner für die Weiterverfolgung zur Umsetzung bereit erklärt oder in deren Aufgabenbereich die Überlegung organisatorisch zu verorten ist, ein Konzept erstellt. Dieses Konzept wird dann innerhalb des organisatorischen Rahmens und der sonstigen üblichen zu entscheidenden Fragen (Kosten-/Nutzenabwägung, Risikoeinschätzung, Reputationsauswirkungen, etc.) geprüft.

Weiterbildungen zum Thema Ökologie werden in der SAB bislang nicht angeboten. Die SAB erweitert ihr Weiterbildungsprogramm im nachfolgenden Berichtszeitraum um Angebote zur Umweltbildung und unterstützt dabei ihre Beschäftigten bei der Umsetzung von Vorhaben

zum Umwelt- und Artenschutz sowie zur nachhaltigen Entwicklung des Lebensraums im Rahmen der Tätigkeit der SAB. Bei der Personalrekrutierung spielen ökologische Fragen bislang keine Rolle.

Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende erfolgen unter anderem über die Dokumentation der **Schriftlich fixierten Ordnung (SFO)**. Hier werden Mitarbeiter z. B. darauf hingewiesen, vorrangig öffentliche Verkehrsmittel für Dienstreisen zu nutzen. Im Ergebnis konnte so bei der Umstellung der Leasingfahrzeuge aufgrund der niedrigeren Auslastung der Pool-Dienstfahrzeuge ein Fahrzeug eingespart und die Flotte verringert werden. Darüber hinaus erfolgt eine Sensibilisierung über Aktionstage. So lag ein Teil des Fokus' der **Gesundheitstage** auf gesunder Ernährung aus regionalen ökologischen Anbauprodukten.

Da das Thema Nachhaltigkeit in der Bank deutlich an Bedeutung gewonnen hat, wurde mittels Intranet-Aufruf ein **Nachhaltigkeitsteam** gegründet, in welchem sich Mitarbeiter freiwillig einbringen können, um den Klimaschutz durch das tägliche Handeln im Rahmen der Geschäftstätigkeit zu unterstützen.

Indikator	Berichtszeitraum
Bekanntheitsgrad der Unternehmenspolitik zu ökologischem Verhalten (in %)	23 %
Akzeptanzgrad des ökologischen Betriebsangebots bei Mitarbeitenden (in %)	Überwiegend vorhanden

Die Indikatoren wurden anhand einer **Mitarbeitendenbefragung** mit 302 Teilnehmern ermittelt. Die Akzeptanz der derzeitigen Aktivitäten zugunsten der Nachhaltigkeit leitet sich daraus ab, dass auf die Frage „Sollte das Thema Nachhaltigkeit in seiner ökonomischen, ökologischen und sozialen Dimension innerhalb der SAB (Mitarbeitende und Organe) und außerhalb (Lieferanten, Eigentümer der Bank, Kunden, gesellschaftliches Umfeld) eine größere Bedeutung haben?“ 90 % der Mitarbeitenden mit „Ja“ oder „eher Ja“ geantwortet haben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Vgl. oben (Abschnitt C2.3 und C1.2): verbesserte Kommunikation, Schulungen, Veranstaltungen zu Nachhaltigkeitsthemen sowie Einbringung der Mitarbeiterperspektive in dem begonnenen Strategie- und Transformationsprozess.

Negativ-Aspekt C3.4 Anleitung zur Verschwendung / Duldung unökologischen Verhaltens

Auf die SAB treffen keine der nachstehenden Negativ-Aspekte zu:

- Sogenannte **Oberklasse-Geschäftsfahrzeuge > 180 g CO₂/km** gibt es bei der SAB nicht
- Eine **Anregung von ökologisch schlechterwertigen Alternativen** kommt bei der SAB nicht vor. Bei Dienstreisen werden sowohl Bahn- als auch Flugreisen angeboten, aber in der Fachhandbuchregelung Dienstreisen ist geregelt, dass Bahnfahrten bevorzugt werden sollen

- **Konsumangebote mit zu hohem Verpackungsanteil** wie etwa Kaffeekapseln, Essensverpackungen aus PET, Getränkeangebot in Einmalverpackung oder ähnliches gibt es bei der SAB nicht
- **Verbote für ökologisch nachhaltige Produkte, z. B. für Recyclingpapier**, existieren nur für ausgewählte Drucker aus technischen Gründen, generell aber nicht
- Es findet kein **nachlässiger Umgang mit Abfällen** in der SAB statt. Jedem/-r Mitarbeitenden ist es möglich, seinen/ihren Abfall in die in den Teeküchen zur Verfügung stehenden Abfalltrennsysteme (Trennung nach Bio-, Grüner-Punkt-, Restabfall bzw. in den Büroräumen vorhandenen Abfallbehälter (Pappe/Papier-, Bio- und Grüner-Punkt-Abfall) zu verbringen. Im Rahmen der arbeitstäglichen abendlichen Unterhaltsreinigung erfolgt durch den von der SAB beauftragten Dienstleister die Abholung der getrennten Abfallsorten und die Verbringung dieser in die in den Müllräumen dafür vorgesehenen großen Abfalltonnen

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Verzicht auf Logo-Briefpapier und Einführung von Öko-Briefpapier:** In allen Kopierraum wird gedrucktes Briefpapier mit dem Logo der SAB vorgehalten. Jedes Mal, wenn sich an den Angaben in der Kopf- oder Fußzeile etwas ändert, wird das vorhandene Papier entsorgt und neues beschafft. Zur Lösung dieses Problems wurde im nachfolgenden Berichtsraum umgesetzt, kein Logo-Briefpapier mehr zu verwenden, sondern Word-Dokumente für Briefe mit Logo und Briefkopf zu programmieren (solche Word-Briefvorlagen gibt es bereits für die EU-Programmen Sachsen – Tschechien und Polen – Sachsen). Bei etwaigen Änderungen kann die Vorlage einfach umprogrammiert werden. Für dieses Verfahren musste ökologisches Papier getestet und danach beschafft werden, um alle Seiten auf Ökopapier ausdrucken zu können.
- Die **Mitarbeitendenbefragung** hat das **nachhaltige Interesse der Mitarbeitenden** gezeigt, das eigene **ökologische Verhalten** zu verbessern. Auf die Frage „Was können Sie tun, um ihren Arbeitsalltag in der SAB nachhaltiger zu gestalten?“ haben 125 Personen konkrete Vorschläge für die Änderung des eigenen Verhaltens unterbreitet. Diese Vorschläge hängen oftmals auch mit der Bereitstellung von Angeboten der Bank bzw. Prozessveränderungen zusammen. Diese werden in den Abschnitten C3.2, D3.1. und E3.1 näher dargestellt. Diese Bereitschaft, das eigene Verhalten zu ändern, kann Anhaltspunkt für Unterstützungsmaßnahmen der Bank sein, die von der (bank-)öffentlichen Darstellung positiver Handlungsweisen über die Erstellung von Verhaltensregeln bis hin zu konkreten weiteren Angeboten der Bank oder Prozessveränderungen reichen.
- **Verstetigung der Vorschläge aus der Mitarbeiterbefragung** und der **Ideensammlung im Nachhaltigkeitscafé** für eine nachhaltige Entwicklung der Bank, die auch zur Klärung von Fragen zum richtigen Verhalten genutzt werden können, z. B. zweiseitiger Druck als Standard.

C4 Innerbetriebliche Mitentscheidung und Transparenz

C4.1 Innerbetriebliche Transparenz

Den Mitarbeitenden zugänglich sind sämtliche **Regelungsdokumente (Arbeitsanordnungen, Fachhandbücher, Prozesshandbücher) sowie Strategien und der Verhaltenskodex im Intranet**. Dokumente wie der **Geschäfts- oder Offenlegungsbericht** werden im Internet auf der **Homepage der SAB** veröffentlicht. Darüber hinaus wird bei größeren Personalentscheidungen (z. B. Wechsel Abteilungsleiter, Umstrukturierung) eine **interne Mitarbeiterinformation** eingestellt. Anlassbezogen werden die Mitarbeitenden über das Intranet über **Jahresabschluss**, Abschluss von **Sondervereinbarungen** oder anstehende Veranstaltungen informiert. Im Rahmen der jährlichen **Personalversammlung** erfolgt des Weiteren eine Information über wirtschaftliche Daten, die Organisationsstruktur, der Geschäftstätigkeit sowie aktuelle relevante Themen im Zusammenhang mit der SAB.

Die bereitgestellten Informationen und Dokumente sind für alle Mitarbeitenden im Internet bzw. Intranet zugänglich. Informationen aus der für alle Mitarbeitenden zugänglichen Personalversammlung werden in der Regel nicht veröffentlicht.

Kritische Daten (z. B. personenbezogene Daten, Besprechungsinhalte der Führungsgremien) stehen nur den für die Bearbeitung zuständigen Mitarbeitenden bzw. Organisationseinheiten zur Verfügung. Hier stehen u. a. rechtliche Belange (z. B. Bankgeheimnis, Verwaltungsgeheimnis, Datenschutz und Informationssicherheit) einer Veröffentlichung im Wege.

Tabelle: Einschätzung des Grads der Transparenz wichtiger Daten

Datengruppe	Transparenz im Berichtszeitraum
- Protokolle der Führungsgremien	- 0 %
- Gehaltsstruktur/Einkommensbericht	- 100 %
- Interne Kostenrechnung	- 100 %
- Entscheidungen über Einstellungen/Entlassungen	- 100 %
- evtl. weitere wesentliche Daten	- keine weiteren Angaben

Der Jahresabschluss wird gemäß den rechtlichen Vorgaben erstellt. Im **Geschäftsbericht** werden die bedeutsamen Positionen in der Bilanz und Gewinn- und Verlustrechnung verständlich erläutert. Die Wirtschaftsplanung und der Jahresabschluss der SAB werden nicht nur auf einer Führungskräfteklausur diskutiert, sondern auch **in einer Betriebsversammlung des Personalrates durch den Vorstandsvorsitzenden vorgestellt und Fragen hierzu beantwortet**.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Verbesserung der internen Kommunikation.** Die o. g. Informationen sollen auf alle erforderlichen Ebenen weiterkommuniziert werden. Es sollten Hilfestellungen geboten werden, um die Informationen strukturierter weiterzugeben. Die Informationsvermittlung im Intranet sollte erleichtert werden durch neue Kommunikationsformate (z. B. Übernahme von **Abteilungsnewslettern** und Abteilungsbesprechungen als Beispiele für die Gesamtbank, **Podcast, Videobotschaften** etc.)

C4.2 Legitimierung der Führungskräfte

Freie Stellen werden mithilfe eines genau geregelten Verfahrens besetzt. Im Rahmen einer Stellenausschreibung kann sich jede/-r interne ggf. auch externe Kandidat/-in darauf bewerben. Zum Auswahlprozess gehören ein Vorstellungsgespräch sowie weitere Auswahlmethoden (berufsbezogener Persönlichkeitstest oder Assessment Center). Bei allen Besetzungsverfahren hat der Personalrat bis einschließlich der stellv. Abteilungsleiterenebene ein Mitbestimmungsrecht. Darüber hinaus erhält der Personalrat die Besetzung der Stelle zur Information. Wenn schwerbehinderte oder gleichstellte Bewerber/-innen sich auf die Stelle bewerben, wird die Schwerbehindertenvertretung zur Besetzung der Stelle angehört. Der Vorstand entscheidet über die Besetzung von Führungspositionen.

Bisher sind in der SAB keine Mitwirkungsmöglichkeiten für Teammitglieder bei der Legitimierung von Führungskräften vorgesehen.

Die Mitarbeitenden der SAB geben ihren Führungskräften ggf. ein individuelles Feedback innerhalb oder außerhalb der DIALOG-Gespräche. Die Führungskraft entscheidet, wie sie damit umgeht. Weiterführende Maßnahmen werden nicht getroffen.

Die SAB bildet gezielt Nachwuchsführungskräfte aus. Hierzu wurde ein spezieller **Nachwuchsführungskräfte-Pool** geschaffen. Die hierin ausgewählten Mitarbeitenden werden durch spezielle Weiterbildungsmaßnahmen gefördert und so auf zukünftige Herausforderungen vorbereitet. Auch die **Etablierung einer systematischen Karriere- und Nachfolgeplanung** soll im Jahr 2020 in der SAB umgesetzt werden. Der Einstieg erfolgte im Jahr 2019 bereits über **individuelle Entwicklungsplanungen** und soll weiter ausgebaut werden.

Die SAB hat sich zum Ziel gesetzt, die Auswahl und Entwicklung von Nachwuchsführungskräften zu forcieren, um eine systematische Nachfolgeplanung zu gewährleisten. Aufgrund dessen wurde unter anderem ein **Netzwerk für Potenzialträger/-innen** gegründet, das auf potenzielle Nachwuchskräfte ausgerichtet ist, die eine Führungsposition anstreben und weiterführende Verantwortung übernehmen möchten. Der Austausch wird durch erfahrene Führungskräfte begleitet, die als Mentorinnen oder Mentoren fungieren. Insbesondere weibliche Führungskräfte fungieren hierbei als Promotorinnen, übernehmen eine Vorbildrolle und zeigen Gegenbeispiele zum männlichen Führungskräftebild auf.

Indikator	Berichtszeitraum
Anteil der Führungskräfte, die über Anhörung/Gespräch/Mitgestaltung/Mitentscheidung der eigenen Mitarbeitenden legitimiert wurden	0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Im Rahmen des neu initiierten Strategie- und Transformationsprozesses sowie einem Führungskräfteentwicklungsprogramm wird ein Leitbild für Führungskräfte entwickelt und in der Bank verankert

C4.3 Mitentscheidung der Mitarbeitenden

Mitarbeitende haben grundsätzlich die Möglichkeit, mit ihrem Fachwissen und ihren Ideen auf Entscheidungsprozesse der SAB bei der Produktentwicklung und -verbesserung, beim Organisationsablauf, bei der Effizienz und der Kundenzufriedenheit einzuwirken. Hierzu werden die Mitarbeiter entweder motivations- oder kompetenzorientiert angesprochen.

Der hierzu in den Aktivabteilungen der Bank installierte **kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP)** versteht sich als Identität stiftendes Instrument. Das Einbringen von Ideen aller Mitarbeitenden ist ausdrücklich erwünscht. Entsprechende Ressourcen werden zur Verfügung gestellt und Umsetzungsprozesse unterstützt. Regelmäßig werden im Rahmen von Abteilungsveranstaltungen oder über das interne Informationssystem Ergebnisse vorgestellt und über Erfolge informiert. Innerhalb der letzten zwei Jahre wurden aus dem Projekt KVP **aus 360 Ideen aus dem Abteilungen WI und KB 141 Projekte umgesetzt**. Weitere befinden sich in der Umsetzung.

Darüber hinaus existieren **weitere Projekte, bei denen die Mitarbeitenden teilweise hierarchieübergreifend die Möglichkeit erhalten, Verantwortung und Entscheidungen mitzutragen**. Hierzu zählen Projekte zur Digitalisierung der Verwaltung, zur Verbesserung der Kommunikation und zur Effizienzsteigerung.

Daneben wurden **informelle Prozesse** gestartet, in denen Mitarbeitende unterschiedlicher Hierarchieebenen die Möglichkeit haben, ihre Vorschläge einzubringen. Hierzu zählen u. a. das Nachhaltigkeitsteam und das Frauennetzwerk.

Indikator	Berichtszeitraum
Anteil der Entscheidungen, die über Anhörung/Mitwirkung/Mitentscheidung getroffen werden	Wird noch nicht bankweit erhoben

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Die Möglichkeiten, die die Mitarbeitenden haben, müssen verstärkt und kontinuierlich im Haus bekannt gemacht werden. Hier bietet sich eine **Vertiefung der Kommunikation** über die bereits im Intranet verfügbaren Infos an
- Der sehr durchstrukturierte **KVP-Prozess** sollte **auch für die Stabsbereiche** geöffnet werden. Die informellen Maßnahmen im Sinne der Nachhaltigkeit (Frauennetzwerk, potenzielle Führungskräfteentwicklung, Nachhaltigkeitscafé etc.) sollen dadurch nicht ersetzt werden. Die unterschiedlichen Wege zum Ziel müssen klarer abgegrenzt und untereinander kommuniziert werden

Negativ-Aspekt C4.4 Verhinderung des Betriebsrates

Der **Personalrat der SAB** besteht seit Gründung der SAB und ist nach Maßgabe des SächspersVG in alle wesentlichen Entscheidungsprozesse eingebunden.

Verbesserungspotenzial/Ziele:

keine

D1 Ethische Kundenbeziehungen

D1.1 Menschenwürdige Kommunikation mit Kundinnen und Kunden

Zur Kundenbetreuung und Neukundengewinnung unternahm die SAB im Berichtszeitraum folgende Aktivitäten:

Die SAB betreibt keine klassische aktive Neukundengewinnung, da sie nicht am Wettbewerb mit gewöhnlichen Geschäftsbanken teilnimmt. Jedoch besteht für Neukundinnen und Neukunden die Möglichkeit **persönlich, telefonisch und elektronisch** mit der SAB Kontakt aufzunehmen und sich über Förderprogramme **beraten** zu lassen. Darüber hinaus ist die SAB auf verschiedenen **Messen** vertreten (z. B. Baumessen, Karrieremessen), hält Vorträge zu Fördermöglichkeiten und arbeitet eng mit Verbänden und Kammern zusammen. Im Rahmen dieser Öffentlichkeitsarbeit werden **Flyer** zu stark nachgefragten Programmen verteilt.

Die SAB besitzt fünf Kundencenter bzw. Regionalbüros in Dresden, Leipzig, Chemnitz, Görlitz und Torgau. Mehrmals im Jahr werden Bestandskundinnen und -kunden zu **programmspezifischen Workshops** eingeladen. Dort soll sich über Schwierigkeiten bei der Antragsbearbeitung ausgetauscht werden. Dieser aktive Austausch vermittelt der Bank eine Perspektive aus Kundensicht und soll Ideen zu Verbesserungsvorschlägen, etwa den Formularen oder Prozessen der Ablauforganisation, generieren.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit führt die SAB **Kundenbefragungen** durch, um zielgerichtet auf die Bedürfnisse eingehen zu können. So entstehen Ideen, wie der Internetauftritt kundenfreundlicher gestaltet werden kann. Weiter veröffentlicht die Pressestelle anlassbezogen aktuelle Informationen über die Bank und neue Förderprodukte.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 0,26 % (0,44 % in 2018) der Gesamtausgaben des Unternehmens für Marketing, Verkauf und Werbung eingesetzt (siehe nachfolgende Tabelle).

Indikator: Übersicht Budgets für Marketing, Verkauf, Werbung (in EUR):

Aufwendung Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	2018	2019
Öffentlichkeitsarbeit	638.018,70	186.022,73
Messen	203.550,70	273.496,14
Geschäftsbericht	22.811,81	29.565,70
Inserate	2.201,50	2.201,50
Werbemittel	19.591,50	22.787,80
Infomaterial, Prospekte, Flyer	66.107,69	28.594,58
Summe	952.281,90	542.668,45

Gesamtausgaben gem. GuV¹⁰ in EUR

218.121.000,00

206.435.039,07

Anteil in Prozent

0,44 %

0,26 %

¹⁰ exkl. Abschreibungen und Zuführung zum Fonds für allg. Bankrisiken

Als zentrale Förderbank des Freistaats Sachsen agiert die SAB nicht als klassisches Unternehmen im Wettbewerb. Deshalb ist das Marketing auf eine **reine Informations- und Beratungsleistung** fokussiert. Das marktgerichtete Verhalten der SAB dient nicht dazu, Marktanteile zu gewinnen, Überzeugungsarbeit zu leisten oder absatzfördernd/manipulativ auf das Verhalten von Zielgruppen einzuwirken. So ist der Nutzen des Kunden bzw. die Steigerung des Kundennutzens stets dem eigenen Umsatzstreben übergeordnet. Dieselbe Grundhaltung besteht für Verkaufs- und Vertriebsprozesse. Die Frage nach dem ethischen Verhalten in der Kommunikation, insbesondere in der Werbung, und in Verkaufsprozessen ist daher von untergeordneter Relevanz. Die so verstandenen Werbeaktivitäten im Sinne der klassischen Mediawerbung der SAB konzentrieren sich auf Druckerzeugnisse. In der Konsequenz gibt es in der SAB auch **keine leistungsabhängige Vergütung von Verkaufs- und Vertriebsmitarbeitenden**.

Indikator: Anteil der Verkaufs-/Vertriebsmitarbeitenden, deren Gehalt leistungsabhängige Variablen/Provisionen beinhalten und deren Anteile in %: 0 %

Die SAB steht in Kontakt zu den verschiedensten Menschen, Unternehmen und Organisationen. Ihnen gegenüber tritt die SAB als starker Partner mit starken Werten auf und handelt verantwortungsbewusst. Das umfasst nicht nur die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, sondern geht weit darüber hinaus: Unternehmensinterne Vorgaben und freiwillige Selbstverpflichtungen bilden die Grundlage für eine gesetzeskonforme, ethisch orientierte und nachhaltige Unternehmenskultur. Dies sind Prämissen, die im **Verhaltenskodex** der SAB verankert sind, in den auch **Service- und Qualitätsgrundsätze** eingegangen sind.

Der Verhaltenskodex sieht die Behandlung eines jeden Menschen, ungeachtet seiner Herkunft und seiner Lebensumstände, innerhalb und außerhalb der SAB mit **Würde und Respekt** vor. Von ihren Geschäftspartnern erwartet die SAB die Einhaltung von **Menschenrechten, Rechtstreue, Kinder- und Jugendschutz** sowie die Beachtung gleichwertiger sozialer Standards im **Umgang mit Mitarbeiter*innen und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen**. Die Beschäftigten der SAB dulden **keine Diskriminierungen, Belästigungen und sonstigen abwertenden Verhaltensweisen**, weder innerhalb noch außerhalb der SAB, soweit ihnen dieses zumutbar ist. Dies gilt für alle Kommunikationswege, insbesondere die sozialen Netzwerke.

Im Berichtszeitraum hat die SAB zudem einen eigenen **Kommunikationsplan inkl. eines Leitfadens zur Kundenkommunikation** erstellt. Kernaufgabe ist u. a. die Kundenorientierung.

Die SAB **fordert das Feedback der Kundinnen und Kunden aktiv ein** und nutzt es für ihre Weiterentwicklung. Für Reklamationen und Beschwerden von Kundinnen und Kunden steht ein **Beschwerdemanagement** zur Verfügung. Dieses stellt durch einen standardisierten Beschwerdeprozess sicher, dass Kundenbeschwerden dokumentiert und zeitnah bearbeitet werden. Durch regelmäßige Auswertungen des Beschwerdeaufkommens werden Verbesserungspotenziale identifiziert und intern kommuniziert. Bei öffentlichen Förderprogrammen erfolgt eine transparente und objektive Aufbereitung von Entscheidungen auch dadurch, dass es im Hinblick auf Förderentscheidungen die **Möglichkeit eines förmlichen Widerspruchsverfahrens** gibt und die Entscheidungen für Prüfbehörden entsprechend nachvollziehbar sein müssen.

Darüber hinaus erfolgt in bestimmten Förderprogrammen ein kontinuierliches Monitoring der Kundenzufriedenheit in Form einer **standardisierten Kundenbefragung**. Im Rahmen dieser Befragung werden Kundenwünsche in Bezug auf die Service- und Beratungsleistungen der SAB sowie Verbesserungspotenziale aus Kundensicht abgefragt. Die gewonnenen Daten werden regelmäßig ausgewertet und interpretiert, in grafischer Form aufbereitet und intern kommuniziert.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Ausweitung Kundenbefragung:** Prüfung, ob eine Ausweitung der standardisierten Kundenbefragung auf alle Förderprogramme möglich ist, Durchführung einer allgemeinen Kundenbefragung
- **Messung der Umsetzung der durch Kunden oder Kundenbetreuer initiierten Veränderungsvorschläge**

D1.2 Barrierefreiheit

Potenzielle Antragstellerinnen und Antragsteller (**Privatpersonen**) können u. a. aufgrund ihres **Alters**, einer **Behinderung**, ihres **Bildungsstandes**, ihrer **kulturellen Herkunft** und ihres **sozialen Status** auf Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme der Dienstleistungen der SAB stoßen. So sind beispielweise folgende Hürden möglich:

- für die elektronische Antragstellung benötigt eine Person spezifische Technikunterstützung bzw. kann das vorhandene Angebot nicht nutzen
- die Antragsunterlagen sind für die Person unverständlich, da sie für die Antragstellenden kognitiv nicht zu fassen sind bzw. die Sprache nicht kundenfreundlich formuliert ist
- auf Grund eingeschränkter Mobilität kann die Person keine Vor-Ort-Beratung nutzen
- Menschen mit Sehbehinderung können die Internetseite der SAB nicht nutzen, weil eine automatische Vorlesefunktion fehlt
- Die SAB kommuniziert prinzipiell in der Amtssprache Deutsch, wodurch nicht deutschsprachigen Kundinnen und Kunden ein Nachteil entsteht

Auch **Unternehmen, öffentliche Kundinnen und Kunden sowie Vereine** können gegenüber größeren Strukturen benachteiligt sein, weil sie aufgrund ihrer geringen Größe nur über eingeschränkte Möglichkeiten und Kapazitäten des Zugangs zu Informationen und der Nutzung von Förderprogrammen verfügen.

Als Förderbank ist es Aufgabe der SAB, benachteiligte Kundinnen und Kundengruppen zu fördern und zu unterstützen. Die SAB unterteilt ihre Kundinnen und Kundengruppen in **Privatpersonen, Unternehmen, öffentliche Kunden** und **Vereine**. Alle diese Gruppen können auf mögliche Hürden stoßen. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick sowohl über die erwähnten Kundinnen und Kundengruppen als auch über ihre potenziellen Zugangshürden bei der Nutzung der Produkte und Dienstleistungen der SAB.

Tabelle: Kundinnen und Kundengruppen mit besonderen Zugangshürden

Kundinnen und Kundengruppe	Benachteiligte Teilgruppen	Mögliche Hürden
----------------------------	----------------------------	-----------------

Privatpersonen	Sehbehinderte	<ul style="list-style-type: none"> • Verständlichkeit von Formularen und Informationen • eingeschränkte Mobilität bei der Inanspruchnahme von Beratung • eingeschränkte Verständlichkeit von Prozessen • fehlender Internetzugang • eingeschränkte Verständlichkeit von Prozessen
	Gehbehinderte	
	Menschen mit geistiger Behinderung	
	ältere Menschen > 65 Jahre	
	Menschen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen	
	Geringqualifizierte	
	Kunden außerhalb der Ballungszentren	
Unternehmen	Klein- und Kleinstunternehmen	<ul style="list-style-type: none"> • keine eigene Fördermittelabteilung • fehlende Affinität zu Büroarbeit / Verwaltungsdingen
Öffentliche Kunden	Kleine bzw. periphere Kommunen	<ul style="list-style-type: none"> • keine eigene Fördermittelabteilung
Vereine	Kleine Vereine	<ul style="list-style-type: none"> • geringe Liquidität und eingeschränkte Möglichkeit zur Vorfinanzierung, hoher Ehrenamtsanteil

Der Anteil der benachteiligten Kundinnen und Kunden wird bislang nicht erfasst. Ziel der SAB ist es, die Zugänglichkeit von Informationen und Produkten für alle Kundengruppen zu verbessern.

Die SAB fördert im Rahmen ihrer Aufgaben sowohl bei den Kundinnen und Kunden als auch innerhalb der SAB aktiv die **Beseitigung und Verhinderung der Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen**. Dadurch gewährleistet sie eine gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft und ermöglicht ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung. Die SAB hat hierzu eine **Dienstvereinbarung** abgeschlossen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht.

Um eine gute Erreichbarkeit der SAB für alle Kundinnen und Kundengruppen zu gewährleisten, betreibt die SAB in Leipzig, Dresden und Chemnitz **barrierefreie Kundencenter**, die gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind. Um noch besser für die Kundinnen und Kunden erreichbar zu sein, wurden die **Geschäftszeiten** in den Kundencentern in Leipzig und Chemnitz **verlängert**. Generell ist die SAB mit ihren Standorten in Dresden, Leipzig, Chemnitz und Görlitz in der Breite gut aufgestellt und auch für benachteiligte Kundinnen und Kunden erreichbar. Zusätzlich zu der persönlichen Beratung stehen den Kundinnen und Kunden mit dem **Servicecenter** der SAB immer kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und eine gute Beratung am Telefon zur Verfügung.

Ein weiteres Augenmerk liegt auf einer barrierefreien Ausgestaltung der **Homepage** der SAB. Die Website wurde überarbeitet (Anpassung an mobile Endgeräte, Annäherung an die Barrierefreiheit) und dem Kundinnen und Kundeninteresse angepasst. Sie ist beispielsweise mit einem **Förderfinder** ausgestattet, der gemäß dem Feedback der Kundinnen und Kunden hilft, sich besser zu orientieren und schneller zu dem gewünschten Programm zu gelangen. Ebenso gibt es die Möglichkeit, sich für einen Newsletter anzumelden. **Newsletter** werden bei neuen Themen bzw. Veränderungen in den Bereichen der Wirtschaft und des Wohnungsbaus versandt. Eine weitere Erleichterung stellt das **Förderportal** der SAB dar. Dieses ermöglicht es für einige Programme bereits, Anträge komplett elektronisch bei der SAB einzureichen und die gesamte Kommunikation elektronisch abzuwickeln.

Aktuell arbeitet die SAB an einer **Darstellung und Unterstützung in leichter Sprache**. Dies wurde bereits in einigen Förderprogrammen umgesetzt. Darüber hinaus widmen sich seit 2018 sowohl der **Vorstandsstab** wie auch die Mitarbeiterinitiative „**Fach Austausch kundenefreundliche Sprache (FAKS)**“ der Aufgabe, Formulare und Kommunikation in verständlicher Sprache zu verfassen. In Zusammenarbeit mit den richtliniengebenden Ministerien trägt die SAB zur „**Übersetzung“ von Förderrichtlinien in eine kundenfreundlichere Sprache und Struktur** bei.

Um gerade kleineren Unternehmen, Kommunen und Vereinen den Zugang zu Informationen und die Nutzung der Förderprogramme zu erleichtern, sind die **Kundenberaterinnen und Kundenberater** der SAB **bei Kammern, Verbänden etc. vor Ort** unterwegs, um Vorträge zu halten und Fragen zu beantworten.

Weiterhin sind Vertreterinnen und Vertreter der SAB auch auf **Messen** und **externen Veranstaltungen** präsent. Dort können Kurzberatungen durchgeführt werden, und die SAB reicht eine breite Palette an **Informationsmaterial** aus, so dass sich die Kundinnen und Kunden in kurzer, gut überschaubarer Art und Weise über die wichtigsten Fakten zu den jeweiligen Förderprogrammen informieren können.

In den grenzüberschreitenden EU-Programmen Interreg Sachsen – Tschechien und Polen – Sachsen erfolgt die Kommunikation bereits **zweisprachig** auf Deutsch und Polnisch bzw. auf Deutsch und Tschechisch.

Eine Benachteiligung kleinerer und gemeinwohlangelierter Unternehmen ist ausgeschlossen. Die SAB beachtet bei der Umsetzung der Förderprogramme den **Gleichheitssatz gemäß Artikel 3 GG. Großunternehmen sind von Förderprogrammen oftmals ausgeschlossen oder erhalten geringere Förderung**. Ziel der Wirtschaftsförderung ist es in der Regel, die **kleinen und mittleren Unternehmen verstärkt zu fördern**. Durch die erhöhten Fördersätze sollen die kleinen und mittleren Unternehmen in die Lage versetzt werden, sich auch überregional durchzusetzen. **Kreditfinanzierungen** dienen in der Regel der Ergänzungsfinanzierung von Fördervorhaben, um den Förderempfängern die Finanzierung des Eigenanteils zu erleichtern.

Die auch vorhandene **Förderung von Großunternehmen (Leuchttürmen)** dient mittelbar auch der Förderung von kleineren und mittleren Unternehmen, da die Region als Ganzes gestärkt wird.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Vermeidung von Wegen für Menschen mit Beeinträchtigungen:** Einführung der elektronischen Antragstellung für **alle** Programme über das Förderportal der SAB
- **Mehrsprachige Informationen:** Einführung englischsprachiger Produktflyer
- **Erweiterung der Internetseite der SAB** um eine Anzeige- bzw. Übersetzungsmöglichkeit in englischer Sprache, FAQ für weitere Programme
- **Einsatz sozialer Medien** oder gezielte Online-Beratungsangebote prüfen
- **Einfache Sprache:** Darstellung **aller** Angebote der SAB in einfacher Sprache

- **Kundenfreundlich formulierte** Förderrichtlinien und Antragsunterlagen
- **Technische Anpassungen der Website:** Für Sehbehinderte wäre es eine enorme Verbesserung, wenn auf der Internetseite entsprechend dem eigenen Bedarf die Schriftgröße anpassbar wäre. Weiterhin wäre auch eine automatische Vorlesefunktion hilfreich. Überprüfung der Website auf Barrierefreiheit
- **Veranstaltungen für sozial Benachteiligte:** Die SAB könnte Veranstaltungen für sozial Benachteiligte (z. B. Inklusionsveranstaltungen) realisieren.
- **Erfassung und Nutzung des Potenzials mehrsprachiger Beschäftigter** zur Betreuung fremdsprachiger Kundinnen und Kunden
- **Ermittlung der Bedürfnisse für weitere Maßnahmen (vgl. Kundenbefragung bei D 1.1.)**

Negativ-Aspekt D1.3 Unethische Werbemaßnahmen

Die SAB führt **keine unethischen Werbemaßnahmen** durch. Ihre Werbe- oder Verkaufsmaßnahmen sind nicht als unethisch zu bewerten, da die zentralen Aufgaben der Kommunikation und des Kundenmanagements in einer Informations- und Beratungsfunktion bestehen und sich damit auf die Informations- und Wissensvermittlung sowie auf eine neutrale Beratung beziehen. Der Marktauftritt der SAB ist mit einem restriktiven und zurückhaltenden Auftreten gleichzusetzen, da sich die SAB als Förderbank nicht als aktiver oder dominanter Marktteilnehmer positioniert. Keine der im Arbeitsbuch zur Gemeinwohlbilanz 5.0 (S. 75) aufgeführten unethischen Werbemaßnahmen trifft auf die SAB zu.

D2 Kooperation und Solidarität mit Mitunternehmern

D2.1 Kooperation mit Mitunternehmen

Innerhalb Sachsens hat die SAB als Förderbank keine direkte Konkurrenz, denn Mitunternehmen der gleichen Branche existieren nicht. Die SAB kooperiert mit der **Bürgerschaftsbank Sachsen** und der **Mittelständischen Beteiligungsgesellschaft Sachsen (MBG)** mit dem Ziel der Unterstützung der sächsischen Wirtschaft. Mitunternehmen im Bereich von Kommunaldarlehen und Ergänzungsfinanzierung sind darüber hinaus **Sparkasse, Volksbanken und Hausbanken**. Im Rahmen der Konsortialfinanzierung und bei Umstrukturierungen von Unternehmen kooperiert die SAB mit verschiedenen Hausbanken.

Außerhalb Sachsens arbeitet die SAB hinsichtlich gemeinsamer Vertriebswege u. a. mit der **Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)** zusammen. Darüber hinaus kooperiert die SAB insbesondere im Rahmen der Verbandsarbeit mit **Förderinstituten** aus der gesamten Europäischen Union.

An sonstigen Kooperationen bestehen intensive Austausche mit **Ministerien** und **staatlichen Behörden** bei der Ausgestaltung der Förderprodukte, in deren Ergebnis die Förderrichtlinie

entsteht. Gemeinsam mit Ministerien werden Wege zur Vereinfachung von Förderverfahren erörtert.

Darüber hinaus gibt es Kooperationen mit **Prüfbehörden** und dem **Bundesrechnungshof**, aber auch mit **Forschungseinrichtungen** und **Kammern**. Beim Crowdfunding gibt es etwa eine Kooperation mit der **Fraunhofer Gesellschaft**. Im Bürgerschaftsbereich kommen verschiedene Beteiligte zur Interessenabwägung zusammen, um eine in-in-Lösung zu erzielen.

Indikatoren:

Investierte Zeit oder Ressourcenaufwand für Produkt-/Dienstleistungsentwicklung in Kooperation im Verhältnis zum gesamten Zeitaufwand für die Erstellung der Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens (in Stunden pro Jahr bzw. als %-Anteil):	wird nicht erfasst
Aufgewendeter Zeit- oder erzielter Umsatzanteil durch Kooperationen mit anderen Unternehmen	wird nicht erfasst

Zukünftig soll die Zusammenarbeit mit anderen **Förderbanken** weiter intensiviert werden. In **sämtlichen Bereichen** werden Informationen und Wissen (u. a. Aufsichtsrecht, Strategieprozess, Fördergeschäft, Nachhaltigkeit) **mit anderen Förderbanken** bilateral oder **über die Interessenverbände Verband öffentlicher Banken (VÖB) und die European Association of Public Banks (EAPB)** geteilt.

Zur Erhöhung der Branchenstandards werden die folgenden Maßnahmen umgesetzt bzw. sind in Planung:

a) Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards

Die SAB kooperiert förderprogrammspezifisch mit zivilgesellschaftlichen Initiativen. Im Rahmen der ESF-Förderung arbeitet sie z. B. mit der **freien Liga der Wohlfahrtsverbände** zusammen, um Kenntnis zu erlangen, inwiefern den Interessenlagen benachteiligter Personengruppen mit den Förderprogrammen hinreichend Rechnung getragen wird.

b) Beiträge zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying) und aktive Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/sozialen/qualitativen Branchenstandards

Es findet ein aktiver **Austausch über Regulatorik und Nachhaltigkeit im Verband Öffentlicher Banken (VÖB)** statt. Hervorzuheben ist die Mitgliedschaft in der **Arbeitsgruppe des EAPB zur Förderung nachhaltiger Finanzierung** in der Europäischen Union und im VfU (Verband für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten). Außerdem engagiert sich die SAB im **Austausch mit den Interessenvertretungen der Kommunen** (z. B. Sächsischer Städte- und Gemeindetag, Sächsischer Landkreistag, Verband der kommunalen Unternehmen (VKU)), die ebenfalls als Fördermittelgeber auftreten.

Indikator: Engagement zur Erhöhung der Branchenstandards

In welchen der folgenden Bereiche engagiert sich das Unternehmen? - Kooperationen mit zivilgesellschaftlichen Initiativen zur Erhöhung der ökologischen / sozialen / qualitativen Branchenstandards - aktiver Beitrag zur Erhöhung gesetzlicher Standards innerhalb der Branche (Responsible Lobbying)	Aufwand wird nicht erfasst
--	----------------------------

- aktive Mitarbeit bei Initiativen zur Erhöhung der ökologischen/
sozialen / qualitativen Branchenstandards

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Im Rahmen der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaats Sachsen strebt die SAB eine aktive Mitarbeit bei der **Herausbildung verbindlicher ökologischer und sozialer Standards** an, die Grundlage für verschiedene Förderprogramme werden können. Hierzu sind im Rahmen des nach dem Berichtszeitraum eingeleiteten Strategie- und Transformationsprozesses **Stakeholdergespräche** geplant

D2.2 Solidarität mit Mitunternehmen

Eine zentrale Aufgabe der SAB besteht in der Wirtschaftsförderung und der Unterstützung sächsischer Unternehmen mit Fördermitteln in Form von Zuschüssen und zinsvergünstigten Darlehen, Bürgschaften und Beteiligungen. **Solidarisches Verhalten gegenüber sächsischen Unternehmen ist daher ein Grundzweck der SAB.** Im Rahmen des „**Beratungszentrums Konsolidierung**“ holt die SAB die Gläubiger von in Schwierigkeiten geratenen Unternehmen an einen Tisch, um einvernehmliche Lösungen zu finden und die Existenz der gefährdeten Unternehmen zu sichern.

Im Zusammenhang mit den vielfältigen Förderprogrammen für Unternehmen der Wirtschaft bietet die SAB eine programm- und sachverhaltsübergreifende Beratung für sächsische Unternehmen an.

Als Förderbank des Freistaates Sachsen unterstützt die SAB insbesondere sächsische Ministerien durch eine **vereinzelte und zeitlich befristete Abordnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.** Die Abordnung erfolgt entweder auf dem Prinzip der Gegenseitigkeit oder gegen Kostenersatz. Weiter stellt die SAB den sächsischen Ministerien, Kammern, Verbänden und Kommunen ihre **Konferenzräume** z. T. kostenfrei zur Verfügung. **Arbeitskräfte/Studenten** der SAB wurden nur in sehr geringem Umfang an Unternehmen anderer oder der gleichen Branche weitergegeben, um Mitunternehmen zu unterstützen. Die SAB hat keine **Aufträge** (0 %) an Unternehmen anderer oder der gleichen Branche weitergegeben, um Mitunternehmen zu unterstützen. Die Aufgabenzuständigkeit der SAB ist gesetzlich fixiert und steht grundsätzlich nicht zur eigenen Disposition. **Finanzmittel** werden ausschließlich im Rahmen der Fördertätigkeit der SAB an Unternehmen anderer oder der gleichen Branche weitergegeben.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Die SAB prüft derzeit im Rahmen eines Projektes mit dem Fraunhofer-Institut die Möglichkeiten der Unterstützung von Kommunen bei der Einwerbung von Finanzmitteln über das Instrument **Crowdfunding** zur Unterstützung öffentlicher Projekte
- Darüber hinaus arbeitet die SAB gemeinsam mit dem Fraunhofer Institut an einem zweiten Projekt, in dem die Möglichkeiten des Aufbaus einer **Matchingplattform** für Unternehmen zum Finden eines Forschungspartners eruiert wird

Negativ-Aspekt D2.3 Missbrauch der Marktmacht gegenüber Mitunternehmen

Die SAB hat aufgrund ihrer **Alleinstellung als Förderbank des Freistaates Sachsen** keine Mitbewerber. Sie missbraucht ihre Marktmacht nicht.

Die SAB wird als zentrales Förderinstitut **ausschließlich im Rahmen der durch das Förderbankgesetz zugewiesenen Zuständigkeiten** sowie den dort vorgesehen Einzelaufträgen durch das fachlich zuständige Staatsministerium tätig. Eine Übertragung der Zuständigkeit zur Durchführung von Förderprogrammen oder -maßnahmen an eine staatliche Behörde oder einer anderen Einrichtung bedarf einer Rechtsverordnung. **Für den Missbrauch einer Marktmacht besteht deshalb kein Raum.**

Indikatoren:

- Findet ein wertender Vergleich (besser/schlechter bzw. im USP) mit der Leistung und den Angeboten von Mitunternehmen in der Kommunikation statt? nein
- Wird zumindest bei einem Produkt bzw. einer Dienstleistung eine Dumpingpreisstrategie verfolgt? nein
- Werden geheime/verdeckte Preisabsprachen mit anderen Unternehmen getroffen? nein
- Ist die Maximierung der Marktanteile auf Kosten von Mitunternehmen, Kundinnen und Kunden oder Produzent*innen in der Unternehmensstrategie verankert? nein
- Werden für eigene Produktideen zahlreiche Patente erwirkt, die selbst nicht weiterverfolgt oder genutzt werden und die andere Unternehmen bei der Weiterentwicklung/Forschung/Innovation blockieren könnten bzw. sollen? nein

Die genannten Indikatoren treffen auf die SAB als öffentliches Förderinstitut nicht zu.

D3 Ökologische Auswirkung durch Nutzung und Entsorgung von Produkten und Dienstleistungen

D3.1 Ökologisches Kosten-Nutzen-Verhältnis von Produkten und Dienstleistungen (Effizienz und Konsistenz)

Die ökologischen Auswirkungen durch **Nutzung der Förderprodukte** und Finanzdienstleistungen der SAB müssen auf zwei Ebenen betrachtet werden.

a) ökologische Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen

Im **Bereich der Förderprodukte** (97,5 % Umsatzanteil) gibt es aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen der Fördergeber (EU, Bund, Land) bislang **kein einheitliches Verfahren zur Analyse und Bewertung der Umweltauswirkungen**. Deshalb muss bei der Beantwortung der Fragestellung unterschieden werden, ob es sich um Förderprogramme der EU oder

um Landes- bzw. Bund-Länder-Programme handelt. Auch innerhalb der EU-Förderprogramme werden die Vorgaben der EU in unterschiedlicher Weise umgesetzt. Die aufgeführten Beispiele gelten deshalb nicht für andere Förderprogramme.

Bei den **EU-Programmen** erfasst die SAB i. d. R. entsprechend der Vorgaben der operativen Programme und der jeweiligen Rahmen- und Fachrichtlinien die Umweltauswirkung eines jeden Einzelvorhabens. Eine Zusammenfassung der abstrakten Regelungen zur Nachhaltigkeit hat das Nachhaltigkeitsteam zusammengestellt.

Im **Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE)** werden auf der Grundlage eines spezifischen Statistikblatts zur Nachhaltigen Entwicklung und weiterer Vordrucke bzw. Eingabemasken im Bearbeitungssystem die Auswirkungen in den Bereichen „Umweltschutz/Ressourcenschonung/Risikoprävention“ sowie „Nutzung alternativer Energien und Energieeffizienz“ erfasst und durch die SAB zusammenfassend in den Kategorien „**positiv**“, „**neutral**“ oder „**negativ**“ bewertet.

So werden beispielsweise im Förderprogramm „Integrierte Stadtentwicklung“ (Förderrichtlinie „Nachhaltige Stadtentwicklung“) folgende absolute Umweltdaten erhoben:

- geschätzter jährlicher Rückgang der Treibhausgasemissionen
- geschaffene oder sanierte Freiflächen in städtischen Gebieten
- Nutzbarmachung brachliegender Flächen/neu geschaffene oder sanierte Freiflächen
- Nachnutzung sanierter Brachflächen

Im **Europäischen Sozialfonds (ESF)** erfolgt für jedes geförderte Vorhaben eine Klassifizierung in **umweltneutrale, umweltrelevante** und **umweltorientierte Vorhaben**, wobei die Umweltneutralität das Mindestkriterium ist und bei umweltrelevanten Vorhaben bereits ein erkennbarer substanzieller oder umweltpolitischer ökologischer Beitrag nachzuweisen ist.

Ein Teil der EFRE-Programme sind explizit Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen. Im Rahmen des dort verankerten Zieles „Klimaschutz“ wurde die Verringerung der CO₂-Emission definiert und mit Förderprogrammen/Richtlinien unterlegt (z. B. Steigerung der betrieblichen Energieeffizienz, Förderung der erneuerbaren Energien, Aufbau von Energiespeichern, oder Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und Klimaschutz im Freistaat Sachsen; siehe <https://www.strukturfonds.sachsen.de/klimaschutz.html>).

Bei den **Bund-Länder-Programmen** werden **Umweltauswirkungen bisher nicht systematisch erhoben**.

Bei den **Landesprogrammen** werden **umweltrelevante Daten in einzelnen Förderprogrammen** erhoben. So werden z. B. im Förderprogramm „Brachflächenrevitalisierung“ (Landesbrachenprogramm) **Umweltwirkungen erfasst**. Dabei werden je Vorhaben die Indikatoren „Sanierte Fläche“ und „Entsiegelte Fläche“ (in m²) als Ziel- und als Ist-Wert erfasst.

Im Zuge der Erstellung dieser Gemeinwohlbilanz wurde im Förderbereich Zuschuss **für 24 Förderprogramme aus dem Förderbereich Infrastruktur und Kommunales, 35 Förderprogramme des Förderbereiches Wirtschaft sowie für 40 ESF- und weitere 20 Landesprogramme des Förderbereiches Bildung und Soziales ein erstes überschlägiges Screening der Umweltwirkungen** durchgeführt. Im Förderbereich Kredit wurde die Tätigkeit

der Bank im Hinblick auf Umweltwirkungen durch Prüfung der jeweiligen Förderzwecke, der Vorgaben und der Datenerhebungen für die Förderprogramme untersucht. Es erfolgte eine subjektive Einschätzung. Die Übersicht ist Grundlage für weitere Analysen im anschließenden Berichtszeitraum.

Im **Bereich Wertpapiergeschäft und Schuldverschreibungen** werden die Umweltauswirkungen bisher **nicht erfasst**.

b) ökologische Auswirkungen der Kunden- und Projektbetreuung durch die SAB

Insgesamt (inkl. Weiterbildungen und Kundenfahrten ohne vorstandsbezogene Fahrzeuge und für Einzelfahrten angemietete Fahrzeuge) wurden im Berichtszeitraum folgende Strecken auf Dienstreisen zurückgelegt:

	Elektro-PKW	PKW mit Hybridantrieb	Benzin- und Diesel-PKW	ÖPNV / Bahn	Flug
Dienstoffahrten in km	ca. 15,6 Tkm (2018) ca. 21,6 Tkm (2019) 2 Poolfahrzeuge SAB-Fuhrpark und 1 Vorstandsfahrzeug Kilometerlaufleistung wird nicht erfasst	1 Vorstandsfahrzeug Kilometerlaufleistung wird nicht erfasst	ca. 217,4 Tkm (2018) 8 Poolfahrzeuge SAB-Fuhrpark ca. 229,4 Tkm (2019) 8 Poolfahrzeuge SAB-Fuhrpark 1 Vorstandsfahrzeug Kilometerlaufleistung wird nicht erfasst. 233,0 Tkm (2018) SAB-Fuhrpark	Kilometerleistung wird nicht erfasst	Kilometerleistung wird nicht erfasst
Anzahl	3 (2018) 3 (2019)	1 (2018) 1 (2019)	9 (2018) 9 (2019)		
Durchgeführte Beratungen vor Ort in Dresden: 2 T Beratungen (2018) 2,2 T Beratungen (2019) Leipzig: 1 T Beratungen (2018) 1,8 T Beratungen (2019) Chemnitz: 1,2 (2018, 2019 gleichbleibend)	Durchgeführte telefonische Beratungen, Kontakte 188 T empfangene Gespräche (2018) 190 T empfangene Gespräche (2019)		Briefpost 269 T Stück (2018) 266 T Stück (2019)		

Durch die Beratung der Kundinnen und Kunden per Telefon und E-Mail wie auch durch die regionalen Kundencenter bzw. Regionalbüros der SAB in Leipzig, Dresden, Chemnitz, Görlitz und Torgau können (lange) Wege vermieden oder zumindest reduziert werden.

Die **absoluten ökologischen Auswirkungen** durch **Nutzung der Förderprodukte** und Finanzdienstleistungen der SAB und diejenigen im Vergleich zu bestehenden Alternativen mit ähnlichem Nutzen müssen ebenfalls auf zwei Ebenen betrachtet werden:

a) ökologische Auswirkungen der Produkte und Dienstleistungen

Im Gegensatz zu anderen Finanzierungsprodukten verfolgt die SAB einen konkreten, im Gemeinwohlinteresse liegenden Zweck. Sie prüft das Vorliegen der Voraussetzungen vor der Finanzierung und das Erreichen des Zweckes. Damit steuert sie die Erreichung der mit der Finanzierung verfolgten Zwecke wesentlich intensiver als Finanzierungen am Kapitalmarkt. Allerdings dienen nicht alle Produkte einer Verbesserung der ökologischen Auswirkungen der mit der Finanzierung ermöglichten Maßnahme.

Im Zuge der GWÖ-Berichterstattung hat die SAB begonnen, für alle Förderprodukte die ökologischen Auswirkungen programmspezifisch zu untersuchen. Die Beurteilung orientiert sich grob an § 2 Abs. 1 und 2 UVPG. In diesem Sinne sind Umweltauswirkungen unmittelbare und mittelbare Auswirkungen eines Vorhabens oder der Durchführung eines Plans oder Programms auf die Schutzgüter 1) Menschen, insbesondere die menschliche Gesundheit, 2) Tiere, Pflanzen und die biologische Vielfalt, 3) Fläche, Boden, Wasser, Luft, Klima und Landschaft, 4) kulturelles Erbe und sonstige Sachgüter sowie 5) die Wechselwirkung zwischen den vorgenannten Schutzgütern. Dies schließt auch solche Auswirkungen ein, die aufgrund der Anfälligkeit von Vorhaben für schwere Unfälle oder Katastrophen zu erwarten sind. Da die Berichtsfrage auf die ökologischen Auswirkungen abzielt, werden das kulturelle Erbe und sonstige Sachgüter hier nicht berücksichtigt.

Ein entsprechendes Screening der Förderprogramme erfolgte auf Grundlage der allgemeinen Informationen über alle Förderprogramme der SAB nach Schlagworten, die auf eine Betroffenheit von Schutzgütern oder der Beförderung von Katastrophen (z. B. Staudambau) hindeuten. Berücksichtigt wurden dabei vor allem die Förderziele und inwieweit positive Umweltwirkungen angestrebt werden. Dabei wurde beispielsweise davon ausgegangen, dass auf der Ebene der Bewertung von Förderprogrammen nicht jedes förderfähige Neubauvorhaben mit negativen Umweltwirkungen gleichzusetzen ist und die Steuerung der Flächennutzung der kommunalen Planungshoheit obliegt.

Die Auswertung ergab:

Förderbereiche und zugeordnete Produkte	Ökologische Auswirkungen		
	Positiv	neutrale	negativ
Bereich Zuschuss			
- Förderbereich Infrastruktur und Kommunales (28 Förderprogramme im Gesamtvolumen von 874,9 Mio. EUR, im Zeitraum 1. Januar-31. Dezember 2019)	13 Programme (42 %)	15 Programme (58 %)	0 Programme

- Förderbereich Bildung und Soziales 48 Förderprogramme (ESF, Land, Bund-Land) im Gesamtvolumen von 303,5 Mio. EUR im Zeitraum 1. Januar -31. Dezember 2019	4 Programme (8 %)	44 Programme EUR (92 %)	0 Programme
- Förderbereich Wirtschaft (49 Förderprogramme im Gesamtvolumen von 654,1 Mio. EUR)	17 Förderprogramme (40 %)	26 Förderprogramme (60 %)	0 Programme
Bereich Kredit			
- Abteilung Wohnungsbau (9 Förderprogramme im Gesamtvolumen von 183,4 Mio. EUR)	2 Förderprogramme (22 %)	7 Programme (78 %)	0 Programme
- Abteilung Kredite und Bürgschaften (46 Förderprogramme im Gesamtvolumen von 85,8 Mio. EUR)	18 Förderprogramme (39 %)	28 Förderprogramme (61 %)	0 Programme
- Abteilung Beteiligungen (2 Produkte im Gesamtvolumen von 4 Mio. EUR)	0 Programme	2 Programme (100 %)	

Aufgrund der arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung der ESF-Förderung sind die Vorhaben mehrheitlich als umweltneutral einzuordnen. Schon bei der Antragstellung werden verpflichtende Angaben zum Schwerpunkt Umwelt- und Ressourcenschutz abgefragt, so dass die Kunden sich schon vor der Antragstellung zwangsläufig mit diesen Themen auseinandersetzen müssen. Von explizit negativen ökologischen Auswirkungen im Zusammenhang mit der ESF-Förderung ist nicht auszugehen.

Im Bereich Kommunal- und Gewerbefinanzierung setzen knapp ein Drittel der Programme / Produkte einen speziellen Fokus auf die Erhaltung bzw. Verbesserung der Natur und Umwelt und die Reduzierung von bestehenden Umweltbelastungen.

Im Bereich Wirtschafts- und Wohnungsbauförderung haben einige Programme die Steigerung der Energieeffizienz, die Reduzierung von CO₂-Emissionen oder die Nutzung von Speichertechnik als direkten Förderzweck.

b) absolute ökologische Auswirkungen der Kunden- und Projektbetreuung durch die SAB

Die Alternativen zu den konkreten Auswirkungen der Kunden- und Projektbetreuung der Produkte der SAB bestehen nicht zwischen verschiedenen Förderprogrammen, sondern allgemein bei den angebotenen und genutzten Kommunikationswegen.

Um die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung ihrer Finanzprodukte und Dienstleistungen entstehen, zu reduzieren, hat die SAB entsprechende Nachhaltigkeitsziele bereits in ihre **Geschäftsstrategie** aufgenommen:

„Als zentrales Förderinstitut des Freistaates Sachsen trägt die SAB eine besondere Verantwortung für die Verbesserung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Lebens- und Wirtschaftsbedingungen in Sachsen. Sie leistet ihren Beitrag für eine wirtschaftlich stabile, ökologisch und sozial gerechte Gesellschaft und bekennt sich zu einer nachhaltigen Ausrichtung ihrer Geschäftstätigkeit. Die SAB unterstützt mit verschiedenen Förderprodukten ökonomisch

mische, ökologische sowie soziale Nachhaltigkeitsprojekte von Privatpersonen, Unternehmen, Vereinen und öffentlichen Einrichtungen und leistet damit unter anderem einen Beitrag zur Energiewende.“

Die SAB bekennt sich damit zu einer nachhaltigen Ausrichtung ihrer Geschäftstätigkeit nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten. Nachhaltigkeitsaspekte werden durch alle Organisationseinheiten in die Arbeitsbereiche integriert und gezielte Maßnahmen zur Schonung und nachhaltigen Nutzung von Ressourcen eingeleitet. Ziel ist dabei ein über die wachsenden gesetzlichen Vorgaben hinausgehendes, nachhaltiges Wirtschaften. Die SAB ist bestrebt, mit Hilfe effizienter Prozesse und des sparsamen Einsatzes von Ressourcen die Umwelt zu schonen. Ferner ist es Ziel, die Beschäftigten dauerhaft in ihrer Leistungsfähigkeit zu unterstützen. Darüber hinaus werden gezielte Maßnahmen zur Schonung und nachhaltigen Nutzung von Ressourcen eingeleitet. Der Erreichung betriebsspezifischer Klimaziele, die in einer Nachhaltigkeitsstrategie der SAB konkretisiert werden, kann Vorrang vor wirtschaftlichen Zielen eingeräumt werden.

Die ökologischen Auswirkungen, die durch die Nutzung der Finanzprodukte und Dienstleistungen der SAB entstehen, werden auf zwei verschiedenen Ebenen reduziert: zum einen durch Vorgaben in den Förderprogrammen (sogleich a)), zum anderen auf Ebene der hausinternen Abläufe in der SAB (sogleich b)):

a) bei der Gestaltung der Finanzprodukte

Das **Prinzip der nachhaltigen Entwicklung** ist Bestandteil der Operationellen Programme zum EFRE und ESF. Im EFRE wird die Beachtung des Querschnittsziels bei der Auswahl der Projekte über den Weg der Projektauswahlkriterien und über entsprechende Bestimmungen in den Fachrichtlinien sichergestellt. Im Rahmen des ESF geförderte Projekte dürfen dem Grundsatz des Umwelt- und Ressourcenschutzes entsprechend nicht die nachhaltige Entwicklung beeinträchtigen; die Fachrichtlinien treffen zur Umsetzung des Grundsatzes weitergehende Regelungen.

Die einzelnen Förderprogramme müssen umweltrechtlichen Bestimmungen genügen und beinhalten teilweise Anreize in unterschiedlicher Ausprägung, die Beiträge zum Klimaschutz honorieren:

- Regelungen durch die Förderrichtlinie, die bestimmte Vorhaben mit negativen Auswirkungen ausschließen
- Regelungen durch die Förderrichtlinie oder den Zuwendungsbescheid, die die Einhaltung umweltrechtlicher Bestimmungen verlangen
- umweltbezogene Kriterien in Entscheidungsvorlagen für Lenkungs- und Begleitausschüsse, die Auswirkungen auf das Ranking haben
- Anreize in Form variabler Fördersätze in Abhängigkeit von umweltbezogenen Kriterien (z. B. Förderprogramm „Schulische Infrastruktur EFRE 2014-2020“, Förderprogramm „Richtlinie Klima 2014“)

Beispiele:

Das Förderprogramm „Schulische Infrastruktur EFRE“ zielt darauf ab, das Energieniveau von Schulen zu verbessern. Dazu werden energetische Maßnahmen bei der Gebäudesanierung

sowie die Errichtung energetisch innovativer Neubauten unterstützt. Die Höhe der Unterstützung hängt vom Grad der Unterschreitung der gesetzlichen Höchstwerte gemäß Energieeinsparverordnung ab.

Mit der Förderrichtlinie „Klimaschutz – Richtlinie Klima 2014“ werden die klima- und energiepolitischen Ziele des Freistaates in der Region verfolgt, um langfristig CO₂-Emissionen zu senken sowie CO₂-Einsparpotenziale zu erschließen. Gefördert werden Investitionen im Bereich der öffentlichen Infrastruktur einschließlich öffentlicher Gebäude zur Steigerung der Energieeffizienz und zum Ausbau erneuerbarer Energien. Gefördert werden darüber hinaus Projekte, die Klimaschutzkonzepte und -instrumente zum Inhalt haben. Die erzielte CO₂-Minderung wirkt sich auf die Zuwendungshöhe aus.

b) bei der Kunden- und Projektbetreuung durch die SAB

Hausintern reduziert die SAB die ökologischen Auswirkungen ihres Handelns, indem bei den meisten Förderprogrammen eine elektronische Antragstellung möglich ist, so dass Ressourcen beim Papier und beim logistischen Aufwand (Postversand) gespart werden. Unterlagen zu ihren geförderten Vorhaben werden den Kundinnen und Kunden elektronisch über das zentrale Förderportal der SAB zur Verfügung gestellt.

Um die Fördermittelbearbeitung mittelfristig von physischen auf elektronische Akten umzustellen, führt die SAB seit dem Berichtszeitraum das Projekt „e-Akte“ durch. Auch dies wird mittel- bis langfristig Ressourcen (Papier, Lagerraum) schonen.

Die **Dienstwagenflotte** wird sukzessive auf Elektromobilität umgestellt. Bis 2021 soll eine vollständige Umstellung der Flotte auf Fahrzeuge mit reinem Elektro- oder Hybridantrieb erfolgen. Durch die Beratung der Kundinnen und Kunden per Telefon und E-Mail wie auch durch die regionalen Kundencenter bzw. Regionalbüros der SAB im Berichtszeitraum in Leipzig, Dresden, Chemnitz, Görlitz und Torgau können (lange) Wege vermieden oder zumindest reduziert werden. Schließlich führt die angestrebte **Digitalisierung** zu Einsparungen an Transport, Material und Wegaufwand.

In der Berührungsgruppe C (C.2) wird behandelt, wie durch die Einführung des **Mobilen Arbeitens** die ökologischen Belastungen durch den Arbeitsweg reduziert wird. Dies hat Auswirkungen auf die Kundenbetreuung.

Die **Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaats Sachsen** wird auf die Förderstrategien aller Ressorts angewandt und ist damit auch Teil des Geschäftsmodells der SAB. Die Programme im Bereich Zuschuss und Förderdarlehen werden in den Aufträgen mit den Ministerien vereinbart und sind inhaltlich in den Richtlinien der Ministerien festgelegt. Eines konkreten Auftrages durch das zuständige Ministerium bedarf es ebenso im sonstigen Darlehensbereich, sofern es sich nicht lediglich um Kommunalfinanzierungen handelt. Die ökologischen Auswirkungen werden im Rahmen der Umsetzung des Geschäftsmodells entsprechend der Strategien und Vorgaben des Fördermittelgebers umgesetzt.

Der Bereich **Treasury** ist für die Anlage der Eigenmittel (Refinanzierung und Liquiditätsmanagement) zuständig. Diese Aktivitäten umfassen sowohl (kurzfristige) Geldmarktanlagen (z. B. Tages- und Festgelder) als auch Kapitalmarktanlagen (z. B. Anleihen und Schuldverschreibungen). Im Bereich des Marktrisikos besteht die Gefahr sogenannter „Stranded Assets“ (z. B. Finanzanlagen in Unternehmen und Produktionsmitteln, welche aufgrund einer

absehbaren Umstellung auf neue (nachhaltige) Produktionsmethoden oder Produkte wertlos werden, z. B. Autohersteller für Verbrennungsmotoren und -zulieferer). Ratingabstufungen und Kursverluste durch Katastrophenereignisse, schleichend sinkende Produktivität oder Reputationsschäden können in einigen Branchen nicht ausgeschlossen werden. Generell kann eine erhöhte Volatilität bei Finanzinvestitionen erwartet werden. Im Bestand der SAB befindliche Wertpapiere und Schuldscheindarlehen schließen derzeit noch Unternehmen ein, deren Branche direkt oder indirekt von physischen oder transitorischen Risiken des Klimawandels betroffen ist (z. B. Automobilbranche).

Der aktuelle Anteil solcher Unternehmen spielt volumenmäßig jedoch eine untergeordnete Rolle, weshalb es vorerst keiner diesbezüglichen Maßnahmen bedarf. Wenn das transitorische Risiko jedoch einen ganzen Wirtschaftssektor beeinflussen sollte, birgt dies die Gefahr von Übertragungseffekten auf den Finanzsektor.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

a) Bei der Gestaltung der Finanzprodukte:

- **Verstetigung und Vertiefung des im Rahmen der Gemeinwohlabilanzierung begonnenen Screenings** ökologischer Auswirkungen (regelmäßig und in allen Bereichen) mit dem Ziel der Identifizierung wirksamer Förderinstrumente, die negative Auswirkungen beseitigen
- Einführung einer **standardisierten Erfassung der ökologischen Auswirkungen** von Fördermaßnahmen (Implementierung in den Produkteinführungsprozess)
- Vergleich der einzelnen Finanzprodukte der SAB untereinander und Einbeziehung von Produkten anderer Förderbanken
- **Hinwirkung auf eine Einbeziehung ökologischer Auswirkungen als Auswahlkriterium in relevanten Richtlinien** im Rahmen der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaats Sachsen durch die Fachressorts (z. B. Möglichkeit von Auf- und Abschlägen auf Förderquoten).
- Sukzessiver **Abbau von Wertpapierbeständen mit Nachhaltigkeitsrisiken** und **Umschichtung in noch nachhaltigere Geldanlagen**

b) Bei der Kunden- und Projektbetreuung durch die SAB:

- Verstärkte Durchführung von **Telefon- und Videokonferenzen** zur Vermeidung von Wegen, Fahrten von Dienstfahrzeugen mit gleichem Ziel zusammenfassen
- Fokussierung auf **nachhaltige Verkehrsmittel** bei Dienstreisen, z. B. Vor-Ort-Prüfungen, keine unnötigen Kundenbesuche, Dienstreisetourismus und dienstliche Flugreisen einschränken
- Umstellung der Fahrzeugflotte auf **E-Mobilität** bis Ende 2021
- Anschaffung von **Mietdienstfahrrädern** für alle Mitarbeitenden
- Erfassung der produktbezogenen Daten zu Dienstreisen, Fortbildungen etc. (vgl. oben bereits Abschnitt C.3.2.)
- Im Berichtszeitraum musste neben dem digitalen Antrag immer noch ein unterschriebener Papierantrag eingereicht werden. Daher tritt der ökologische Effekt (noch) nicht ein. Um diesen zu erreichen, soll ganz auf die Papierfassung verzichtet werden (sofern rechtlich

zulässig). In den Soforthilfeprogrammen im Zusammenhang mit der Corona-Krise war teilweise bereits eine rein **digitale Antragsstellung** möglich.

- **plastikfreie Arbeitsmaterialien**
- **beidseitiger Druck** von Ausgangsschreiben und internen Dokumenten

D3.2 Maßvolle Nutzung von Produkten und Dienstleistungen (Suffizienz)

Die Suffizienz ist Wesensvoraussetzung des Förderbankmodells. Die gesetzlich vorgesehene Förderung setzt voraus, dass es ein Bedürfnis für ein Förderprogramm gibt. Das Förderergänzungsgeschäft unterstützt das Fördergeschäft. Die Kommunalfinanzierung dient der Wahrnehmung der Aufgaben der kommunalen Darlehensnehmer.

In den Förderprogrammen des **Bereichs Zuschuss** der SAB ist Suffizienz bzw. eine maßvolle Nutzung dadurch verankert, dass der **Grundsatz der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit** entsprechend der Sächsischen Haushaltsordnung (SäHO) gilt und das Vergaberecht bzw. die **Vergabeordnung** berücksichtigt werden. In den Förderprogrammen gelten außerdem der **Grundsatz der Erforderlichkeit** und eine **Nachweispflicht der zweckentsprechenden Mittelverwendung**. Bei der Förderung von Investitionen muss eine **Zweckbindungsfrist** entsprechend den Vorgaben der SäHO bzw. gemäß EU-Regelungen eingehalten werden.

Die Darlehen des **Bereichs Kredit** sind gegenüber den Zuschüssen per se suffizient, da das Darlehen zurückgezahlt werden muss und die Wirtschaftlichkeit damit Voraussetzung ist. Subventionierte Förderdarlehen unterliegen hinsichtlich der Suffizienz zudem denselben Vorgaben wie die Zuschüsse.

Eine **Auseinandersetzung mit Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung** findet in der SAB durch die Einhaltung der oben beschriebenen rechtlichen Vorgaben bei der Umsetzung der Förderprogramme statt.

Darüber hinaus ist Suffizienz in einigen Programmen der Förderbereiche Infrastruktur und Kommunales sowie Bildung und Soziales als Fördervoraussetzung ausdrücklich verankert – so muss z. B. die zentralörtliche Funktion einer Kommune gegeben sein, um eine Zuwendung erhalten zu können (d. h. die Kommune muss mindestens ein Grundzentrum sein), oder eine bestimmte Mindesteinwohnerzahl muss gegeben sein (z. B. 2.000 Einwohner).

Die Förderprogramme des ESF zielen in erster Linie auf die Stärkung des Arbeitsmarktes durch eine Erhöhung/Sicherung/Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit von Personen sowie auf die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen ab. Die Förderung orientiert sich am Bedarf – so sollen z. B. bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Bildungsmaßnahme bestehende Defizite ausgeglichen werden. Die Teilnahme ist in der Regel an bestimmte Zugangsvoraussetzungen geknüpft; weiterhin gibt es Kriterien für die wirtschaftliche Auslastung der geförderten Bildungsmaßnahmen (z. B. Mindestteilnehmerzahlen).

Teilweise wird Suffizienz bzw. maßvolle Nutzung zusätzlich durch Knappheit an Haushaltsmitteln oder durch die zunehmende Verringerung von Förderquoten bewirkt. In der ESF-Förderung wurde die Förderquote in den vergangenen Jahren schon reduziert; auch erhält die Region Leipzig bedingt durch den Phasing-Out-Effekt¹¹ bereits weniger Zuschüsse von der EU als andere Regionen Sachsens. In der kommenden EU-Förderperiode von 2021-2027 werden die Fördersätze höchstwahrscheinlich noch weiter sinken.

Maßvoller Konsum bzw. eine **suffiziente Nutzung der Finanzprodukte und Dienstleistungen** werden in den Förderprogrammen der SAB teils direkt durch die Einhaltung der oben beschriebenen rechtlichen Vorgaben, teils indirekt durch übergeordnete Nachhaltigkeitsziele und den Wirtschaftlichkeitsansatz bei der Mittelgewährung gefördert.

Auf eine Mindestlebensdauer von Investitionsgütern der von der SAB geförderten Produkte/Vorhaben zielen darüber hinaus die in vielen Förderprogrammen verankerten **Zweckbindungsfristen** ab. Diese werden in den Zuwendungsbescheiden/-verträgen festgelegt und sind je nach Förderprogramm von unterschiedlicher Dauer (fünf Jahre, zehn Jahre und länger).

Teilweise werden maßvoller Konsum bzw. suffiziente Nutzung indirekt bewirkt, indem Antragsteller insbesondere in den EU-Förderprogrammen aufgrund sinkender Fördersätze immer höhere **Eigenanteile** einbringen müssen und dadurch möglicherweise veranlasst werden, sparsamer mit den geförderten Ressourcen umzugehen.

Einzelne Programme der SAB zielen inhaltlich ausdrücklich auf eine maßvolle Nutzung ab.

Als Beispiele können folgende Programme im Förderbereich Infrastruktur und Kommunales genannt werden: Programme zur Steigerung der Energieeffizienz und der kommunalen Kooperation, zum Flächensparen, zur Beräumung/Nutzbarmachung von Flächen, zu Umnutzung/Sanierung vor Neubau, zur zentralörtlichen Konzentration von Infrastruktur, zur Umnutzung und Bestandsentwicklung von Infrastruktur, zur bedarfsgerechten Förderung bzw. zur bedarfsgerechten Anpassung der Infrastruktur an die demografische Entwicklung und zu Synergieeffekten bei der Integration/Vernetzung mit bestehenden Strukturen. Insgesamt sind dies von den im Jahr 2019 angebotenen 28 Förderprogrammen im Förderbereich Infrastruktur und Kommunales 21 Förderprogramme (75 %). Die beiden Kategorien ergeben sich aus den Förderzielen und aus der Frage, inwieweit eine maßvolle Nutzung angestrebt wird, die über die Einhaltung entsprechender haushaltsrechtlicher Vorschriften hinausgeht.

Im Bereich Kredit wird die maßvolle Nutzung zusätzlich auch durch programmspezifische Auflagen und Bedingungen zu den rückzahlbaren Krediten unterstützt.

Die **Kommunikation** der SAB mit ihren Kundinnen und Kunden dient in erster Linie der Umsetzung der geförderten Vorhaben von der Antragstellung über die Bewilligung und Abrechnung bis hin zur Verwendungsnachweisprüfung. Die Kundinnen und Kunden werden insoweit

¹¹ Statistischer Effekt, durch den einige Regionen, die in der EU-15 noch unter der 75%-Schwelle lagen und daher als förderwürdig galten, seit der EU-Osterweiterung 2004 darüber liegen und dadurch nach und nach aus der Förderung herausfallen.

auf eine maßvolle Nutzung von Ressourcen hingewiesen, als dass die Einhaltung der Förderbedingungen Bedingung für die Inanspruchnahme der Zuwendung ist und die Mittel zur Erreichung des jeweiligen Zweckes eingesetzt werden müssen. Etwaige Mehrkostenanträge werden kritisch geprüft. Die SAB bewilligt diese nur nach den Grundsätzen der Unvorhersehbarkeit und Unabwendbarkeit und informiert die Kundinnen und Kunden entsprechend frühzeitig. Darüber hinaus kommuniziert die SAB jedoch nicht ausdrücklich zur Suffizienz bzw. maßvoller Nutzung, da sie den konkreten Finanzierungsplan i. d. R. vor der Bewilligung von Fördermitteln geprüft hat.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates und des o. g. Rahmens für Förderprodukte soll zukünftig erfolgen:

- **Aktive Kommunikation eines ausdrücklichen Suffizienzerfordernisses** im Zusammenhang mit dem Ziel der nachhaltigen Entwicklung, **soweit dies durch die Programmrichtlinien oder die Ausgestaltung des Finanzproduktes (einzelne Auflagen und Bedingungen) vorgesehen ist**
- **Hinwirken auf Integration von zusätzlichen Prüfungsschritten zur Feststellung der Suffizienz in einzelnen Förderprogrammen oder Projekten, die dies noch nicht hinreichend berücksichtigen**
- Hinwirken auf die Umstellung der Zuschussförderung auf **Darlehensförderung**

Negativ-Aspekt D3.3 Bewusste Inkaufnahme unverhältnismäßiger, ökologischer Auswirkungen

Durch die SAB wird eine übermäßige Nutzung ihrer Förderprogramme weder gefördert bzw. bewusst in Kauf genommen, noch werden durch ihre Produkte und Dienstleistungen prinzipiell die globalen Belastungsgrenzen überschritten. Sobald sie einen solchen Fall entdecken würde, würde die SAB beim Fördermittelgeber im Land, dem Bund oder der EU auf eine Schärfung der Fördervorgaben mit dem Ausschluss einer solchen Obsoleszenz hinwirken.

Die ökologischen Auswirkungen werden nicht speziell erfasst. Problematische (Groß-)Projekte wie z. B. Kraftwerke werden derzeit nicht gefördert. Bei der Durchsicht der Förderprogramme ergaben sich keine Bereiche, die generell unverhältnismäßige Auswirkungen begünstigen oder diese bewusst in Kauf nehmen würden. Die SAB fördert zwar auch konventionelle Landwirtschaft, die zur Überschreitung der planetaren Belastungsgrenzen im Bereich des Stickstoff- und Phosphorkreislaufs und zum Biodiversitätsverlust beiträgt. Der Grund hierfür ist die Erreichung eines anderen Nachhaltigkeitszieles. Der Ausschluss konventioneller Landwirtschaft würde die Erreichung dieses Nachhaltigkeitszieles konterkarieren.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates und des in Abschnitt D3.2 beschriebenen Rahmens für Förderprodukte soll zukünftig zunächst abgestimmt werden, welche Instrumente eingesetzt werden sollen (Verbote, Auswahlkriterien, Anreize):

- Durch die **Ermittlung des genauen Umfangs der Erreichung eines Nachhaltigkeitszieles** durch die SAB können verschiedene Nachhaltigkeitsziele untereinander ausgeglichen werden
- Im Zuge einer **gezielten Auswertung der Nachhaltigkeitsrisiken**, denen durch die Förderprogramme begegnet werden soll, können Standards für die Bewertung der Förderprodukte gesetzt und es kann an der entsprechenden Entwicklung spezieller Förderprogramme des Freistaates mitgewirkt werden
- Spezielle **Klimaschutzprogramme** könnten gezielt Projekte fördern, um hier Anreize zu schaffen und damit erreichen, dass die SAB zunächst beispielhafte Vorhaben und danach auch flächendeckende Förderung anbieten kann

D4 Kundinnen und Kunden-Mitwirkung und Produkttransparenz

D4.1 Kundenmitwirkung, gemeinsame Produktentwicklung und Marktforschung

Bei der SAB als Förderbank des Freistaates Sachsen bzw. als Behörde sind **Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte für Kundinnen und Kunden grundsätzlich nicht vorgesehen. Die Produkte – d. h. die Förderprogramme – werden vom Freistaat Sachsen als Richtliniengeber entwickelt.** Der Freistaat Sachsen beeinflusst in seiner Rolle als Auftraggeber der SAB auch die Verfahrensfragen und die Verwaltungspraxis in den Förderprogrammen.

Einzelne EU-Förderprogramme (z. B. EFRE-Programme und grenzüberschreitende Kooperationsprogramme Polen – Sachsen und Sachsen – Tschechien) **sehen Mitsprachemöglichkeiten von Kundinnen und Kunden** in begrenztem Umfang vor – hier veranstaltet die SAB Kundenworkshops, in denen versucht wird, auf Augenhöhe Wünsche entgegenzunehmen und Verwaltungsverfahren zu entwickeln.

Am ehesten ergeben sich Mitsprachemöglichkeiten und Mitentscheidungsrechte für Kundinnen und Kunden indirekt in Bezug auf einzelne Prozesse, z. B. bei der Gestaltung von Formularen, Vordrucken, Checklisten, Verfahrensfragen und der Verwaltungspraxis. In einzelnen Förderprogrammen wird der **indirekte Einfluss von Kundinnen und Kunden auf die Vereinfachung von Verfahren** sogar als relativ hoch eingeschätzt.

Beispiel:

Im Rahmen eines Workshops zur Abrechnung/Auszahlung von Fördermitteln baten Vertreter der Kommunen als Zuwendungsempfänger um eine vereinfachte Anerkennung von gebrauchten Wirtschaftsgütern bei der Förderung von Kleinunternehmen. Die Kommunen argumentierten mit sparsamem und nachhaltigem Wirtschaften, Wiederverwendung und Ressourcenschutz, einer sich wandelnden Unternehmenskultur und den Möglichkeiten des Online-Handels. Vor allem Existenzgründer und Start-ups legen auf sparsames, ressourcenschonendes

Teilen oder Gebrauchtkaufen Wert. Im Ergebnis des Workshops wurde die Verwaltungspraxis gemeinsam mit dem Richtliniengeber hinterfragt und entsprechend vereinfacht.

Um den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden besser gerecht zu werden, hat die SAB eine **Kundenzufriedenheitsbefragung** durchgeführt. In der Befragung waren auch Freifelder enthalten, in denen die Kundinnen und Kunden Befragten Verbesserungsvorschläge machen konnten. Die Ergebnisse dieser Befragung sollen mittelfristig auf der Webseite der SAB veröffentlicht werden.

Als Basis für einen Austausch mit den Kundinnen und Kunden informiert die SAB auf ihrer Internetseite über die Institution SAB selbst (z. B. Selbstverständnis, Beteiligungen, Gremien, Organigramm, Partner, Treasury) sowie über alle Förderprogramme.

Zu allen Produkten kommunizieren die Abteilungen über **Kundenberatungen und -gespräche** (persönlich, telefonisch, per E-Mail, vor Ort), Messeauftritte und Veranstaltungen geplante, neue und veränderte Förderungen. Hierbei nimmt die SAB die Bedürfnisse ihrer Kundschaft auf und gibt sie ggf. nach entsprechender vertiefender Aufarbeitung an den Freistaat weiter. Im Bereich des Förderergänzungsgeschäfts und des Kommunalkredites entwickelt die SAB auch mit den Kundinnen und Kunden passfähige Finanzierungen im Einzelfall oder als Programm.

Weitere Beispiele für die Mitwirkungsmöglichkeiten von Kundinnen und Kunden:

- In der Wirtschaftsförderung finden regelmäßig Erfahrungsaustausche mit der **Industrie- und Handelskammer** (IHK) und der **Handwerkskammer** (HWK) statt.
- Im **Servicecenter** der SAB existiert ein strukturierter Prozess zur Aufnahme von Wünschen, Anregungen und Verbesserungsvorschlägen der Anrufenden (Kunden und Interessierte).
- In komplexeren Förderprogrammen mit längeren Bewilligungszeiträumen sind Beschäftigte der SAB als konkrete Ansprechpartner benannt (kommunal, regional, thematisch).
- **Initiative „Kundenfreundliche Sprache (FAKS)“**: Im Sinne eines offenen, macht- und sanktionsfreien Argumentationsaustausches lässt sich die Initiative „Kundenfreundliche Sprache“ verstehen, da eine verständlichere Kommunikation der SAB zum Abbau des Machtgefälles beitragen kann. Ziel der Initiative ist es, bestehende Formulare, Mustererklärungen, ProSAB-Textbausteine und die SAB-Internetseiten verständlicher zu gestalten. Im Ergebnis soll den Beschäftigten der Bank ein Leitfaden zur schriftlichen Kommunikation mit Kundinnen und Kunden zur Verfügung gestellt werden. Die Arbeit erfolgt im Austausch zwischen Beschäftigten verschiedener Bereiche/Abteilungen der Bank und in Abstimmung mit den Stäben Justizariat, Kundenmanagement und Vorstandsstab. Zu Beginn wurden die mitwirkenden Beschäftigten von der Gesellschaft für Deutsche Sprache geschult. Zudem wurde als Arbeitsgrundlage das Ergebnis der Kundenzufriedenheitsbefragung durch die Abteilung Kundenmanagement ausgewertet. Darin hatten sich Kundinnen und Kunden häufig unzufrieden über die vielen komplizierten Formulare und schwer verständlichen Erläuterungen geäußert.
- **Jahresveranstaltungen**, z. B. „15 Jahre gemeinsam in der Europäischen Union“ 2019 im Dreiländereck Sachsen – Polen – Tschechien als Bürgerveranstaltung für Jung und Alt, Sportstättenförderung, Bund-Länder-Städtebauprogramme
- **Teilnahme an externen Veranstaltungen zum Fachaustausch**, z. B. Jahresgespräche mit dem Sächsischen Städte- und Gemeindetag, Verband Sächsischer Wohnungsgenossen-

schaften e. V. (VSWG), Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft e. V., Transferwerkstatt „Sicherung der Daseinsvorsorge durch Kooperationen und überörtliche Netzwerke“ der Bundestransferstelle „Kleine Städte und Gemeinden“, Städtebaukonferenz, Fach- und Erörterungsgespräch „Teilhabe“ des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales, Sitzung der Lenkungsgruppe zur Programmevaluierung des Kooperationsprogramms Sachsen-Tschechien, Auftaktveranstaltung „Digitale Schulen“, regionale Jahresveranstaltungen mit den 15 sächsischen Sportbünden).

Derzeit wird der Grad der **Mitwirkung von Kundinnen und Kunden** an den Produkt- und Dienstleistungsinnovation – also an der Ausgestaltung von Förderprogrammen bzw. an der Vereinfachung der Verwaltungspraxis – nicht erfasst. Produkte und Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung werden in der SAB in der Regel nicht gemeinsam mit Kundinnen und Kunden entwickelt. Produkteinführungen – d. h. die Gestaltung neuer Förderprogramme – nimmt der Freistaat Sachsen als Richtliniengeber vor. Hier haben Kundinnen und Kunden keine und die SAB selbst nur sehr begrenzte Mitsprachemöglichkeiten. Dienstleistungen mit einer höheren Nachhaltigkeitswirkung entstehen dadurch, dass die Verwaltungspraxis stärker an die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden angepasst wird, wie im o. g. Beispiel beschrieben.

Die Anzahl der Produkt- und Dienstleistungsinnovationen mit sozial-ökologischer Verbesserung, die durch die Mitwirkung von Kundinnen und Kunden entstanden sind, wird aktuell nicht erfasst. Marktforschung wird von in der SAB beschäftigten Kundenmanagern durchgeführt, um die Kundenzufriedenheit zu verbessern.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- **Aktive Sammlung von Kundenvorschlägen zum Bürokratieabbau:** Die SAB und ihre Kundinnen und Kunden eint ein gemeinsames Interesse am Bürokratieabbau. Um diesen voranzutreiben, benötigt die SAB Kundenbeispiele. Die Kundinnen und Kunden sollen daher noch stärker als bisher ermutigt werden, ihre Erfahrungen mit den Förderprogrammen mitzuteilen und Verbesserungsvorschläge zu machen. Die SAB kann diese dann im Rahmen regelmäßiger Jour fixes an die Fachressorts in den Ministerien weitergeben bzw. mit den Kammern (IHK, HWK etc.) diskutieren und Rückmeldungen kommunizieren. Die umgesetzten Verbesserungsvorschläge könnten ggf. zentral erfasst werden
- **Zusammenführung bestehender Sprachleitfäden:** Der Vorstandsstab der SAB und die Initiative „Fachaustausch kundenfreundliche Sprache (FAKS)“ werden ihre Arbeit stärker vernetzen bzw. zusammenführen. Die von beiden erarbeiteten Lösungsvorschläge hinsichtlich einer kundenfreundlicheren Sprache und Kommunikation wurden nach dem Berichtszeitraum in einem Sprachleitfaden zusammengeführt. Die Tätigkeit des FAKS soll fortentwickelt werden

D4.2 Produkttransparenz

Die **Produktinformationen** sind durchweg **transparent**, denn alle Informationen zu den Förderprogrammen der SAB sind öffentlich und in einheitlicher Struktur im sog. **Förderfinder** auf

der Webseite der SAB veröffentlicht. Der Internetauftritt der SAB und die dort zur Verfügung stehenden Infomaterialien werden vom Vorstandsstab (VS) und dem Stab Kundenmanagement (KM) verantwortet.

Die **Preisbestandteile** bzw. **Förderbedingungen** der von der SAB angebotenen Förderprogramme und Dienstleistungen werden **vollumfänglich veröffentlicht**, da es hier aufgrund der Rechtsgrundlagen und Richtlinien klare Vorgaben gibt.

Indikator: Anteil dieser Produkte und Dienstleistungen mit veröffentlichten Preisbestandteilen (in % des finanziellen Volumens der Förderprogramme): 100 %

Der SAB sind **keine sozioökologischen Belastungen**, die durch die Finanzprodukte und Dienstleistungen entstehen und **keine externalisierten Kosten** bekannt. Sobald sie einen solchen Fall entdecken würde, würde die SAB beim Fördermittelgeber im Land, dem Bund oder der EU auf eine Schärfung der Fördervorgaben mit dem Ausschluss solcher Förderfälle hinwirken.

Indikator: Ausmaß der externalisierten Kosten der Produkte und Dienstleistungen: 0 %

Verbesserungspotenziale/Ziele:
derzeit nicht geplant.

Negativ-Aspekt D4.3 Kein Ausweis von Gefahrenstoffen

Da die SAB **keine Schadstoffe** verwendet, müssen Gefahrenstoffe nicht ausgewiesen werden.

E1 Sinn und gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

E1.1 Produkte und Dienstleistungen decken den Grundbedarf und dienen dem guten Leben

Alle Förderprogramme, die der Freistaat Sachsen auflegt, spiegeln einen **gesellschaftlichen und politischen Konsens** wieder. Insgesamt verfügt die SAB über fünf Förderbereiche, die alle zur Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse beitragen.

Die unmittelbare Gemeinwohlorientierung der Produkte und Dienstleistungen lässt sich den fünf Förderbereichen auch in den EIB-Förderprogrammen der internationalen Zusammenarbeit zuordnen. Daher unterstützten letztlich **sämtliche Förderbereiche der SAB einen gemeinwohlorientierten Zweck**. Das Nachhaltigkeitsteam hat anhand der Fördergegenstände und einer Expertenbefragung ein Screening der Programme der SAB begonnen. Eine abschließende Zuordnung und deren exakte Gewichtung macht erst dann Sinn, wenn Schwerpunkte für eine Fortentwicklung der spezifischen Ausgestaltung der spezifisch nachhaltigen Finanzierung im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates festgelegt wurden.

Der Förderbereich Infrastruktur und Kommunales unterstützt Kommunen u. a. bei Maßnahmen zur Daseinsvorsorge und trägt damit zur Lebenserhaltung, zur Gesundheit und zum Wohlbefinden bei. Im Bereich des Wohnungsbaus werden die Grundbedürfnisse „Wohnen“ und „Geborgenheit und Wohlbefinden“ erfüllt. Die Programme im Bereich Wirtschaft leisten direkt oder indirekt einen Beitrag zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze und zur Schaffung neuer und qualifizierter Arbeitsplätze. Vorrangig werden daher Bedürfnisse wie „Kreatives Schaffen“, „Identität/Sinn“ und „Freiheit/Autonomie“ angesprochen. Im Förderbereich Umwelt und Landwirtschaft wird u. a. die Landwirtschaft und damit das Grundbedürfnis nach Nahrungsmitteln gefördert. Einschränkend ist anzumerken, dass das durch die Förderung bewirkte (monetäre und materielle) Wachstum nicht zwingend ökologisch nachhaltig sein muss.

Am Beispiel der Förderbereiche Infrastruktur und Kommunales sowie Bildung und Soziales wird im Folgenden detaillierter auf die Wirkungen der Förderungen eingegangen.

Im Förderbereich Infrastruktur und Kommunales können die folgenden sechs Grundbedürfnisse nach Max-Neef und M. Rosenberg erfüllt werden, wobei das **Grundbedürfnis „Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden“** den weitaus größten Stellenwert einnimmt (90 %). Mehrfachzuordnungen von Förderprogrammen (in Klammern gezählt) liegen vor:

- Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden (25)
- Schutz/Sicherheit (7)
- Identität/Sinn (5)
- Freiheit/Autonomie (2)
- Teilnehmen/Geborgenheit (2)
- Verstehen/Einfühlung (2)

Die Programme im Förderbereich Bildung und Soziales bedienen aufgrund ihrer vorwiegend arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung und insbesondere der Fokussierung auf den Ausgleich von persönlichen Defiziten vor allem die Aspekte „**Lebenshaltung/Gesundheit/Wohlbefinden**“, „**Schutz/Sicherheit**“ und „**Teilnehmen/Geborgenheit**“. Auch Aspekte wie „**Sinn**“, „**Autonomie**“ und „**Kreatives Schaffen**“ haben in einem weiteren Sinne vielfach Relevanz (Mehrfachzuordnung der Förderprogramm in den Klammern sind deshalb erfolgt):

- Lebenserhaltung/Gesundheit/Wohlbefinden (52)
- Schutz/Sicherheit (40)
- Verstehen/Einfühlung (25)
- Teilnehmen/Geborgenheit (42)
- Kreatives Schaffen (18)
- Identität/Sinn (36)
- Freiheit/Autonomie (39)

Die SAB hat im nachfolgenden Berichtszeitraum bereits alle Finanzprodukte ihrer Förderbereiche den einzelnen Aspekten der Grundbedürfnisse zugeordnet und gewichtet. Als Analyseinstrumentarium für die Beurteilung der Nachhaltigkeit erscheinen diese Kriterien praktikabel und offen für eine angemessene Verfeinerung.

Kein Förderprogramm der SAB zielt primär auf **Luxusprodukte** bzw. auf **statusorientierte Inhalte** ab. Die Förderprogramme der Abteilung Wirtschaft dienen der Schaffung von Arbeitsplätzen und damit der Befriedigung der Grundbedürfnisse „Lebenserhaltung“, „Armutsbekämpfung“ und „Teilnehmen“.

Die Programme der Förderbereiche Infrastruktur und Kommunales sowie Bildung und Soziales dienen insbesondere vor dem Hintergrund des angestrebten Defizitausgleichs dem persönlichen **Wachstum** der Menschen bzw. der **Gesundheit**.

Nach dem Geschäftsmodell der SAB **mindern oder lösen alle Finanzprodukte und Dienstleistungen gesellschaftliche bzw. ökologische Probleme im Freistaat Sachsen**. Im Nachfolgenden wird dies beispielhaft an Produkten einzelner Bereiche dargestellt. Eine noch genauere Zuordnung und deren exakte Gewichtung macht erst Sinn, wenn Schwerpunkte für eine Fortentwicklung der spezifischen Ausgestaltung einer nachhaltigen Finanzierung im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates festgelegt wurden. Hier wird man dann bei der Abwägung, welche Förderprogramme nach Abschnitt D3.1 ausgebaut oder eingeschränkt werden sollen, die Rückwirkungen auf Abschnitt E mit in die Betrachtung einbeziehen.

Alle Programme im Förderbereich **Infrastruktur und Kommunales** (entsprechend Fördergeschäftsbericht 2019) mindern ihrem Zweck nach regionale gesellschaftliche bzw. ökologische Probleme entsprechend der Agenda-2030-Ziele für nachhaltige Entwicklung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Sie dienen damit der Daseinsvorsorge, der Verbesserung von Natur- und Umweltbedingungen und der Schaffung starker Institutionen. Dabei zielen die meisten dieser Förderprogramme auf **nachhaltige Städte und Gemeinden** (rund 50 %) sowie auf **Gesundheit und Wohlergehen** bzw. **hochwertige Bildung** (jeweils rund 20 %) ab (Mehrfachzuordnung der Förderprogramme in den Klammern sind erfolgt):

Beitrag zu den Agenda-2030-Zielen

- 11. Nachhaltige Städte und Gemeinden (15)
- 3. Gesundheit und Wohlergehen (6)
- 4. Hochwertige Bildung (5)
- 9. Innovation und Infrastruktur (1)
- 13. Maßnahmen zum Klimaschutz (3)
- 16. Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (1)

Auch die Programme im Förderbereich **Bildung und Soziales** verfolgen zahlreiche Ziele, die sich aus der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) ableiten. Insbesondere orientieren die Programme der Abteilung auf **hochwertige Bildung** (Ziel 4 und **menschenwürdige Arbeit** und **Wirtschaftswachstum** (Ziel 8), wodurch in der Folge **Armutsbekämpfung** (Ziel 1) ermöglicht wird. Viele weitere der insgesamt 17 Ziele werden ebenfalls berührt, z. B. Gesundheit und Wohlergehen (Ziel 3), Industrie, Innovation und Infrastruktur (Ziel 9) oder weniger Ungleichheiten (Ziel 10). Häufig sind auch hier mehrere Entwicklungsziele je Programm möglich.

Wirtschaftsförderprogramme dienen mehrheitlich dem **Erhalt** bzw. **der Schaffung neuer Arbeitsplätze**. Sie leisten einen entscheidenden gesellschaftlichen Beitrag zur Verbesserung

der wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen der Gesellschaft und damit gegen Armut und für sozialen Frieden.

Indikatoren

Anteil der Produkte und Dienstleistungen der SAB in % des Gesamtumsatzes, die

- Grundbedürfnisse nach Max-Neef und Rosenberg erfüllen: 100 %
- Statussymbolen bzw. Luxus entsprechen: 0 %
- der Entwicklung der Menschen oder der Erde/Biosphäre dienen: 100 %
- zur Lösung gesellschaftlicher oder ökologischer Probleme lt. UN-Entwicklungszielen beitragen: 100 %

Als Tendenz wird folgender Anteil der Produkte und Dienstleistungen der SAB, die im Hinblick auf die menschlichen Grundbedürfnisse folgende Nutzenwirkung aufweisen eingeschätzt:

- Mehrfachnutzen: 40 %
- einfach-Nutzen: 60 %
- Pseudo-Nutzen: nicht erkennbar
- hemmenden Nutzen: nicht erkennbar
- Negativ-Nutzen: nicht erkennbar

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Entwicklung einer einheitlichen **Taxonomie** bzw. von **Indikatoren**, nach der die SAB die Wirkungen ihrer Produkte auf alle Dimensionen der Nachhaltigkeit hin untersucht und deren Auswirkungen man mit möglichst geringem Aufwand messen kann. Eine an die Bewertung der Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates angelegte Bewertung ist bereits erfolgt und sollte in der Innen- und Außenkommunikation der SAB verwendet werden.

E1.2 Gesellschaftliche Wirkung der Produkte und Dienstleistungen

Grundsätzlich können **alle Förderprogramme der SAB helfen, die Gemeinschaft im Privat- und Berufsleben zu stärken**, insbesondere dann, wenn sie eines der Agenda-2030-Ziele für nachhaltige Entwicklung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützen. Die Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaat Sachsen hat sämtliche Förderbereiche den Agenda-2030-Zielen zugeordnet. Das Nachhaltigkeitsteam hat die einzelnen Förderprogramme den Agenda-2030-Zielen zugeordnet. Vgl. zu den Einzelheiten oben Abschnitt E.1.1..

Typischer Weise versucht die Förderung, soweit wie möglich und sinnvoll, auf einer übergeordneten Ebene strukturelle nachhaltige Effekte zu erzeugen. Dies hat zur Folge, dass die Kundinnen und Kunden der Bank nicht die alleinigen Endbegünstigten sind, sondern **die Begünstigung auch im Interesse weiterer Berührungsgruppen verwenden**. So kommt etwa die Mietwohnungsbaufinanzierung den Mieterinnen und Mietern zu Gute. Die Eigentumsfinanzierung führt zu einer Entlastung des Mietmarktes und kommt damit indirekt ebenfalls den Mieterinnen und Mietern zugute. In allen Programmen der Wirtschaftsförderung profitieren die

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des/der Begünstigten und gleichzeitig andere Firmen mit weiteren Arbeitnehmern von der Förderung. Bei einigen SAB-Förderprogrammen ist eine überregionale Wirkung – also über die eigenen Kundinnen und Kunden hinaus – Fördervoraussetzung, etwa bei der GA-Förderung oder bei Baumaßnahmen. Förderung im Bereich Infrastruktur und Kommunales richtet sich vor allem an **Kommunen** als Zuwendungsempfängerinnen und erreicht alle Einwohnerinnen und Einwohner, Unternehmen und Einrichtungen der jeweiligen Kommune, teilweise auch die Einwohnerinnen, Einwohner und Einrichtungen anderer Kommunen.

Die SAB führt **Veranstaltungen** wie z. B. den jährlich stattfindenden bundesweiten Tag der Städtebauförderung in einzelnen Kommunen durch, die ebenfalls weitere Kommunen erreichen, die nicht direkt gefördert werden.

Förderung im Bereich Bildung und Soziales erreicht neben den eigentlichen Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfängern grundsätzlich immer auch **weitere Berüh-
rungsgruppen**, hauptsächlich aus dem persönlichen Umfeld der teilnehmenden Personen (**Familie, Arbeitsstelle, erweitertes Netzwerk**). Auch werden z. B. überregionale Vereine, die mehr als drei Landkreise versorgen, prioritär gefördert.

EU-, Bundes- und Landesförderprogramme verpflichten die Begünstigten zur **Öffentlichkeitsarbeit** bzw. zur **Publizität**. In unterschiedlicher Weise müssen bestimmte geförderte Güter mit entsprechenden Logos, Schildern, Bautafeln etc. versehen werden. Diese Maßnahmen dienen der Information der breiten Öffentlichkeit und erreichen damit ebenfalls weitere Berüh-
rungsgruppen.

Generell gilt: Die SAB informiert durch eine umfangreiche Öffentlichkeitsarbeit wie z. B. Pressemitteilungen oder Ministertermine bei Übergaben von Förderprogrammen über ihre Arbeit und die bestehenden Fördermöglichkeiten. Die Berichterstattung der regionalen und überregionalen Presse über die SAB wird täglich in einem **Pressespiegel** zusammengefasst. Die **Räumlichkeiten des Konferenzentrums** der SAB werden den öffentlichen Stellen des Freistaates **kostenfrei** zur Verfügung gestellt. Gerade Institutionen und Wirtschaftsteilnehmer (mit Ausnahme von Parteien) nutzen das Angebot des Konferenzentrums gerne, da oftmals die Besucher auch etwas mit der SAB als Förderbank verbinden, das über die Nutzung der Konferenzflächen hinausgeht.

Das **durch die Maßnahmen bewirkte konkrete Wissen, etwaige Änderungen der Einstellung, der Verhaltensmotive und/oder des Lebensstils** werden bislang nicht qualitativ ausgewertet. Etwaige Änderungen hängen vom jeweiligen Förderzweck ab. Von der Idee der Förderung gilt grundsätzlich, dass das förderwürdige Vorhaben nur durch die Tätigkeit der SAB möglich wird. Wenn der Kunde mit der Maßnahme anfängt, ohne dass er vorher den Fördermittelbescheid oder die Erlaubnis erhalten hat, anzufangen, ist eine Förderung in den meisten Förderprogrammen ausgeschlossen. Mitnahmeeffekte sind grundsätzlich zu vermeiden. Ähnliche Überlegungen treffen auch auf die Förderergänzungsfinanzierung zu. Damit wird grundsätzlich ein förderwürdiges Handeln bezweckt und durch die Maßnahmen der SAB eine Verhaltensänderung in dieser Ausprägung erst ermöglicht. Zusätzlich werden damit weitergehende Zwecke wie die oben in den Abschnitten D3 und E1.1 gemessenen Auswirkungen auf Umwelt und Mensch verfolgt.

Alle Förderprogramme erreichen **weitere Berührungsgruppen**. Eine Erfassung dieser Daten erfolgt bisher nicht. Der werktägliche Pressespiegel, in dem alle Artikel mit Bezug auf die SAB enthalten sind, umfasst üblicherweise zwischen 15 und 35 Seiten.

Anzahl der erreichten Menschen

Da die SAB keine Werbung mit Reichweitenmessung betreibt, sollte auf die Gesamtzahl der transparenten Informationen von Freistaat und SAB gegenüber allen Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen, Einrichtungen und Institutionen abgestellt werden. Statistische Angaben hierzu können den Veröffentlichungen des Statistischen Landesamtes entnommen werden. Nur zur Illustration werden folgende Beispiele angeführt:

Im Förderbereich Infrastruktur und Kommunales erreichen grundsätzlich alle Förderprogramme weitere Berührungsgruppen, da mit jeder Kommune, die eine Förderung erhält, zugleich auch alle Einwohnerinnen und Einwohner der Kommune und teilweise auch Einwohnerinnen und Einwohner der Nachbarkommunen erreicht werden.

Im Bereich Bildung und Soziales kann die Anzahl der erreichten Teilnehmenden durch ein Reporting ermittelt werden, da jede direkt von der Förderung profitierende Person per Teilnehmerfragebogen Angaben zu machen hat. In der Förderperiode 2014-2020 sind bisher ca. 240.000 Fragebögen erfasst worden. Damit kann zwar keine Gesamtzahl der erreichten Personen ermittelt werden; belegt wird jedoch, dass viele Einzelförderungen weitere Menschen erreichen.

Auch im Rahmen der Kommunal-, Wohnungs- und Wirtschaftsförderung werden mittelbar die Einwohnerinnen und Einwohner einer Kommune, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Unternehmens, Lieferantinnen und Lieferanten sowie Kundinnen und Kunden der Unternehmen erreicht.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Auf Ebene der SAB:

- Die durch die Förderung erreichten Ziele könnten nicht nur wie bisher im Hinblick auf das Fördervolumen quantitativ, sondern zukünftig anhand der o. g. genannten Aspekte auch **qualitativ ausgewertet** werden. Da die qualitative Wirkung der Förderung deutlich schwerer zu fassen ist als die quantitative, müssen hierfür **geeignete Parameter entwickelt** werden
- Die SAB verfügt über eine Produktdatenbank, in der alle Förderprogramme/Dienstleistungen enthalten sind. Die Finanzprodukte/Dienstleistungen können mit bestimmten, vorab zu definierenden **Merkmale**n versehen werden und wären dann leichter zu kategorisieren bzw. können leichter ausgewertet werden
- **Vorschläge für Produkte mit ökologischer, sozialer und gesellschaftlicher Zielrichtung** aufgrund einer exakteren Zuordnung der Fördergegenstände und ihrer Auswirkungen und deren exakte Gewichtung machen erst Sinn, wenn Schwerpunkte für eine Fortentwicklung der spezifischen Ausgestaltung einer nachhaltigen Finanzierung im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates durch die Fachreferate des

Freistaates festgelegt wurden. Hier werden dann bei der Abwägung, welche Förderprogramme nach Abschnitt D3.1 ausgebaut oder eingeschränkt werden sollen, die Rückwirkungen auf den Abschnitt E mit in die Betrachtung einzubeziehen sein. Es muss ermittelt werden, ob es sinnvoll ist, mehr spezifische Programme zu konzipieren, die unmittelbar auf eine Verhaltens- oder Zustandsänderung einer Berührungsgruppe oder eines Nachhaltigkeitsfaktors wirken sollen. Die Förderpolitik wird der SAB vom Freistaat aufgrund seiner demokratischen Legitimität vorgegeben. Die Rolle der SAB wird nach Abschluss des im nachfolgenden Berichtszeitraum begonnenen Strategie- und Transformationsprozesses feststehen. Hierzu werden im nachfolgenden Berichtszeitraum Stakeholdergespräche stattfinden

- Für einige Förderprogramme refinanziert sich die SAB bei der EIB. Diese fragt nach der **Klimaschutzwirkungen der geförderten Güter**. Daher könnte auch dieser Aspekt bei den Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfängern in geeigneten Programmen in Abstimmung mit dem Freistaat Sachsen abgefragt werden

Auf der Ebene des Freistaats Sachsen:

Bei der Ausgestaltung der Förderprogramme muss der Freistaat Sachsen als Fördermittelgeber immer zwischen potenziellen Betrugsrisiken und Nachhaltigkeit abwägen. Förderbedingungen zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten können dazu führen dass nachhaltiges Handeln nicht gefördert wird (Beispiel: Förderung gebrauchter Wirtschaftsgüter für Kleinunternehmen). Hier wären mittel- bis langfristig spezieller **auf nachhaltiges Handeln ausgerichtete Förderbedingungen** denkbar. Die SAB übermittelt entsprechende Rückmeldungen/Bedarfe aus ihrer Förderpraxis an die Fachressorts/Ministerien.

Negativ-Aspekt E1.3 Menschenunwürdige Produkte und Dienstleistungen

Derzeit ist **kein Anteil menschenunwürdiger Produkte und Dienstleistungen** mit direkten und indirekten negativen Auswirkungen auf das Leben und die Gesundheit von Lebewesen am Umsatz der SAB bekannt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Analog zu den Ausschlusskriterien im Bereich der EIB-Förderung könnte die SAB **Ausschlusskriterien auch nach dem Branchenschlüssel** (NACE-Codes) für die Förderprogramme mit dem höchsten Finanzvolumen ermitteln und dem Freistaat für die Ausgestaltung der Förderprogramme vorschlagen. Außerdem könnte mit Hilfe eines **Fragebogens** ermittelt werden, ob in den Förderprogrammen andere Ausschlusskriterien definiert sind, und wenn nicht, ob kritische Produkte/Dienstleistungen in diesen Programmen grundsätzlich zur Förderung zugelassen sind. Als erster weiterer Schritt sollte die **KfW-Ausschlussliste** übernommen werden. Dies könnte ohne weitere vertiefende Prüfungen bis zu einem spezifischeren System, das auch mit dem Freistaat abgestimmt werden müsste, übernommen werden

- Die SAB könnte **Branchen identifizieren** und dem Freistaat für die konkrete Ausgestaltung der Förderprogramme vorschlagen. In der Vergangenheit wurde etwa der Internethandel aus marktwirtschaftlichen Gründen von der Wirtschaftsförderung ausgeschlossen. Der Internethandel könnte aber auch aus ökologischen und/oder sozialen Gründen ausgeschlossen oder mit anderer Schwerpunktsetzung spezifisch nachhaltig gefördert werden
- Die SAB könnte – sofern der Freistaat dies zur Umsetzung seiner Nachhaltigkeitsstrategie wünscht – die **Wirkung der Förderprogramme auf aggregierter Ebene** (nicht auf Einzelprogrammebene) erheben und entsprechende Angaben in Zukunft bei neu aufgelegten Förderprogrammen mit abfragen
- Unter Bezugnahme auf die Berührungsgruppe D könnte die SAB ihre Kundenstruktur nach öffentlichen Kunden (Kommunen, gemeinnützige Vereine, Hochschulen/Universitäten ...) und nach Unternehmen bzw. Privatpersonen aufschlüsseln. Dann würde ersichtlich werden, welchen **Anteil gemeinnützige Kundengruppen** ausmachen. Die SAB könnte versuchen, perspektivisch den Anteil derjenigen Produkte und Dienstleistungen, die im Hinblick auf die menschlichen Grundbedürfnisse
 - einen **Pseudo-Nutzen**
 - einen **hemmenden Nutzen**
 - einen **Negativ-Nutzen**aufweisen, zu ermitteln. Dies könnte anhand differenzierter Merkmale, mit denen die Förderprogramme in einer Produktdatenbank der SAB gekennzeichnet werden, passieren (vgl. auch Abschnitt E1.2).

Die Aspekte werden in dem im nachfolgenden Berichtszeitraum begonnenen Strategie- und Transformationsprozess adressiert und zusammen mit der Umsetzung im nächsten Nachhaltigkeitsbericht ausgewertet.

E2 Beitrag zum Gemeinwesen

E2.1 Steuern und Sozialabgaben

Aufgrund ihres Geschäftsmodells ist der direkte materielle Beitrag der SAB zur Sicherung des Gemeinwesens auf **Ertragsteuern, lohnsummenabhängige Abgaben** und **Sozialversicherungsbeiträge** begrenzt.

Im Berichtszeitraum zahlte die SAB folgende lohnsummenabhängige Steuern und Sozialversicherungsabgaben:

- **Summe Lohnsteuer: 10.704 TEUR (2019)/10.628 TEUR (2018)**
- **Summe Sozialversicherungsbeiträge: 18.684 TEUR (2019)/18.376 TEUR (2018)**
- **Summe Sozialversicherung AG-Anteil: 9.548 TEUR (2019)/9.4571 TEUR (2018)**

Die SAB betreibt kein umsatzrelevantes Geschäft. Sie ist von der Körperschaft- und Gewerbesteuer befreit (KStG §5 und GewStG § 3). Die Umsatzangabe entspricht daher der Berechnung des Umsatzes für die Offenlegung der Angaben gemäß § 26a KWG (sog. Country-by-Country Reporting/CBCR) zum Jahresabschluss.

	2018	2019
Zinserträge	202.964.427,96	178.521.085,39
Zinsaufwendungen	-109.223.561,26	-93.460.888,02
Provisionserträge	73.044.710,87	85.876.582,41
Provisionsaufwendungen	-57.039,07	-49.059,07
Handelsergebnis	0,00	0,00
Sonstige betriebliche Erträge	4.649.693,10	3.973.512,11
	171.378.231,60	174.861.232,82

Die **Differenz zwischen Brutto- und Nettolohnsumme** ergibt sich aus Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen.

Die Netto-Abgaben werden auf die ausgewiesene Wertschöpfung (Gewinn vor Steuern plus Beteiligungskapitalzinsen plus Einnahmen aus Mieten und Verpachtung) bezogen und ergeben damit die **Netto-Abgabenquote**.

- Ausgewiesener Gewinn per 31. Dezember 2018: 729.976,47 EUR
- Beteiligungskapitalzinsen: 0,00 EUR
- Einnahmen aus Mieten und Verpachtung per 31. Dezember 2018: 158.254,31 EUR (aus Vermietung von Parkplätzen)

Die SAB hat im Berichtszeitraum **keine unternehmensbezogenen Subventionen und Förderungen** erhalten.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine, da dieser Aspekt für die SAB als Förderbank nicht steuerungswirksam im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit im Rahmen der Berührungsgruppen ist.

E2.2 Freiwillige Beiträge zur Stärkung des Gemeinwesens

Der Vorstandsstab bereitet die Kriterien für die freiwilligen Beiträge in den einzelnen Vorstandsvorlagen auf. Gefördert werden Projekte, Verbände, Vereinigungen und Stiftungen die einen Bezug zum Förderauftrag der SAB haben (z. B. **Filmfest Dresden, Deutsches Hygienemuseum, Preisverleihungen, Sächsischer Weinbauverband** etc.).

In der SAB werden im Eingangsbereich **Ausstellungen** u.a. zu Nachhaltigkeitsthemen präsentiert. Im Jahr 2018 und 2019 gab es folgende Ausstellungsthemen:

- **„SAENA Wanderausstellung Energetische Sanierung“:** Mit der Wanderausstellung wollten die Sächsischen Energieagentur (SAENA) und die SAB Bauherren und

sanierungswillige Bürgerinnen und Bürger auf das Thema „Energieeffizienz im Gebäudereich“ aufmerksam machen. Die aus verschiedenen Säulen bestehende Ausstellung informierte dabei auf Möglichkeiten des Energiesparens durch Effizienzverbesserungen bestehender Anlagen. Neben dem ökonomischen Nutzen wurde auch der Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels durch Einsparungspotenziale insbesondere bei der Wärmeerzeugung thematisiert

- **„Themendörfer“:** Diese Ausstellung veranschaulichte die touristische Umnutzung von Gebäuden im ländlichen Raum zur Verbesserung der touristischen Infrastruktur in weniger wirtschaftlich starken Regionen. Dabei wurde anhand von Beispielen visualisiert, wie ländliche Baukultur und Anforderungen an zeitgemäße Ferienwohnungen vereint werden können
- **„Neues Leben in historischen Gebäuden“:** Mit dieser Ausstellung wurde Leerstand als Chance für neue Entwicklungen (insbesondere im ländlichen Raum) aufgezeigt
- **„INTERKLIM“:** Die Ausstellung zum gleichnamigen EU-Projekt veranschaulichte aktuelle und grenzüberschreitende Klimadaten, auf deren Basis regionale Klimadiagnosen und -projektionen erarbeitet werden, um gezielte Maßnahmen zur Klimaanpassung abzuleiten
- **„Natura 2000 – nachhaltig, erfolgreich, vernetzt“**

Die SAB zieht **keinen Eigennutzen** aus der finanziellen Unterstützung, sondern wird vielmehr über ihren Förderauftrag hinaus ihrer Verantwortung als Förderinstitut gerecht.

Die freiwillige Unterstützung der SAB lindert keine Symptome, sondern fördert nachhaltig und langfristig das soziale und kulturelle Gemeinwohl im Freistaat Sachsen. Die SAB praktiziert seit Jahren die Aktion **„Spenden statt Weihnachtskarten“**. Dabei werden mit Spenden Projekte und Organisationen unterstützt, die dem Gemeinwohl dienen, z. B. Lauf in Freiberg, Kochveranstaltung mit Flüchtlingen in Leipzig, ABC-Tische in Dresden (2018: 5.000 EUR).

Von 1.-5. April 2019 veranstaltete die Klüh Catering GmbH u. a. in der Kantine der SAB eine **Charity-Aktion zugunsten des ambulanten Kinder- und Jugendhospizdienstes Dresden**. Bei der Aktion wurde, zusätzlich zu den tagesaktuellen Speisen, je ein beliebtes Kindergericht zu 3,30 EUR angeboten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durften den zu zahlenden Preis selbst festlegen, wobei jeder Cent, der über 3,30 EUR lag, an das ambulante Hospiz in Dresden gespendet wurde. Die SAB verdoppelte diesen Betrag, und insgesamt kam eine Spende i. H. v. 490,92 EUR zusammen. Im Zuge des Neubaus ihres Bankgebäudes in Leipzig investiert die SAB in die **Gestaltung eines Platzes für die Öffentlichkeit** als städtebaulicher Beitrag.

Die SAB ging im Berichtszeitraum diverse **finanzielle Beteiligungen** ein und leistete damit einen indirekten Beitrag zur Steigerung des Gemeinwohls.

Zur Unterstützung Studierender an der Technischen Universität Dresden und der Handelshochschule Leipzig unterstützte die SAB die Hochschulen finanziell bei der **Vergabe von Stipendien**.

Die vorstehenden Themen sind fest verankert, und **das Engagement der SAB ist stabil**. Die Auswahl der Empfängerinnen und Empfänger der freiwilligen Leistungen wird vom Vorstand getroffen und beschlossen. Grundsätzlich werden jedes Jahr neue Unterstützungsempfängerinnen und -empfänger ausgewählt.

Ehrenamtliches Engagement wird von der SAB wie bereits im Abschnitt C2.3. beschrieben ermöglicht und unterstützt. So werden Beschäftigte der SAB für bestimmte ehrenamtliche Tätigkeiten bezahlt freigestellt. Ein weiteres Beispiel ist die bewusste **Beauftragung der Lebenshilfe-Behindertenwerkstätten** zur Entsorgung von Elektronikschrott. Dadurch kommen Menschen mit Behinderungen in Beschäftigung (die Kosten für diese Entsorgung liegen über denen eines konventionellen Entsorgers).

Indikatoren

Geldwerte, freiwillige Leistungen für das Gemeinwesen abzüglich des Anteils an Eigennutzen dieser Leistungen (in % des Umsatzes bzw. der Gesamtjahresarbeitszeit).

Aufwendungen Gemeinwesen SAB 2018	
Finanzielle Unterstützung	269.232,07 €
Spenden	10.499,59 €
Sponsoring	2.880,00 €
Summe	282.611,66 €
Gesamterträge SAB 2018	171.378.231,00 €
Anteil freiwillige Unterstützung Dritter	0,16%

Aufwendungen Gemeinwesen 2019	
Finanzielle Unterstützung	285.838,46 €
Spenden	9.734,29 €
Sponsoring	- €
Summe	295.572,75 €
Gesamterträge SAB 2019	174.861.232,82 €
Anteil freiwillige Unterstützung Dritter	0,17%

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Mitarbeiter werden verstärkt **für freiwillige soziale Arbeit/Engagement freigestellt** (z. B. Flüchtlingshilfe, Baumpflanzaktionen u. Ä.)
- Weitere Themen ergeben sich aus der Mitarbeiterumfrage und werden demnächst im Nachhaltigkeitscafé behandelt
- Die **Kriterien für freiwillige Leistungen** sollen strukturiert dargestellt und beschlossen werden
- Die Themen werden in dem im nachfolgenden Berichtszeitraum gestarteten Strategie- und Transformationsprozess adressiert, und ihre Umsetzung wird im nächsten Nachhaltigkeitsbericht dargestellt

Negativ-Aspekt E2.3 Illegitime Steuervermeidung

Die SAB ist körperschaftssteuerbefreit und unterliegt in weiten Teilen ihres Geschäfts nicht der Umsatzsteuer. Auch betreibt sie grundsätzlich keine wesentlichen Auslandsaktivitäten. Die SAB geht **konsequent gegen illegitime Steuervermeidung** vor. Die Einhaltung der bankspezifischen Vorgaben wird durch ein **Drei-Linien-Konzept** von Seiten der Fachbereiche, der zentralen Stabseinheit Compliance und Informationssicherheit und der Innenrevision sichergestellt. Zum Thema Tax Compliance hat die Abteilung Rechnungswesen einen laufenden **Qualitätssicherungsprozess** etabliert. Die wirtschaftlich Begünstigten werden im Rahmen der geldwäscherechtlichen Vorgaben geprüft. Dies ist Bestandteil der geldwäscherechtlichen Risikoeinschätzung, die jährlich überprüft, dem Vorstand zur Zustimmung vorgelegt und durch Innen- und Außenrevision geprüft wird.

Indikatoren

- Umsatz: (gem. § 26a KWG (sog. Country-by-Country-Reporting/CBCR): 174.861.232,82 EUR (2018: 171 TEUR)
- Wertschöpfung: Gewinn vor Steuern plus Beteiligungskapitalzinsen plus Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung: 965.064,67 EUR (2018: 912 TEUR)
- Veranlagungsvolumen: Aufgrund der Steuerbefreiung nicht relevant
- Anzahl der Beschäftigten: 1.195 (2018:1.2075)
- Bruttolohnsumme, Nettolohnsumme: 67.872.981,44 EUR (2018: 68.252 TEUR), 52.087.844,50 EUR (2018: 52.672 TEUR)
- Sozialabgaben: 18.684.000 EUR
Steuerleistung (gegliedert nach Abgabenarten: Ertragsteuern, Lohnsummensteuer: 10.684.000 EUR etc.): 0,00 EUR
- Fördersumme: 0,00 EUR
- Zinszahlungen und Zahlungen für immaterielle Leistungen (v.a. Lizenzgebühren) an ausländische Niederlassungen oder Partner*innen: 0,00 EUR

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine. Wider Erwarten auftretende Verbesserungspotenziale würden im Rahmen des oben beschriebenen Compliance-Managementprozesses behandelt und hier im Nachgang berichtet werden.

Negativ-Aspekt E2.4 Mangelnde Korruptionsprävention

Die im Berichtszeitraum im Stab Compliance und Informationssicherheit angesiedelte „**Zentrale Stelle zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstiger strafbarer Handlungen**“ hat eine institutsspezifische Analyse zur Gefährdung und Risikosituation der SAB-Gruppe u. a. hinsichtlich etwaiger Korruptionsrisiken durchgeführt und das **Compliance-Management-System** angepasst. Im Ergebnis ergeben sich unter Berücksichtigung der für das Kundenrisiko und Produktrisiko definierten Indikatoren, mit Ausnahme weniger Einzelfälle, ausschließlich **geringe** oder **mittlere** (Standard) **Kundengesamtrisiken**. Dem identifizierten Risikopotenzial wird mit angemessenen und wirksamen internen Sicherungsmechanismen begegnet; es verbleiben **keine nennenswerten Nettorisiken aus Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**. Den geldwäscherechtlichen Anforderungen an das

Risikomanagement wird ausreichend entsprochen. Ebenso werden die zur Abschirmung der **Risiken aus sonstigen strafbaren Handlungen** ergriffenen Maßnahmen als angemessen und wirksam eingeschätzt.

Es gibt einen ausführlichen, mit Kontrollen versehenen Beschaffungsprozess, in dem die Belange der **Korruptionsvorbeugung** detailliert vorgegeben und gelebt werden. **Befangenheitsregelungen** sowie das **Verbot der Annahme von Vergünstigungen** werden für alle Beschäftigten vorgegeben. Die Grundsätze sind im **Verhaltenskodex** der SAB verankert. Schließlich werden alle Mitarbeitenden auf die gewissenhafte Einhaltung der Obliegenheiten nach dem **Verpflichtungsgesetz** verpflichtet.

Die SAB geht sehr sorgfältig mit Kontakten zu Amts- und politischen Entscheidungsträgern um und prüft Geschäftspartner auf **Politisch exponierte Personen (PEP)** gemäß Geldwäschegesetz.

Die SAB ist **Mitglied im Verband öffentlicher Banken** und in der **European Association of Public Banks**. Sie bringt sich dort im Rahmen der Arbeitskreise ausschließlich fachlich ein und betreibt kein politisches Lobbying.

Die SAB zahlt **keine Spenden an politische Parteien** und begünstigt diese auch nicht mittelbar etwa durch geldwerte Leistungen oder durch die Nutzung von Räumlichkeiten.

Sowohl im Rahmen der von der Bankaufsicht vorgegebenen Anforderungen der Ausbildung einer angemessenen **Risikokultur** als auch der **Compliancekultur** werden die Mitarbeitenden umfassend sensibilisiert und geschult. Der **Verhaltenskodex** der SAB wurde gerade zu diesem Zweck etabliert. Vergleichbare Anforderungen werden an die Bank auch von Seiten des Freistaates und von ihm eingesetzter unabhängiger Stellen zur Vermeidung von Fehlallokation öffentlicher Mittel gestellt.

Es existiert ein umfassendes **Compliance-Management-System** mit prozessualen (z. B. Vier-Augen-Prinzip) und regelungsseitigen Vorgaben, Standardkontrollen, anlassbezogenen Kontrollen, Prüfungen und Systemprüfungen. Zusätzlich existieren ein internes und ein externes **Whistleblowersystem**.

Mitarbeiter sind verpflichtet, **mögliche** (nicht nur tatsächliche) **Interessenskonflikte dem Vorgesetzten anzuzeigen**. Dieser muss darüber entscheiden, ob ein Interessenskonflikt vorliegen kann (der Anschein nach außen genügt) und ob der Mitarbeiter den Vorgang weiter bearbeiten soll. Eine Mehrfertigung dieser Entscheidung wird dem Compliancebeauftragten übergeben. Dieser prüft, ob es zu auffälligen Häufungen von Interessenskonflikten in bestimmten Bereichen kommt.

Indikatoren

- Erfolgt eine Offenlegung von Parteispenden?
Nicht relevant, da ausgeschlossen
- Erfolgt eine Offenlegung aller Lobbying Aktivitäten und Lobbying Aufwendungen?
Nicht relevant, da ausgeschlossen
- Werden Mitarbeitende aufgefordert, Korruption anzuzeigen und wird ihnen entsprechender Schutz (Anonymität) zuteil?

Ja vgl. oben. Die Whistleblowersysteme sind streng anonym.

- Gibt es eine Zweckbindung und Kontrolle des Budgets für soziale und gesellschaftliche Zwecke (siehe Positiv-Aspekt: Wirksame Beiträge zur Stärkung des Gemeinwens)?

Das Budget für soziale und gesellschaftliche Zwecke wurde bisher ausschließlich in Verbindung zur Förderbanktätigkeit der SAB festgesetzt. Demnächst soll auch die Erreichung konkreter, messbarer Nachhaltigkeitsziele in die Kalkulation des Budgets einfließen (vgl. oben E.2.2.).

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine. Theoretisch denkbare Maßnahmen wie z. B. verbindliche Vorgaben in der Lieferkette und AGB-Regelungen für alle Kundinnen und Kunden oder die Einführung eines externen Whistleblowersystems nicht nur für Mitarbeiter werden in der Risikoanalyse im Rahmen des oben beschriebenen Compliance-Management-Prozesses behandelt und hier im Nachgang berichtet. Spezifische Fördermaßnahmen sind zwar denkbar; sie setzen jedoch einen entsprechenden Auftrag des Freistaates voraus und wären nur bei erhöhtem Risiko sinnvoll.

E3 Reduktion ökologischer Auswirkungen

E3.1 Absolute Auswirkungen / Management & Strategie

Die SAB gehört nicht zu den produzierenden Unternehmen und hat daher nur einen **geringfügigen direkten Ausstoß an klimawirksamen Emissionen**, welcher überwiegend durch den Fuhrpark erfolgt. Der Heizbedarf wird durch **örtliche Fernwärme** und der Strombedarf durch **100 % Ökostrom** gedeckt. Zudem erzeugt die SAB Strom aus einer auf dem Dach des Bankgebäudes vorhandenen **Photovoltaikanlage**.

Die SAB erstellt jährlich eine **Nichtfinanzielle Erklärung** sowie einen **Abfall- und Medienbericht**, in denen die Verbräuche erfasst und berichtet werden.

Indikatoren

Entsprechend dem Tätigkeitsfeld des Unternehmens sind relevante Umweltkonten zu berichten:

- | | |
|---|----------------------|
| • Ausstoß klimawirksamer Gase in kg | k. A. |
| • Transporte (und dessen CO ₂ Äquivalent) in km bzw. kg | k. A. |
| • Benzin-/ Dieselverbrauch (und dessen CO ₂ Äquivalent) in Liter bzw. kg | k. A. |
| • Stromverbrauch (und dessen CO ₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg | 1,33 Mio. kWh |
| • Gasverbrauch (und dessen CO ₂ Äquivalent) in kWh bzw. kg | k. A. |
| • Heizenergie (in Bezug auf die jeweilige Durchschnittstemperatur) in kWh/°C | 1,64 Mio. kWh |
| • Verbrauch von Trink- und Regenwasser in m ³ | 5.694 m ³ |
| • Chemikalienverbrauch (giftig, ungiftig) in kg | 300 kg |
| • Papierverbrauch in der SAB in kg | 39,1t |
| • Einsatz von sonstigen Verbrauchsmaterialien in kg | 15.314 kg |

- Kunstlichteinsatz in Lumen, kWh k. A.
- Schadstoffemissionen und sonstige Umweltwirkungen entsprechend der jeweiligen Standardwirkungskategorie k. A.

Für die Bewässerung der Grünanlagen nutzt die SAB Wasser aus einer eigenen **Brunnenanlage**.

Das in der SAB zum Einsatz kommende Händedesinfektionsmittel stellte in 2019 mit einem Verbrauch von ca. 300 kg den hauptsächlichen Chemikalienverbrauch dar. Die darüber hinaus eingesetzten **Chemikalien** für die Entkalkung der Kaffeemaschinen, die Zugaben zum Heizungswasser sowie in die Trinkwasseranlage sind eher als geringfügig zu betrachten

Die durch die SAB verbrauchten Papiermengen werden überwiegend aus **nachhaltiger Forstwirtschaft** bezogen (insbesondere **Kopierpapier** und **Briefbögen**). Die dafür vertraglich gebundenen Lieferanten müssen dies auf Verlangen nachweisen (z. B. FSC-Zertifizierung, d. h. vom Rohstoff bis zum fertigen Produkt). Es darf kein Papier aus Tropenhölzern, Ur- bzw. Regenwäldern verwendet werden. Für die in der Produktion von Briefbögen anfallenden CO₂-Emissionen werden entsprechende **Kompensationskosten für diverse Klimaschutzprojekte** an den Lieferanten gezahlt. Die dazu gehörigen Zertifikate werden zum Ende eines jeden Quartals an die SAB übergeben.

Die SAB hat bereits über mehrere Jahre im Bankgebäude eine Umstellung von herkömmlicher auf **LED-Beleuchtung** umgesetzt. Vor allem in Bereichen wie der Tiefgarage, den Aufzügen, der Registratur und anfänglich in Büroräumen ist dies bereits erfolgt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Vervollständigung der Datenbasis für die o. g. Kriterien
- Prüfung der Sinnhaftigkeit der GRI-Indikatoren:
 - Energie: GRI 302-1, 302-2 teilweise: Upstream Kategorien 5-7, 302-4,
 - Biodiversität: 304-1, 304-2 im Hinblick auf zusätzliche Versiegelung, 304-3,
 - Emissionen: 305-1 teilweise, 305-2, 305-5,
 - Umweltcompliance: 307-1

Die vom Nachhaltigkeitsteam gesammelten und in der Mitarbeiterbefragung von allen Mitarbeitern beigetragenen Ideen sollen im **Nachhaltigkeitscafé** vertieft, vom Nachhaltigkeitsteam systematisch erfasst und mit den zuständigen Einheiten zur Entscheidung und Umsetzung gebracht werden. Die Planung und Entscheidung erfolgt dezentral. Eine Einordnung in die Nachhaltigkeitsbetrachtung erfolgt durch das Nachhaltigkeitsteam bzw. die Leitungsfunktion.

Folgende Maßnahmen sollen weiter verfolgt werden:

- **Digitalisierung:** Einführung elektronischer Akten, Ausbau der COI-Unternehmenskundendaten-Erfassung, um mehrmaliges Einreichen von Formularen und Unterlagen zu vermeiden, praktikable E-Portale nicht nur zur Antragserfassung, sondern auch zur Bearbeitung. Der Weg zur elektronischen Akte und zur Digitalisierung wurde bereits eingeschlagen, im Berichtszeitraum konzeptioniert und in Teilen umgesetzt; die geplante elektronische Antragsstellung wird programmweise umgesetzt

- **Mobiles Arbeiten** soll für alle Mitarbeitenden ermöglicht werden, so dass für Besprechungen der Ausdruck von Unterlagen und die Anfahrt entfallen können. Die Konzeptions- und Testphase hat bereits begonnen. In der Berührungsgruppe C (Abschnitt C.2) wurde behandelt, wie durch die Einführung Mobilem Arbeiten die ökologischen Belastungen durch den Arbeitsweg reduziert werden. Dies würde auch die negativen ökologischen Auswirkungen der SAB insgesamt positiv beeinflussen
- Die Mitarbeitenden sollen zu nachhaltigem Handeln angeregt werden. Dafür sollen große Anreize und kleine Hürden geschaffen werden. Es ist eine Daueraufgabe der SAB, die Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit besser abzuholen und ihnen aufzuzeigen, wie man nachhaltig lebt. Erste Maßnahmen wurden dazu ergriffen:
 - weniger Stromverbrauch bspw. durch Lichtsteuerung: **Bewegungsmelder**, um Strom zu sparen
 - Prüfung (Stadt-)Imkerei auf Dach und/oder Innenhof
 - Prüfung der Optimierung der **Müllentsorgung**
 - eigenverantwortliches Handeln: Licht ausschalten in unbenutzten Zimmern
 - Arbeitsplatzdrucker abschaffen
 - mittelfristige Umstellung aller restlichen Büroräume im Bankgebäude auf LED-Beleuchtung
 - neu angelegte **Bienenwiese mit Regenwasser wässern** statt Leitungen zu legen, welche aus Leitungswasser gespeist werden, Nutzung von Regenwasser im Innenhof prüfen
 - Austausch der Dienstfahrzeuge mit Verbrennungsmotor gegen **Elektrofahrzeuge** bzw. Fahrzeuge mit **Plug-In-Antrieb** sowie mit **Hybridantrieb** (Konzeptionierung bereits erfolgt, Vorstandsbeschluss liegt vor)
 - Installation weiterer **Elektroladestationen** für Elektrofahrzeuge sowie **Akkuladestationen** für E-Bikes/Pedelecs
 - **Wasserspender** mit Festwasseranschluss in Teeküchen installieren
 - keine Flüge zu Weiterbildungen oder Terminen, **Mitfahrgelegenheiten** anbieten (Konzeptionierung ist bereits erfolgt)
 - die Suchmaschine **Ecosia** verwenden (und dadurch Bäume pflanzen)
 - Bestimmung der Methoden zur **Ermittlung des ökologischen Fußabdrucks der SAB** in Zusammenarbeit mit der SAENA
 - Einführung der grundsätzlichen Verwendung von **Ökopapier** in der SAB (bereits konzeptioniert und in der Umsetzungsphase)

Zu einigen dieser Maßnahmen, deren Wirkung erst in den Folgejahren gemessen werden können, ist eine Befassung der zuständigen Abteilungen durch den Vorstand und den Leiter des Nachhaltigkeitsteams erfolgt. Die erforderlichen Vorstandsbeschlüsse sind auf den Weg gebracht worden. Ideen der Belegschaft wurden abgefragt, gesammelt und werden demnächst im Nachhaltigkeitsteam ausgewertet. Parallel hierzu ist ein monatliches **Nachhaltigkeitscafé** installiert worden, das einzelne Maßnahmen vertieft, um so den zuständigen Stellen eine unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten fundiertere Entscheidung zu ermöglichen.

Diese Aspekte werden in dem im nachfolgenden Berichtszeitraum begonnenen Strategie- und Transformationsprozess adressiert und zusammen mit der Umsetzung im nächsten Nachhaltigkeitsbericht ausgewertet.

E3.2 Relative Auswirkungen

Vergleichsdaten zum Branchenstandard, zum Stand der Technik und zu Mitunternehmern liegen in Form von **Nachhaltigkeitsberichten** bzw. **nichtfinanziellen Erklärungen** und **nichtfinanziellen Berichterstattungen anderer Förderbanken** vor. Von den 16 deutschen Förderbanken unterliegen neun der Berichtspflicht. Teilweise erfolgt aber auch eine freiwillige Berichterstattung der nicht berichtspflichtigen Institute. Als Rahmenwerke werden hauptsächlich der DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) sowie die GRI (Global Reporting Initiative) genutzt. GRI-Kennzahlen wurden teilweise nur punktuell angeführt, weshalb eine Vergleichbarkeit kaum möglich ist. Teilweise orientieren sich die Institute auch an dem UN Global Compact sowie an den einzelnen Nachhaltigkeitsstrategien der jeweiligen Bundesländer.

Greenbonds wurden im Berichtszeitraum bisher nur von zwei der Förderbanken emittiert. Eine Bank hat einen Spezialfonds aufgelegt, der ESG-Ausschlusskriterien beinhaltet und somit u. a. nicht in Rüstungshersteller investiert.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Einige Banken haben ein veröffentlichtes **Nachhaltigkeitsprogramm**, in dem Zielsetzungen und deren Umsetzung dokumentiert werden.

In Zukunft werden die nichtfinanziellen Risiken zunehmend zu berücksichtigen sein. Dies erfordert auch in der SAB im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsrisiken einen tiefgreifenden **Wandel des traditionellen Risikoverständnisses** und die frühzeitige Berücksichtigung in allen Geschäftsabläufen der Bank.

Auch wenn die ökologischen Auswirkungen besser als im Bankendurchschnitt liegen dürften, ist zur Verifizierung der Aussage insbesondere bezogen auf die anderen Förderbanken ein **Stakeholder-Dialog** bzw. eine **Intensivierung des Erfahrungsaustauschs** erforderlich.

Diese Aspekte werden auch in dem im nachfolgenden Berichtszeitraum begonnenen Strategie- und Transformationsprozess adressiert und zusammen mit der Umsetzung im nächsten Nachhaltigkeitsbericht ausgewertet.

Negativ-Aspekt E3.3 Verstöße gegen Umweltauflagen sowie unangemessene Umweltbelastungen

Die SAB verfügt über eine **Vollbanklizenz** ohne Betriebsauflagen mit Bezug auf die Umwelt. Unregelmäßigkeiten oder Kontroversen mit anderen Stakeholdern sind im Berichtszeitraum nicht aufgetreten.

Verbesserungspotenziale:

Keine

E4 Transparenz und gesellschaftliche Mitentscheidung

E4.1 Transparenz

Die SAB unterliegt als Anstalt des öffentlichen Rechts des Freistaats Sachsen der **Rechtsaufsicht des Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen** (SMF, vgl. hierzu auch Abschnitt E2.4). Im Rahmen der Einzelaufträge der Fachressorts unterliegt die SAB der Fachaufsicht der jeweiligen Ressorts. Die Prüfungsrechte des Sächsischen Rechnungshofes, des Bundesrechnungshofes und des Europäischen Rechnungshofes richten sich nach den gesetzlichen und den in den Vereinbarungen mit dem Freistaat enthaltenen Regelungen. Im Bankbetrieb unterliegt die Bank der Aufsicht der **Bundesaufsicht für das Finanzwesen**. Diese Institutionen nehmen die Aufgaben der gesellschaftlichen Berührungsgruppen wahr. Die Aufsicht beruht durchweg auf einer vollständigen und unveränderbaren Erfassung sämtlicher wesentlicher Informationen, insbesondere der kritischen. Im Rahmen des **Datenschutzmanagementsystems** überwacht die Bank, dass sie keine nicht mehr benötigten Daten speichert. Insbesondere im Bereich der EU-Förderung sind die o. g. Daten weit länger als handelsrechtlich erforderlich aufzubewahren.

Darüber hinaus erstattet die SAB **Bericht an die Fördermittelgeber** und damit an die öffentliche Hand. Die **Rechenschaftslegung** erfolgt unmittelbar gegenüber der Exekutive, die wiederum gegenüber der Legislative Rechenschaft ablegt. Die zahlreichen Einzelprüfungen der o. g. Institutionen berichten über die Tätigkeiten der SAB. Die SAB ist damit **so transparent wie die öffentliche Hand**. Es gibt im Freistaat Sachsen zwar bisher kein Informationsfreiheitsgesetz, aber die politisch Legitimierten haben volle Einsicht.

Die Berichterstattung ist eingeschränkt entsprechend des gesetzlichen Rahmens für die öffentliche Hand zugänglich.

Indikatoren

- Veröffentlichung eines **Gemeinwohlberichts** oder eine gleichwertige gesellschaftliche Berichterstattung

Vor dem vorliegenden ersten **Gemeinwohlbericht** ist die Nichtfinanzielle Berichterstattung mit entsprechender Veröffentlichung erfolgt.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

- Erstellung einer **Gemeinwohlbilanz**
- Abgabe einer **DNK-Entsprechenserklärung**
- **Rating** der SAB über oekom (ISS)

Aspekt E4.2: Gesellschaftliche Mitentscheidung

Jeder Bürger und jede Bürgerin, die sich einen Fördergegenstand wünschen, den es noch nicht gibt, kann dies über den politischen Weg anregen, indem er oder sie sich etwa an den jeweiligen Bürgermeister, Landrat oder Abgeordneten wendet. Oftmals geschieht dies auch durch Interessenvertretungsgruppen wie z. B. Mieterverein, Wohnungsgenossenschaftsverband etc.

Ein Dialog mit den Bürgerinnen und Bürgern erfolgt seitens der Bank insofern, soweit diese als Zuwendungsempfänger auftreten, auftreten können oder am Fördervergabeverfahren unmittelbar beteiligt sind oder sein können (siehe Abschnitt D4.1).

Unabhängig davon eignen sich einige Kommunikationsformate zum allgemeinen gesellschaftlichen Austausch mit Bürgerinnen und Bürgern, z. B. die Jahresveranstaltung „15 Jahre gemeinsam in der Europäischen Union“ im Dreiländereck Sachsen-Polen-Tschechien als Bürgerveranstaltung für Jung und Alt im Rahmen der Kooperationsprogramme Sachsen-Polen und Sachsen-Tschechien. Auch Messeauftritte der SAB stellen ein geeignetes Format dar.

Die SAB ist im staatlichen Bereich gesetzlich zur Anhörung der Bürgerinnen und Bürger verpflichtet. Ein Verstoß dagegen führt zur Angreifbarkeit der Entscheidung der SAB im Widerspruchs- und Klageverfahren.

Die SAB **sammelt auch bei Nichtkundinnen und -kunden Bedarfe** ein und leitet sie an die für die Förderproduktentwicklung Zuständigen in der SAB bzw. den Ministerien weiter.

Auch das **Beschwerdemanagement** der SAB wird strukturiert darauf untersucht, ob Änderungsbedarfe bestehen. Diese in der SAB prozessual auf eine zügige Beantwortung ausgelegte Möglichkeit führt oft zum Überdenken des Einzelfalls und zur Klärung im Dialog zur Vermeidung einer hierarchischen (förmlichen) Klärung.

Gesellschaftliche Berührungsgruppen innerhalb und außerhalb der Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfänger können ihre Interessen über die SAB, die am Förderverfahren beteiligten öffentlichen und nichtöffentlichen Stellen, Interessenvertreter, die Mandatsträger der Legislative und Exekutive der Gebietskörperschaften gegenüber der SAB einschließlich ihrer Organe (Vorstand, Verwaltungsrat, Beirat) und dem Freistaat vertreten. Die SAB bedarf hierzu bei den Förderprogrammen i. d. R. der Einbeziehung des Freistaates als Fördermittelgeber. Partner der SAB sind u. a. kreisfreie Städte und Landkreise, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, die Bundesagentur für Arbeit, das Landesamt für Umwelt, Landwirtschaft und Geologie (LfULG), die Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH, die TLG Immobilien GmbH. Daran beteiligt sind die politischen Parteien, Fraktionen, Interessenverbände und -vereinigungen bzw. Gewerkschaften. Mit einigen Interessenverbänden bestehen auch direkte Kommunikationsformate, insbesondere externe Veranstaltungen zum Fachaustausch, an denen die SAB im Rahmen einiger Förderprogramme teilnimmt (siehe Abschnitt D4.1).

Eine strukturierte Dokumentation der Ergebnisse des Dialogs mit Berührungsgruppen findet nicht bei allen Formaten der Kundenkommunikation statt. Kundenberatungen mit Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfängern werden protokolliert. Die Ergebnisse des Dialogs mit Zuwendungsempfängerinnen und Zuwendungsempfängern fließen anlassbezogen in die Verwaltungsverfahren und -praxis ein.

Indikatoren

- Anteil der Entscheidungen mit Einbezug der Berührungsgruppen, die nicht bereits durch A-D abgedeckt sind (in % der relevanten Entscheidungen, je nach Mitentscheidungsgrad: Anhörung, Dialog, Mitgestaltung, Mitentscheidung)

Der Anteil der Entscheidungen mit Einbezug der Berührungsgruppen ist nur schwer zu trennen von den anderen Berührungsgruppen. Auf die Aufträge der Fachressorts der Ministerien wirken alle relevanten gesellschaftlichen Gruppen einschließlich der Presse ein. Eine Rückkoppelung zu den Nachhaltigkeitszielen erfolgt über die Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen, an der die SAB ausgerichtet ist. Vermittelt wird dies auch durch die Ziele der Fachressorts der Ministerien des Freistaates.

Der Anteil der Entscheidungen mit Einbezug dieser Berührungsgruppen erscheint gering.

Spezielle institutionalisierte Infrastrukturen zum Dialog sind nicht vorhanden. Die Einbeziehung der Berührungsgruppen erfolgt über die parlamentarische Demokratie, Wählerinnen und Wähler, Parteiendemokratie und Legislative, Exekutive und die SAB als mittelbare Staatsverwaltung.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Aktuell kein Potenzial. Das Anliegen der GWÖ bzgl. Mitentscheidungsmöglichkeiten der Berührungsgruppen könnte über einen **institutionalisierten Stakeholder-Dialog** gefördert werden.

Negativ-Aspekt E4.3 Förderung von Intransparenz und bewusste Fehlinformation

Es sind keine Anhaltspunkte dafür erkennbar, dass Informationen über die SAB nicht der unternehmensinternen Realität entsprechen. Der **Pressespiegel**, der von einem externen Dienstleister erstellt wird, ist für alle Mitarbeitenden zugänglich. Im Berichtszeitraum wurden keine Differenzen ersichtlich. Insbesondere erfolgt auch keine Werbung mit geschönten oder falschen Informationen (vgl. oben).

Ebenso sind keine Anhaltspunkte erkennbar, dass die SAB die öffentliche Meinung direkt oder indirekt durch Fehlinformationen beeinflusst. Die **Öffentlichkeitsarbeit** der SAB ist bewusst sehr defensiv gehalten, so dass der Einfluss auf die öffentliche Meinung und ggf. die Wählerinnen und Wähler dem Freistaat Sachsen als dem Auftraggeber der SAB vorbehalten bleibt.

Es ist nicht erkennbar, dass die Veröffentlichungen der SAB dem wissenschaftlich gesicherten Forschungsstand oder der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte widersprechen. Im Gegenteil bemüht sich die SAB, soweit ihre Tätigkeit berührt ist, der Politik durch **wissenschaftliche Forschungsarbeiten** eine fundierte Grundlage für förderpolitische Entscheidungen zu liefern.

Verbesserungspotenziale/Ziele:

Keine

Ausblick

Kurzfristige Ziele

Die Umsetzung der Gemeinwohl-Ökonomie soll kurzfristig – also in den kommenden 1-2 Jahren – die Nachhaltigkeit in allen Dimensionen und Berührungsgruppen der SAB dokumentieren und so die **Nachhaltigkeit zum festen Bestandteil der alltäglichen Förderbankprozesse** werden lassen. Wichtig ist, dass die Mitarbeitenden auf allen Hierarchieebenen der Bank die Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie der SAB aktiv vorantreiben. Über die **Veröffentlichung des GWÖ-Berichts** und die **Zertifizierung durch eine Nachhaltigkeitsagentur** soll eine Basis für einen Vergleich mit entsprechenden Institutionen erfolgen. Die **Vernetzung** mit allen in Sachsen für die Nachhaltigkeit wesentlichen **Stakeholdern** soll erfolgen.

Langfristige Ziele

Die SAB strebt langfristig – also in den kommenden 3-5 Jahren – eine **integrierte Berichterstattung** über die **Nachhaltigkeit, die nichtfinanziellen** und die **finanziellen Ergebnisse** an. In Abhängigkeit von dem Ergebnis des begonnenen Strategie- und Transformationsprozesses wird die Nachhaltigkeit Eingang finden in die DNA des Unternehmens.

Die Analyse, Auswertung und Weiterentwicklung dieser DNA und die Messung der Auswirkungen von Maßnahmen auf dem Feld der Nachhaltigkeit soll im Freistaat aktiv weitergegeben werden an **kleine** und **mittlere Unternehmen, Kommunen** und **Private**. Dabei sollen die Maßnahmen selbst Teil des Bewusstseins und der Agenda der Unternehmer, Kommunen und Privaten werden und so einen wesentlichen Beitrag zur tatsächlichen Erreichung der 17 Ziele der Agenda 2030 der UN im Freistaat Sachsen leisten.

EU-Konformität: Offenlegung von nicht-finanziellen Informationen (EU COM 2013/207)

Die Sächsische Aufbaubank – Förderbank – (SAB) ist seit dem Geschäftsjahr 2017 nach § 340a Abs. 1a Satz 3 i. V. m. § 289b HGB verpflichtet, ihre Berichterstattung um eine **nicht-finanzielle Berichterstattung** zu erweitern. Die SAB verwendet für den nichtfinanziellen Bericht kein nationales oder internationales Rahmenwerk, da diese auf unterschiedlichen Wesentlichkeitsdefinitionen aufbauen und zu einer Themenauswahl führen würden, die für die Darstellung nichtfinanzieller Aspekte der SAB im nichtfinanziellen Bericht ungeeignet wären. Daher erfolgt die Wesentlichkeitsanalyse anhand eines internen Auswahlprozesses. Jedoch werden zur Berichterstattung die für die SAB relevanten **Kennzahlen der Global Reporting Initiative (GRI)** genutzt.

Gemäß § 289c HGB sind die fünf Aspekte der Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung berichtspflichtig. Es ist über die Angaben zu berichten, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage der SAB sowie der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf diese nichtfinanziellen Belange erforderlich sind. Die **Wesentlichkeitsanalyse** unterliegt einer jährlichen Überprüfung und wird daraufhin bedarfsweise angepasst. Als Ergebnis dieser Wesentlichkeitsanalyse wurden für die Berichterstattung unter Berücksichtigung der Geschäftstätigkeit und der Einschätzung der Risiko-Organisationseinheit für die Berichterstattung die Aspekte **Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange (Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit und Diversität), die Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte, die Sozialbelange** sowie den unternehmensspezifischen Aspekt der **Informationssicherheit** und des **Datenschutzes** als wesentlich definiert. In der nichtfinanziellen Erklärung werden Umsetzungen und Planungen zu den die Aspekte betreffenden Vorhaben gemacht und ausgewählte Kennzahlen aufgestellt.

Die SAB beabsichtigt, **den GWÖ-Berichtsstandard mittelfristig für die Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben zur nichtfinanziellen Berichterstattung zu verwenden**, weil der GWÖ-Berichtsstandard universell, messbar, vergleichbar, allgemeinverständlich, öffentlich und extern auditiert ist. Bis zur Entscheidung über die Ersetzung der nichtfinanziellen Erklärung durch den GWÖ-Bericht sieht die SAB von einer Übernahme des Wortlautes der nichtfinanziellen Berichterstattung an dieser Stelle ab.

Beschreibung des Prozesses der Erstellung der Gemeinwohl-Bilanz

Der Vorstand hat im Juli 2018 ein **Nachhaltigkeitsteam** unter Leitung des damaligen Compliance- und Geldwäschebeauftragten beauftragt,

- die SAB nach den Methoden der Gemeinwohlwirtschaft (GWÖ) zu durchleuchten,
- Anregungen und Benchmarks zu sammeln und in die Systematik der GWÖ einzusortieren,
- die zuständigen Organisationseinheiten in Fragen der Nachhaltigkeit (Diskussion von Alternativen und Umsetzbarkeit) zu unterstützen.

Das Nachhaltigkeitsteam setzte sich aus bis zu 43 Beschäftigten aller Bereiche und Hierarchiestufen (von Sachbearbeiterin bis zu Stabsleitern) der Bank zusammen, die ihre Aufgaben im Nachhaltigkeitsteam zusätzlich zu ihren anderen Arbeitsaufgaben wahrnehmen. Ca. 15 Personen beteiligten sich regelmäßig an Workshops und Zuarbeiten aus der Bank.

Die Analyse des Istzustandes konnte aufgrund der beteiligten Teammitglieder auf dem kurzen Dienstweg oder durch Experteninterviews in den eigenen Bereichen vorgenommen werden. Insbesondere die Ermittlung sinnvoller Maßnahmen wurde teilweise auch schon mit den Führungskräften der Abteilungen gegengecheckt. Das Thema der Nachhaltigkeit sollte dabei bewusst nicht auf ein zentrales Team ausgegliedert werden, sondern die zuständigen Einheiten sollten die Themen weiterhin in der Diskussion mit den entsprechenden Stakeholdern (Lieferanten, Mitarbeitenden, Finanzierungspartner, etc.) fortentwickeln. Das Nachhaltigkeitsteam hat gemeinsam mit der SAENA einen ertragreichen Austausch mit dem für die Konzipierung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie im Freistaat verantwortlichen Referat im Sächsischen Ministerium für Umwelt und Landwirtschaft (SMUL) begonnen.

Über die Zwischenstände der Erstellung des Gemeinwohlberichtes und die Umsetzung der Nachhaltigkeit in der Bank wurde dem Vorstand regelmäßig berichtet. Für eine Führungskräfteklausur im Herbst 2019 wurden besonders Aufwands- und strategiewirksame Maßnahmen konzipiert und in die Geschäftsstrategie und die Wirtschaftsplanung eingebracht.

Die Erstellung des GWÖ-Berichtes erfolgte in Workshops und lässt sich in drei Phasen einteilen:

- Einführung in die Gemeinwohl-Ökonomie und Vorstellung der Berührungsgruppen
- Analyse der fünf Berührungsgruppen und Definition der erforderlichen Arbeitsergebnisse
- Redaktion des GWÖ-Berichts und der in Bezug genommenen Dokumente

Die Bereichsleitungen und eine Auswahl von Leitenden der unmittelbar dem Vorstand unterstellten Stabseinheiten wurden zur Selbstevaluation des vollständigen Berichts eingeladen, und über eine Kurzzusammenfassung der Ergebnisse wurde diskutiert.

In Abstimmung mit diesem Personenkreis wurden der Stand des Nachhaltigkeitsprozesses in der SAB und die wesentlichen Ergebnisse des Gemeinwohlberichtes dem Vorstand zur Kenntnis gegeben. Der Vorstand hat den GWÖ-Bericht mit Interesse gelesen und den Leiter des Nachhaltigkeitsteams beauftragt, die im GWÖ-Bericht enthaltende Agenda 2020/21 mit den Bereichsleitungen und ausgewählten Leitenden abzustimmen und in den Strategie- und

Transformationsprozess einzubringen. An diesem Strategie- und Transformationsprozess ist die gesamte Bank beteiligt, so dass das Thema Nachhaltigkeit umfassend behandelt wird.

Corona bedingt wurden in der Endphase der Erstellung des GWÖ-Berichts die Inhalte desselben per E-Mail bekanntgegeben.

Der Personenarbeitsstunden lassen sich nur sehr schwer feststellen, da sie nicht erfasst wurden und das Engagement auch der GWÖ-Berater sehr hoch und vielfach auch von privatem Interesse geprägt war. Insgesamt dürften das Nachhaltigkeitsteam und die zuarbeitenden Mitarbeitenden über 3.000 Stunden aufgewendet haben.

Datum: 17. November 2020

Abkürzungen

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AT	außertariflich
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMZ	Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BSB	Betriebliche Sozialberatung der SAB
BSG	Betriebsportgemeinschaft der SAB
CAB	Climate Awareness Bond
CBCR	Country-by-Country Reporting
CRR	Capital Requirements Regulation/Kapitaladäquanzverordnung
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
EAPB	European Association of Public Banks
EIB	Europäische Investitionsbank
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung
EMAS	Eco Management and Audit Scheme
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESG	Environment/Social/Governance
ESS	Employee Self Service der SAB
EU	Europäische Union
FAKS	Fach Austausch kundenfreundliche Sprache der SAB
FördbankG	Gesetz zur Errichtung der Sächsischen Aufbaubank – Förderbank –
GA	Gemeinschaftsaufgabe
GewStG	Gewerbesteuergesetz
GRI	Global Reporting Initiative
GuV	Gewinn- und Verlustrechnung
GwG	Geldwäschegesetz
GWÖ	Gemeinwohl-Ökonomie
HGB	Handelsgesetzbuch
HWK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISS	Institutional Shareholder Services
IVV	Institutsvergütungsverordnung
KB	Abteilung Kommunal- und Gewerbefinanzierung der SAB
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KiTa	Kindertageseinrichtung
KM	Stab Kundenmanagement der SAB
KStG	Körperschaftsteuergesetz
KVP	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess der SAB
KWG	Kreditwesengesetz
LAN	Leiharbeitnehmer/-in
L-Bank	Landeskreditbank Baden-Württemberg – Förderbank –
LfULG	Sächsisches Landesamt für Umwelt, Geologie und Landwirtschaft
MAR	Market Abuse Regulation/Marktmissbrauchsverordnung
NACE.....	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne/Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft

PUE	Power-Usage-Effectiveness
RC	Abteilung Risikocontrolling der SAB
SAB	Sächsische Aufbaubank – Förderbank –
SAENA	Sächsische Energieagentur GmbH
SAS	Sächsische Agentur für Strukturentwicklung GmbH
SFO	Schriftlich fixierte Ordnung der SAB
SGB	Sozialgesetzbuch
SächsPersVG	Sächsisches Personalvertretungsgesetz
SäHO	Sächsische Haushaltsordnung
SMF	Sächsischen Staatsministeriums der Finanzen
SMUL	Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft
SSD	Schuldscheindarlehen
UN	United Nations/Vereinte Nationen
UVPG	Gesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung
ÜT	übertariflich
VS	Vorstandsstab der SAB
VSWG	Verband Sächsischer Wohnungsgenossenschaften
VÖB	Verband öffentlicher Banken
WI	Abteilung Wirtschaft der SAB
WIN-Charta	Nachhaltigkeitsmanagement-System des Landes Baden-Württemberg