

SÄCHSISCHE AUFBAUBANK
NICHTFINANZIELLER BERICHT
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021



per 31. Dezember 2021



Nichtfinanzieller Bericht der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - für das Geschäftsjahr 2021

01

1 Präambel

Die Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB) ist nach § 340a Abs.1a i. V. m. § 289b HGB verpflichtet, ihre Berichterstattung um einen nichtfinanziellen Bestandteil zu erweitern. Aufgrund der ausschließlich auf nationaler Umsetzung erfolgten Anwendung der CSR-Richtlinie wird in Übereinstimmung mit den Vorgaben der EU-Kommission das Wahlrecht auf die Erweiterung der Nichtfinanziellen Berichterstattung nach Art. 8 Taxonomie-VO im Berichtsjahr nicht ausgeübt. Die SAB gibt in dieser nichtfinanziellen Erklärung einen Überblick über ihr Geschäftsmodell und legt in Übereinstimmung mit § 289c HGB Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung offen. 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.

Als Förderbank des Freistaates Sachsen trägt die SAB eine besondere Verantwortung für die Verbesserung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Bedingungen im Freistaat Sachsen. Sie strebt mit ihren Produkten an, einen Beitrag für eine wirtschaftlich stabile sowie ökologisch und sozial gerechte Gesellschaft zu leisten und bekennt sich zu einer nachhaltigen Ausrichtung ihrer Geschäftstätigkeit. Die Unterstützung der im Gesetz genannten nichtfinanziellen Belange wird als wichtig und selbstverständlich erachtet.

2 Geschäftsmodell der SAB

Die SAB ist die Förderbank des Freistaates Sachsen (Kreditinstitut in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts). Ihr Auftrag ist durch das „Gesetz zur Errichtung der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (FördbankG)“ definiert. Die Geschäftstätigkeit und der Geschäftsumfang sind

wesentlich von der Übertragung von Förderaufgaben abhängig. Die SAB nimmt entsprechend der „Verständigung II“ zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Kommission grundsätzlich nicht am allgemeinen Wettbewerb teil. Zur Durchführung ihrer Aufgaben vergibt die SAB Zuschüsse und Darlehen, übernimmt Bürgschaften und geht Beteiligungen ein. Als Förderbank des Freistaates Sachsen ist die SAB grundsätzlich nur in Sachsen tätig. Kundinnen und Kunden der SAB sind vorwiegend Privatpersonen, Unternehmen, Kommunen und Vereine.

Die SAB unterliegt neben den handelsrechtlichen Bestimmungen und den Regelungen der Bankenaufsicht förder- und haushaltsrechtlichen Vorgaben. Die Ziele der SAB sind in der Geschäftsstrategie, und davon abgeleitet in der Risiko-, der Nachhaltigkeits- sowie der IT-Strategie, festgehalten. Als Förderbank trägt die SAB eine besondere Verantwortung für die Verbesserung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Bedingungen in Sachsen. Nachhaltigkeit ist mit einer eigenen Strategie als Ziel verankert und Bestandteil der Unternehmenskultur. Die SAB strebt eine Ertragskraft an, die es ihr ermöglicht, stets die Risikotragfähigkeit zu gewährleisten. Die wesentlichen Ertragsquellen der SAB sind die Zins- und Provisionserträge aus dem Fördergeschäft, mit denen die laufenden Aufwendungen und Risiken abgedeckt werden sollen. Die Gewinnerzielung ist nicht das primäre Ziel ihrer Geschäftstätigkeit, sondern dient vorrangig der Erfüllung aufsichtsrechtlicher Anforderungen.

Der Mitte 2020 begonnene Strategie- und Transformationsprozess wurde fortgesetzt. Dieser verfolgt das Ziel, die Beweglichkeit und Wirksamkeit der Bank zu erhöhen, um auch zukünftig leistungsfähig für Sachsen zu sein. Dieser Prozess ebnet den Weg für die strategische Neuausrichtung der SAB. In diesem Rahmen wurde für die SAB ein Zukunftsbild für das Jahr 2025 entwickelt. Dieses verwirklicht den Anspruch, die SAB zu einer modernen Förderbank für die Gestaltung der Zukunft weiter zu entwickeln, welche kompetent, umsetzungsstark und gut vernetzt Wirkung für Sachsen erzielt.

02

3 Due-Diligence-Prozess mit Wesentlichkeitsanalyse

Die SAB hat im Jahr 2021, entsprechend den Vorgaben der Geschäftsstrategie, ihre erste eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie erstellt. Das Nachhaltigkeitsverständnis wurde definiert, die maßgeblichen Einflussfaktoren identifiziert sowie die relevanten Handlungsfelder abgeleitet und mit einem konkreten Umsetzungsplan für das Geschäftsjahr 2022 unterlegt. Zur Verstetigung ist ein ergebnisorientiertes Nachhaltigkeitsmanagement etabliert. Im Berichtsjahr bestimmte die SAB einen Nachhaltigkeitsbeauftragten. Er steuert und verfolgt den Prozess in enger Abstimmung mit den Fach- und Stabsabteilungen.

Des Weiteren hat die SAB das freiwillige Gemeinwohl-Audit nach der Gemeinwohl-Ökonomie-Bilanzierung (GWÖ) mit einer erfolgreichen Zertifizierung 2021 abgeschlossen. Die Ergebnisse und weitere Handlungsfelder sind in die Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen.

Die Bestimmung der Wesentlichkeit in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Einzelthemen basiert auf einer Analyse, welche politische, förderpolitische und bankaufsichtsrechtliche Rahmenwerke einbezieht und in 68 Einzelthemen inklusive Indikatoren herunterbricht. Informationssicherheit und Datenschutz sind aufgrund geltender gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorschriften bedeutende Themenbereiche in der SAB, wurden aber entgegen der Vorjahre nicht mehr direkt als nachhaltigkeitsbezogenes Einzelthema erfasst.

Die aus der Gesamtbetrachtung dieser Einzelthemen resultierende Nachhaltigkeits-Themenlandkarte wurde in die folgenden neun Oberkategorien gebündelt und systematisch klassifiziert: Gemeinwesen, ESG-Risiken, Klima, Umweltmanagement, Gute Arbeitgeberin, Gewinn und Eigentümer, Zulieferkette, Produkte sowie Strategie, Steuerung, Prozesse.

Die Wesentlichkeit von nachhaltigkeitsbezogenen Einzelthemen wurde in zwei Schritten analysiert und bewertet:

1. „Inside-Out“ (Wirkung von innen nach außen): Dieser Blickwinkel beschäftigt sich mit den

Auswirkungen des Handelns von Institutionen auf ihr Umfeld.

2. „Outside-In“ (Wirkung von außen nach innen): Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, inwiefern sich nachhaltigkeitsbezogene Aspekte positiv oder negativ auf die Geschäftstätigkeit auswirken.

Perspektiven von Stakeholdern wurden ebenso berücksichtigt wie das Selbstverständnis der Bank in ihren Rollen als Förderinstitut des Freistaates Sachsen und als Arbeitgeberin.

Im Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse wurden eine Rangfolge der 68 nachhaltigkeitsbezogenen Einzelthemen und deren Oberkategorien festgelegt. Risiken, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Belange nach § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB haben würden, ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen der SAB gemäß der in der Wesentlichkeitsanalyse durchgeführten Risikobetrachtung nicht. Neben der Förderung des Gemeinwohls als fundamentaler Bestandteil der Tätigkeit der SAB als Förderbank des Freistaates Sachsen sind auf Ebene der neun Oberkategorien nachfolgende fünf Oberkategorien als wesentlich identifizierten worden:

- I. Klima
- II. ESG-Risiken
- III. Strategie, Steuerung, Prozesse
- IV. Produkte
- V. Gute Arbeitgeberin

Dabei bezieht sich die erste Oberkategorie „Klima“ auf die Auswirkungen des Bankbetriebs der SAB auf das Klima, unter anderem durch den verursachten Ausstoß von Treibhausgasen. Die zweite Oberkategorie „ESG-Risiken“ wird dabei als übergeordnete Kategorie zum Umgang mit gesetzlichen Vorgaben im Bereich der Nachhaltigkeitsrisiken (unter anderem EBA Loan Guideline, EU Taxonomie, BaFin Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken) verstanden und fokussiert sich auf das Risikomanagement der einzelnen Faktoren im Zusammenhang mit der Finanzierungstätigkeit der SAB.

Des Weiteren wurde neben der Einordnung der Oberkategorien auch das Querschnittsthema „Umweltmanagement“ als wesentlich verstanden. Aus den Oberkategorien und dem Einzelthema abgeleitet, ergeben sich für die SAB Handlungsfelder, in denen konkrete Ziele und Maßnahmen definiert sind.

Die Förderung des Gemeinwohls spiegelt sich direkt in den Förderprogrammen und Handlungen der SAB wider. Darüber hinaus zeigt die nachfolgende Tabelle den Zusammenhang zwischen den geforderten Aspekten einer nichtfinanziellen Erklärung nach §289c Abs. 2 HGB, den Oberkategorien der Nachhaltigkeits-Themenlandkarte und den aus der Wesentlichkeitsanalyse abgeleiteten Handlungsfeldern innerhalb der Nachhaltigkeitsstrategie auf:

Zusammenhang zwischen den HGB-Aspekten, Oberkategorien der Wesentlichkeitsanalyse und Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie

Aspekte nach HGB § 289c Abs. 2 HGB	Oberkategorien der Wesentlichkeitsanalyse der SAB	Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie der SAB
Umweltbelange	Klima, Produkte, ESG-Risiken	Klimawandel - CO ₂ -Neutralität, Nachhaltigkeitsrisiken im Bankgeschäft, Produkte, Umweltmanagement
Sozialbelange	Gute Arbeitgeberin, Produkte	Arbeitgeberin SAB, Produkte
Arbeitnehmerbelange	Gute Arbeitgeberin, Strategie, Steuerung, Prozesse	Arbeitgeberin SAB, Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement
Achtung von Menschenrechten	Gute Arbeitgeberin, Strategie, Steuerung, Prozesse, ESG-Risiken	Arbeitgeberin SAB, Nachhaltigkeitsrisiken im Bankgeschäft, Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement
Bekämpfung von Korruption/ Bestechung	Gute Arbeitgeberin, Strategie, Steuerung, Prozesse; ESG-Risiken	Arbeitgeberin SAB, Nachhaltigkeitsrisiken im Bankgeschäft, Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement

4 Außenwirkung durch Produkte der SAB

Fördergeschäft:

Durch die im FördbankG und in der Satzung festgelegten Aufgaben besteht die Geschäftstätigkeit der SAB insbesondere in der Vergabe von Fördermitteln in Form von Zuschüssen, Darlehen und sonstigen Finanzierungshilfen. Die SAB ist gesetzlich zuständig, den Freistaat bei der Umsetzung der öffentlichen Förderaufgaben zu unterstützen. Insbesondere betrifft dies die

Wirtschafts- und Infrastrukturpolitik sowie die Bildungs-, Sozial- und Wohnraumförderung, wie es in § 2 FördbankG festgelegt ist. Förderinstrumente des Freistaates Sachsen, der Bundesrepublik Deutschland und der EU, welche sich positiv auf Klima und Umwelt, Arbeitnehmerbelange und soziale Belange auswirken, werden somit in verschiedenen Förderbereichen angeboten. Im Jahr 2021 wurden durch die Tätigkeit der SAB in den einzelnen Förderbereichen entsprechende Finanzvolumen in angegebener Höhe bewilligt (alle Angaben in TEUR):

Beitrag des Fördergeschäfts mit Auswirkungen auf die Bereiche Klima und Umwelt, Arbeitnehmer und Soziales

Angaben in TEUR (gerundet)	Klima und Umwelt	Arbeitnehmer- belange	Soziale Belange	Summe
Förderbereich Wirtschaft	1.411	206	1.337.694	1.339.311
Förderbereich Bildung und Soziales	0	112.168	184.277	296.445
Förderbereich Umwelt - Landwirtschaft	111.366	0	0	111.366
Förderbereich Infrastruktur und Kommunales	112.765	0	371.701	484.466
Förderbereich Wohnungsbau	42.408	0	96.465	138.872
Summe*	267.949	112.375	1.990.136	2.370.460
davon Zuschuss	29.550	112.375	1.941.264	2.083.189
davon Darlehen	238.399	0	48.872	287.271
ohne Zuordnung				1.166.195
davon Zuschuss				707.749
davon Darlehen				437.362
davon Beteiligung				21.084
Summe Neugeschäftsvolumen				3.536.655

* Summen können infolge der Rundung auf TEUR von der Addition der jeweiligen Einzelwerte abweichen

Bei einem Neugeschäftsvolumen in Höhe von 1,166 Mrd. EUR werden die Zielbereiche Klima, Arbeitnehmer und Soziales entsprechend den Berichtsvorgaben des § 289c HGB, nicht eindeutig oder direkt angesprochen. Eine Zuordnung erfolgte in der Tabelle 2 nicht.

Beteiligungsgeschäft:

Die SAB unterstützt darüber hinaus indirekt über ihre Beteiligung an der Sächsischen Energieagentur - SAENA GmbH die nachhaltige und

innovative Energiepolitik des Freistaates durch Information und Beratung der Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen und Kommunen in Sachsen zu den Themen erneuerbare Energien, zukunftsfähige Energieversorgung und bewusste effiziente Energienutzung. Des Weiteren fördern die Beteiligungsunternehmen unter anderem den strukturpolitischen Wandel in Folge des Ausstiegs aus der Braunkohleförderung.

5 Umweltbelange

Neben der Förderung nachhaltiger Maßnahmen der Kundinnen und Kunden 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.

Im Rahmen eines aktiven Ressourcenmanagements forciert die SAB einen wirtschaftlichen, energieeffizienten und nachhaltigen Gebäudebetrieb. Es werden erneuerbare Energien genutzt. Die SAB erstellt regelmäßige Auswertungen von Verbrauchswerten und lässt einen Energieausweis erstellen (Vergleich zwischen Verbrauchswert und Vergleichswert für die Gebäudekategorie). Die bestehende Anlagentechnik wird regelmäßig durch Fachplaner im Rahmen von Hausbegehungen überprüft und nach Möglichkeit weiter optimiert. Bei der Beschaffung von Büromöbeln wird auf Hölzer aus nachhaltiger Forstwirtschaft mit FSC-Zertifizierung geachtet. Das im Berichtsjahr eröffnete Gebäude in Leipzig wurde unter Beachtung der Vorgaben der Energieeinsparverordnung (EnEV) errichtet.

Die SAB nutzt für ihre Geschäftstätigkeit eigene Immobilien mit dem Standort Pirnaische Straße 9 in Dresden sowie seit Juli 2021 den Standort Gerberstraße 5 in Leipzig. Weitere Büroflächen in Dresden, Chemnitz und Görlitz sind für die Geschäftstätigkeit angemietet.

Für den Standort in Dresden werden natürliche Ressourcen genutzt in Form von

- Sonnenenergie zur Stromerzeugung über eine Photovoltaikanlage und zur Wärme- bzw. Kälteerzeugung über eine Solarthermieanlage
- Grundwasser zur Bewässerung der Freianlagen über eine eigene Brunnen- und Bewässerungsanlage
- Ökostrom aus 100% erneuerbaren Energien.

Die Entwicklung der Verbräuche wird in einem jährlichen Bericht ausgewertet. Für das Geschäftsjahr 2021 ist gemäß den erhobenen Kenn-

zahlen wiederholt eine leichte Absenkung des Energieverbrauchs für den Standort in Dresden festzustellen:

- Ca. 1,09 Mio. kWh (Vorjahr: 1,24 Mio. kWh) Elektroenergie (100% Ökostrom) – davon ca. 0,044 Mio. kWh (Vorjahr: 0,049 Mio. kWh) Erzeugung aus eigener Photovoltaikanlage, welche ins Netz eingespeist werden.

Der Energieverbrauch für die Fernwärme ist mit 1,93 Mio. kWh geringfügig über dem Vorjahresniveau (Vorjahr: 1,73 Mio. kWh). Die Fernwärme wird von einem regionalen Anbieter bezogen, der durch die Nutzung der Kraft-Wärme-Kopplung Einsparungen von CO₂-Emissionen und Feinstaub erzielt. Die Umstellung der Beleuchtung im Bankgebäude am Standort Dresden auf LED-Lichttechnik wurde im Jahr 2021 fast vollständig abgeschlossen.

Beim Standort Leipzig wird ebenfalls auf einen nachhaltigen Betrieb des Gebäudes geachtet. Mit dem Regenwasserauffangsystem und der teilweisen Verwendung des Regenwassers erfolgt eine Balkonbewässerung. Es wird Ökostrom zu 100% aus erneuerbaren Energien bezogen. Belastbare und aussagekräftige Verbrauchswerte für den Standort Leipzig sind noch nicht verfügbar. Das Gebäude wird noch nicht in seiner vollen Kapazität genutzt und letzte Arbeiten werden bis in das Jahr 2022 erfolgen. Des Weiteren ist die Einregulierung der technischen Anlagen noch nicht abgeschlossen.

Die Umstellung der Dienstwagenflotte auf Elektro- bzw. Hybridfahrzeuge ist abgeschlossen. Aktuell befinden sich drei Fahrzeuge mit rein elektrischen und zwölf Fahrzeuge mit Hybridantrieb im Fuhrpark der SAB. Fahrzeuge mit reinen Verbrennungsmotoren (Benzin oder Diesel) kommen nicht mehr zum Einsatz. Darüber hinaus stehen am Standort Dresden zwei E-Bikes den Beschäftigten für kurze Strecken im innerstädtischen Verkehr bereit.

Am Standort Dresden sind die notwendigen Voraussetzungen mit 18 Ladestationen (Wall Boxes) für Elektrofahrzeuge sowie zwei Akku-

Ladeschränken mit je neun Ladefächern für E-Bikes gegeben. Zur Förderung der E-Mobilität bietet die SAB ihren Beschäftigten die kostenlose Nutzung der Ladestationen für private Personenkraftfahrzeuge, E-Scooter oder E-Bikes an. Darüber hinaus gibt es drei Ladestationen für E-Scooter. Die Neuvergabe von Stellplätzen in der Tiefgarage erfolgt unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten mit dem Ziel einer mittelfristigen Reduzierung des Anteils von Fahrzeugen mit reinen Verbrennungsmotoren.

Am Standort Leipzig gibt es 21 Lademöglichkeiten für Elektro- und Hybridfahrzeuge. Die SAB unterstützt die Nutzung von Fahrrädern für den Arbeitsweg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hat 106 Stellplätze für Räder sowie Sanitärbereiche mit Duschen und Umkleiden eingerichtet.

Die SAB stellt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Dresden und Leipzig ein Jobticket für den öffentlichen Nahverkehr zur Verfügung. Dieses wurde von 299 Beschäftigten in Anspruch genommen.

Die Firma Klüh Catering GmbH als Betreiber der Betriebskantine der SAB verfügt u. a. über das Zertifikat EN ISO 14001:2015 für ein Umweltmanagementsystem inklusive einer umweltschonenden Abfallentsorgung und -verwertung. Dies geschieht beispielsweise durch den bevorzugten Einkauf von Produkten in Mehrwegverpackungen, die Bestellung von Großgebinden, einem hohen Grad der Rückgewinnung von Abfällen oder der Altfettverwertung. Des Weiteren werden möglichst viele Produkte aus regionalem Anbau bezogen sowie auf die Verwendung saisonaler Produkte geachtet. Darüber hinaus werden keine genetisch veränderten Produkte eingesetzt.

Der Reinigungsdienstleister der Bankgebäude in Dresden und Leipzig strebt die Klimaneutralität seiner Reinigungsleistungen an. Eine Zertifizierung liegt noch nicht vor, allerdings setzt sich der Dienstleister für eine ausgeglichene unternehmensbezogene CO₂-Bilanz ein, indem er zertifizierte Klimaschutzprojekte weltweit unterstützt und bereits umweltschonende, aus nachhaltigen Rohstoffen hergestellte Reinigungsmittel verwendet. An den Standorten wird auf einen effizienten

und umweltschonenden Einsatz von Reinigungsmitteln geachtet.

Ein zentrales Ziel der SAB zur Förderung der Nachhaltigkeit ist der Ausbau der digitalen Antragstellung und der elektronischen Bearbeitung. Im Berichtsjahr wurde in der SAB ein elektronisches Dokumentenmanagementsystem eingeführt. Damit ist die Voraussetzung auf eine Umstellung von papierbasierter Förderbearbeitung hin zu einer elektronischen Dokumentenverarbeitung im Kerngeschäft gegeben. Arbeitsplatzunabhängige Bearbeitung ist sichergestellt, genauso wie die Voraussetzungen für eine digitale Antragsbearbeitung. Im Jahr 2021 wurden 89.651 elektronische Akten angelegt, von denen 7.319 Papierakten in das elektronische Format überführt wurden. Durch diese Maßnahmen erfolgte im Vergleich zum Vorjahr bankweit eine Papiereinsparung von 51 %. Dieser Weg wird konsequent fortgesetzt und ausgebaut. Im Jahr 2021 wurde für 13 weitere Programme eine elektronisch unterstützte Antragstellung implementiert. Somit können nunmehr in 40 Programmen Anträge über das Online-Förderportal der SAB erfasst werden. Insbesondere zur Bearbeitung der Corona-Sonderprogramme war dies im Hinblick auf die hohe Anzahl der Antragsverfahren entscheidend, um eine kurzfristige, schnelle und nutzerfreundliche Bearbeitung der Fälle auf ressourcenschonendem Weg zu ermöglichen.

76 % (Vorjahr: 66 %) der Anträge wurden direkt über die vom Förderportal unterstützten Programme elektronisch eingereicht. Für eine vollständig digitale Antragstellung ohne Medienbruch wurde 2021 die E-Signatur im Förderportal eingeführt. Darüber wurden bisher 170 Neuanträge elektronisch signiert eingereicht, sodass die zusätzliche Vorlage eines papierhaften Antrages nicht mehr erforderlich war. Darüber hinaus können Kundinnen und Kunden in insgesamt 14 (Vorjahr: 7) Programmen ihre Verwendungsnachweise auf elektronischem Wege bei der SAB einreichen.

6 Arbeitnehmerbelange

Die aus der sozialen Verantwortung gegenüber den Beschäftigten der SAB resultierenden Konzepte und Maßnahmen werden unter den Arbeitnehmerbelangen zusammengefasst. Zum einen hat die SAB für sich selbst das Handlungsfeld, eine gute Arbeitgeberin zu sein, vorgegeben, zum anderen ist durch eine Einbindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die strategische Weiterentwicklung der SAB ein verantwortungsvoller Umgang mit den Arbeitnehmerbelangen möglich.

Die SAB bietet den Beschäftigten ein Gleitzeitmodell sowie Teilzeitregelungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Zum 31. Dezember 2021 waren 271 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (26,7%) in Teilzeit (ohne Altersteilzeit) tätig (Vorjahr: 257; 28,1%).

Darüber hinaus besteht eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit sowie zur mobilen Arbeit. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde die technische Ausstattung zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten im Home Office zur Verfügung gestellt. Gemeinsames Ziel des Vorstandes und des Personalrates ist es, mehr Flexibilität und Freiräume für die Beschäftigten und die SAB zu erreichen und so den Bedürfnissen der Beschäftigten und der SAB im Kontext aktueller und zukünftiger Herausforderungen gerecht zu werden. Das mobile Arbeiten ist Ausdruck einer von Vertrauen und Wertschätzung getragenen Arbeitskultur in der SAB. Ca. 82% der Belegschaft nutzen die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und wurden mit entsprechender Hardware ausgestattet.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es im Rahmen von Kooperationen an Dresdner und Leipziger Kindertagesstätten jeweils 15 Kinderbetreuungsplätze, welche grundsätzlich jungen Familien zur Verfügung stehen. Als eine weitere Maßnahme wurde „Führen in Teilzeit“ etabliert, wobei 7,5% (Vorjahr: 7,7%) der Führungskräfte in Teilzeit tätig waren.

Die SAB hat mit der Gewerkschaft ver.di einen Transformations-Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser schafft mit verschiedenen personalwirtschaftlichen Instrumenten, wie z. B. Altersteilzeit,

Qualifizierung und Langzeitkonten, die Voraussetzungen für eine langfristige und nachhaltige Personalausstattung bei gleichzeitig sukzessiver Reduzierung des Anteils der Arbeitnehmerüberlassung. Zum 31. Dezember 2021 waren 185 (Vorjahr: 254) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Basis einer Arbeitnehmerüberlassung in der SAB beschäftigt.

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

Zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit wird den Beschäftigten ein breites Personalentwicklungsspektrum angeboten. Neben einem umfangreichen internen Weiterbildungsangebot ermöglicht die SAB die Teilnahme an individuellen externen Weiterbildungen, die im Jahr 2021 verstärkt als Online-Veranstaltung stattgefunden haben. Es bestehen Angebote zur individuellen Weiterentwicklung in Form eines dualen Masterfernstudiums, eines MBA-Programms sowie verschiedener Coachings, Trainings und spezieller Förderungen. Eine Auswertung dieser Angebote erfolgt jährlich in einem internen Weiterbildungsreporting. In 2021 wurden insgesamt 1.964 (Vorjahr: 1.565) Fortbildungstage in Anspruch genommen. Trotz der schwierigen, Corona-bedingten Einschränkungen konnten 54% (Vorjahr: 59%) der Beschäftigten mindestens an einer Weiterbildung teilnehmen. Im Durchschnitt absolvierte jede/-r Teilnehmer/-in 2,9 Weiterbildungstage (Vorjahr: 2,2). Um die Führungskräfte in der virtuellen Arbeit zu befähigen, wurde ein Live-Online-Training „Virtuell Führen“ fortgeführt.

Zum 31. Dezember 2021 sind in der SAB 43 Kolleginnen und Kollegen im Rahmen eines dualen Studiums an der Berufsakademie Sachsen für ihre praktische Ausbildung in der SAB in den Fachrichtungen Bank, Informationstechnologie

und Wirtschaftsinformatik oder als Werkstudenten/Werkstudentinnen beschäftigt. Im Vorjahr waren es noch 37. Im Geschäftsjahr 2021 wurden ein MBA-Studium (Vorjahr zwei) sowie fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei nebenberuflichen Studiengängen unterstützt.

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 unter anderem, Diskriminierungsfällen vorzubeugen und die fachliche Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten (z. B. durch Hospitation in anderen Organisationseinheiten) zu erhöhen. 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. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter absolvieren zudem zu Beginn ihrer Tätigkeit Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Im Ergebnis wurden auch im Geschäftsjahr 2021 keine Diskriminierungsfälle bekannt.

Die Covid-19-Pandemie hatte auch im Geschäftsjahr 2021 starke Auswirkungen auf die Prozesse innerhalb der SAB und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als oberstes Ziel stand im Zusammenhang mit den Arbeitnehmerbelangen, die Ausbreitung des Virus in der Bank zu verhindern, die Gesundheit zu schützen und dadurch die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu sichern. Hierzu wurden präventiv zahlreiche organisatorische und infrastrukturelle Maßnahmen beschlossen und umgesetzt. Neben der Vereinzelung von Arbeitsplätzen und der Möglichkeit des mobilen Arbeitens wurden hygienische Maßnahmen erheblich ausgebaut, wie z. B. die Bereitstellung von Schutzmasken, Desinfektionsmitteln und Selbsttests sowie eine mehrfach täglich durchgeführte Flächendesinfektion. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden in 2021 an beiden Standorten, Dresden wie Leipzig, Impfangebote

unterbreitet. Die SAB erneuerte in 2021 die Zertifizierung nach Vorgaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales als geprüfter SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandort.

Die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes an die Arbeitsbedingungen und andere Arbeitsnormen sind im Regelwerk der SAB umfassend verankert. Zur Prüfung und Einhaltung dieser Normen hat die SAB unter anderem Sicherheitsbeauftragte berufen und einen Arbeitsschutzausschuss eingerichtet. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz werden zudem über die betrieblichen Sozialberatung und die Kooperation mit externen Partnern (z. B. Gesundheitstage mit Krankenkassen oder die Optimierung der Arbeitsplatzgestaltung durch externe Fachberatung) gefördert. Aufgrund der pandemischen Situation im Berichtsjahr konnten in 2021 allerdings nicht die sonst üblichen umfangreichen Angebote unterbreitet werden. Des Weiteren erfolgte, unter Berücksichtigung der aktuellen Herausforderungen im Arbeitsumfeld, eine Befragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz. Unter Verwendung des Copsoq-Fragebogens (Copenhagen Psychological Questionnaire) erfolgte durch wissenschaftliche Standards die Befragung durch die Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH (FFAW). Die Ergebnisse werden allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sukzessive zur Verfügung gestellt und transparent im Branchenvergleich dargestellt.

Der 2020 eingeleitete Strategie- und Transformationsprozess in der SAB wurde fortgesetzt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in die Arbeit durch den abteilungs- und hierarchieübergreifenden Strategiekreis direkt in die Ausgestaltung des Zielbilds 2025 einbezogen. Ein weiteres Medium der Partizipation ist das Chief Transformation Office, welches die Transformation der SAB aktiv begleitet und bei dem Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mitwirken können. Weiterhin werden über das Chief Transformation Office verschiedene Veranstaltungen mit der Belegschaft des Hauses organisiert, um über den Fortschritt zu informieren oder eine aktive Beteiligung zu ermöglichen.

Zusätzlich zu den dargestellten Möglichkeiten der Partizipation im Strategie- und Transformationsprozess unterbreitete der Vorstand der SAB an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sechs offene Gesprächsangebote, welche 2021 von 24 Beschäftigten genutzt wurden.

Als Interessensvertretung der Beschäftigten wurde nach Ablauf der regulären Amtszeit zum 1. Juni 2021 ein neuer Personalrat gewählt. Der Personalrat ist nach Maßgabe des SächsPersVG in wesentliche Entscheidungsprozesse eingebunden.

In der SAB besteht ein Inklusionsteam, in dem der Arbeitgeber, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die betriebliche Sozialberatung als Partner zusammenarbeiten. Dieses befasst sich auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung („Inklusionsvereinbarung“) mit allen Fragen der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in die Bank und der gesundheitlichen Prävention für alle Beschäftigten. Bei der Errichtung des Standortes in Leipzig, der Anmietung neuer Arbeitsstätten oder dem Umbau bestehender Arbeitsstätten erfolgte eine entsprechende Einbindung des Inklusionsteams. Des Weiteren wurde das Inklusionsteam bei der Einführung von neuen Softwarelösungen in den Beschaffungsprozess eingebunden, um die Barrierefreiheit entsprechend den Vorgaben der Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) sicherzustellen.

Im Berichtsjahr wurde mit dem Youth Council ein Format geschaffen, das es jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, sich in die Entwicklung der Bank stärker einzubringen. Das Youth Council vernetzt junge Kolleginnen und Kollegen untereinander und sorgt damit für einen Wissensaustausch außerhalb der operativen Zusammenarbeit. Die Bank erhält ihrerseits Impulse aus einer jüngeren Generation.

7 Sozialbelange

Die Auswirkung der Geschäftstätigkeit der SAB auf soziale Belange wird durch das gesellschaftliche Wirken bestimmt und liegt im Wesentlichen in ihren Produkten und Dienstleistungen. Auf dem gesetzlichen Förderauftrag basierend wird unter anderem auch gezielt der gesellschaftliche Zusammenhang im Freistaat Sachsen gefördert. Entsprechende Auswirkungen durch die Umsetzung der Förderprodukte werden in Kapitel 4 dargestellt.

In Ergänzung zum Förderauftrag hat die SAB das Konzept zu Sponsoring- und Spendenaktivitäten im Kontext des Zukunftsbildes SAB 2025 weiterentwickelt. Die Vergabe erfolgt anhand von klaren Kriterien, welche einen Konflikt mit der Förderpolitik des Freistaates Sachsen ausschließen. 2021 wurden zwölf Organisationen durch Sponsoring unterstützt.

Die SAB unterstützt die Erzgebirgsstadt Thalheim im Rahmen des Projekts „Kommunales Crowdfunding“ mit der Finanzierung der Plattform www.kommunale-ideen.de zur Unterstützung wichtiger identitätsstiftender Projekte. Die neuartige Finanzierungsform eignet sich dazu, die Bevölkerung vor Ort bei der Priorisierung und Finanzierung kommunaler Projektvorhaben einzubeziehen.

In Kooperation mit der Startnext Crowdfunding GmbH wird im Rahmen eines zweijährigen Pilotprojektes Sachsen-MikroCrowd gestartet. Für Projekte der Förderrichtlinie „Mikrodarlehen“ können Crowdfunding-Mittel als Eigenmittel in die Finanzierung eingebracht werden, die über die Plattform Startnext gesammelt wurden.

Seit mehreren Jahren beauftragt die SAB die Werkstatt für Menschen mit Behinderungen der Lebenshilfe Dresden e.V. sowie die Gesellschaft für Auftragsbeschaffung und Vergabe an Werkstätten für behinderte Menschen mit der Entsorgung von Elektronikschrott. Ferner wird ein Teil der Werbemittel der SAB über die Behindertenwerkstatt WFB - Haslach Gemeinnützige GmbH bezogen. Die Werbemittel bestehen zu einem Großteil aus nachhaltigen Materialien.

Das Frauennetzwerk der Beschäftigten der SAB formierte sich neu und organisierte eine

Geschenkeaktion vor Weihnachten. Die Aktion richtete sich an Frauen und Kinder in Frauenschutzhäusern Sachsens, die infolge der Erfahrung psychischer oder körperlicher Gewalt ein neues Zuhause in diesen Einrichtungen fanden. Im Rahmen von Wunschbäumen beschenkten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sächsischen Aufbaubank insgesamt 92 Kinder und Frauen aus Frauenschutzhäusern in Dresden, Leipzig und Chemnitz.

8 Achtung der Menschenrechte

Als Förderbank des Freistaates Sachsen achtet die SAB Menschenrechte und unternimmt die notwendigen Maßnahmen, dass diese eingehalten werden. Der Verhaltenskodex für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SAB stellt eine verbindliche Leitlinie dar, die Handlungsorientierung gibt und Grundsätze sowie Werte in Verbindung mit berufsethischen, moralischen und rechtlichen Anforderungen an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgibt. Meldungen zu Verstößen gegen Gesetze und interne Regelungen können direkt dem Compliance-Beauftragten der SAB oder auch anonym über einen eingerichteten Briefkasten sowie an eine extern gebundene Kontaktperson (Ombudsmann) übermittelt werden. Im Berichtszeitraum konnten keine Verstöße aufgrund eingegangener Meldungen festgestellt werden.

Zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wurde eine Dienstvereinbarung geschlossen. Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen verhindert werden und somit wird der Art. 2 der UN Menschenrechtscharta umgesetzt. Als Arbeitgeberin respektiert und schützt die SAB das Privatleben ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit Dienstvereinbarungen zur Videoüberwachung von Gebäudebereichen sowie Leistungs- und Verhaltenskontrollen wird der Art. 12 der UN Menschenrechtscharta eingehalten und umgesetzt. Im Intranet, der Mitarbeiterwand sowie in der Mitarbeiterzeitung „SABiene“ wird das Recht auf freie Meinungs-

äußerung respektiert und somit die Art. 19 und Art. 20 der UN Menschenrechtscharta unterstützt. Die SAB ist Mitglied der Tarifgemeinschaft der öffentlichen Banken. Mit der Dienstvereinbarung Umsetzungsrichtlinie zur Eingruppierung wird der Tarifvertrag umgesetzt und es herrscht eine transparente Vergütungsregelung. Des Weiteren wird die Arbeit von Gewerkschaften nicht behindert. Art. 23 der UN Menschenrechtscharta wird umgesetzt. Die Covid-19-Pandemie hatte auch im Jahr 2021 eine Doppelbelastung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge. Die Unterstützungsleistungen aus Förderung wurden so schnell wie möglich bereitgestellt und gleichzeitig wurde ein Großteil des Geschäftsbetriebes auf Pandemiebedingungen umgestellt. Mit der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeit wurden Flexibilität und Freiräume in der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ausdruck der Wertschätzung und des Vertrauens umgesetzt. Der tariflich geregelte Freizeitanspruch wurde nicht reglementiert und somit Art. 24 der UN Menschenrechtscharta besonders berücksichtigt.

9 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist selbstverständlich für die SAB in ihrem täglichen Handeln und Entscheiden. Zur Erreichung des Ziels der Verhinderung von Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sowie zur Aufdeckung von Fehlverhalten bestehen umfassende interne Compliance-Richtlinien. Die rechtlichen Vorgaben des Geldwäschegesetzes und des Kreditwesengesetzes zur Einrichtung und Ausgestaltung einer diesbezüglich zentralen Stelle sind aufbau- und ablauforganisatorisch umgesetzt. Die Organisationseinheit Compliance achtet hierbei auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen und unternehmensinterner Vorgaben. Der in der SAB etablierte Verhaltenskodex fasst übergeordnet für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verhaltensgrundsätze zusammen. Regelungen zur Annahme

07

08

09

von Vorteilen, zum Umgang mit Interessenkollisionen sowie weitere Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen sind fester Bestandteil. Darüber hinaus sind Compliance-Prozesse zur Verhinderung von Insidergeschäften im Sinne des Wertpapierhandelsgesetzes und der Marktmissbrauchsverordnung etabliert. Auf dieser Grundlage gelingt es, eine gemeinsame gesetzeskonforme und ethisch orientierte, nachhaltige Unternehmenskultur zu leben. Dem Geldwäschebeauftragten wurden im Berichtsjahr zehn (Vorjahr: neun) Sachverhalte von möglichen Interessenkollisionen angezeigt. Organisatorische Gegenmaßnahmen zur Vermeidung von Reputationsschäden für die Bank und zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden ergriffen, um den potenziellen Interessenkollisionen angemessen zu begegnen.

Die SAB verfolgt den Anspruch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei vom Anschein jeglicher Befangenheit bei der Ausübung ihrer Dienstgeschäfte sind. Beschäftigten ist es daher grundsätzlich verboten, in Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit Vorteile anzunehmen oder umgekehrt Vorteile zu gewähren. Ausnahmen im Rahmen des von der Allgemeinheit als üblich Tolerierbaren sind festgelegt.

Eine zusammenfassende Identifizierung und Analyse der Risiken erfolgt in der speziellen Risikoinventur, in der Risikoanalyse zu Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sowie in der Gesamt-Compliance-Risikoanalyse. Der Compliancebeauftragte fungiert zugleich als Geldwäschebeauftragter. Er berichtet direkt dem Vorstand anlassbezogen und regelmäßig in seinem jährlichen Tätigkeitsbericht u. a. zur Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen gegen Korruption. Die Jahresberichte der Compliance-Funktion werden ebenso dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gegeben. Der Vorstand sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden jährlich zu Compliance-Themen geschult. Beschäftigte in potenziell geldwäscherelevanten Geschäftsbereichen werden zusätzlich alle zwei

Jahre vertieft geschult. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten unmittelbar bei Arbeitsantritt eine Schulung. Soweit anlassbezogen erforderlich, finden zudem weitere Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt.

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

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

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

An die Sächsische Aufbaubank - Förderbank -, Leipzig

Prüfungsurteile

Wir haben den Jahresabschluss der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank -, Leipzig, - bestehend aus der Jahresbilanz zum 31. Dezember 2021 und der Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 sowie dem Anhang, einschließlich der Darstellung der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden - geprüft. Darüber hinaus haben wir den Lagebericht der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank -, Leipzig, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 geprüft. Den in Abschnitt 3 des Lageberichts enthaltenen „Personalbericht“, die im Geschäftsbericht enthaltene nichtfinanzielle Berichterstattung nach §§ 289b bis 289e HGB und den Bericht des Verwaltungsrates im Geschäftsbericht haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Jahresabschluss in allen wesentlichen Belangen den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage der Bank zum 31. Dezember 2021 sowie ihrer Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 und
- vermittelt der beigefügte Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Bank. In allen wesentlichen Belangen steht dieser Lagebericht in Einklang mit dem Jahresabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum Lagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt des in Abschnitt 3 des Lageberichts enthaltenen „Personalberichts“, die im Geschäftsbericht enthaltene nichtfinanzielle Berichterstattung nach §§ 289b bis 289e HGB und den Bericht des Verwaltungsrates im Geschäftsbericht.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Jahresabschlusses und des Lageberichts geführt hat.

Grundlage für die Prüfungsurteile

Wir haben unsere Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht zu dienen.

Sonstige Informationen

Die gesetzlichen Vertreter bzw. der Verwaltungsrat sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen:

- den in Abschnitt 3 des Lageberichts enthaltenen „Personalbericht“
- die im Geschäftsbericht enthaltene nichtfinanzielle Berichterstattung nach §§ 289b bis 289e HGB. Diese ist gemäß § 317 Abs. 2 Satz 4 HGB im Rahmen der Abschlussprüfung nur dahingehend zu prüfen, ob diese vorgelegt wurde
- den Bericht des Verwaltungsrates im Geschäftsbericht
- aber nicht den Jahresabschluss, nicht die inhaltlich geprüften Lageberichtsangaben und nicht unseren dazugehörigen Bestätigungsvermerk.

Der Verwaltungsrat ist für den Bericht des Verwaltungsrats verantwortlich. Für die nichtfinanzielle Berichterstattung und den Personalbericht sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich.

Unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

In Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Jahresabschluss, zum Lagebericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Verwaltungsrats für den Jahresabschluss und den Lagebericht

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Jahresabschlusses, der den deutschen handelsrechtlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Bank vermittelt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie in Übereinstimmung mit den deutschen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Jahresabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Bei der Aufstellung des Jahresabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit der Bank zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung, Sachverhalte im

Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, sofern dem nicht tatsächliche oder rechtliche Gegebenheiten entgegenstehen.

Außerdem sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Aufstellung des Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Bank vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Jahresabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im Lagebericht erbringen zu können.

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses der Gesellschaft zur Aufstellung des Jahresabschlusses und des Lageberichts.

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des Lageberichts

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Jahresabschluss als Ganzes frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist, und ob der Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Bank vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Jahresabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum Lagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus Verstößen oder Unrichtigkeiten resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Jahresabschlusses und Lageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Jahresabschluss und im Lagebericht, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist bei Verstößen höher als bei Unrichtigkeiten, da Verstöße betrügerisches Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung des Jahresabschlusses relevanten internen Kontrollsystem und den für die Prüfung des Lageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Systeme der Bank abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die

Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.

- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit der Bank zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Jahresabschluss und im Lagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass die Bank ihre Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.
- beurteilen wir die Gesamtdarstellung, den Aufbau und den Inhalt des Jahresabschlusses einschließlich der Angaben sowie ob der Jahresabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Bank vermittelt.
- beurteilen wir den Einklang des Lageberichts mit dem Jahresabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage der Bank.

- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im Lagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger Mängel im internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Berlin, den 7. März 2022

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Björn Grüneberg
Wirtschaftsprüfer

René Borgwardt
Wirtschaftsprüfer

Herausgeber

Sächsische Aufbaubank - Förderbank -
Pirnaische Straße 9
01069 Dresden
Tel. 0351 4910-0
Fax 0351 4910-4000
www.sab.sachsen.de

Redaktion

Sächsische Aufbaubank - Förderbank -

Gestaltung

blaurock markenkommunikation

Produktion

Stoba-Druck GmbH

