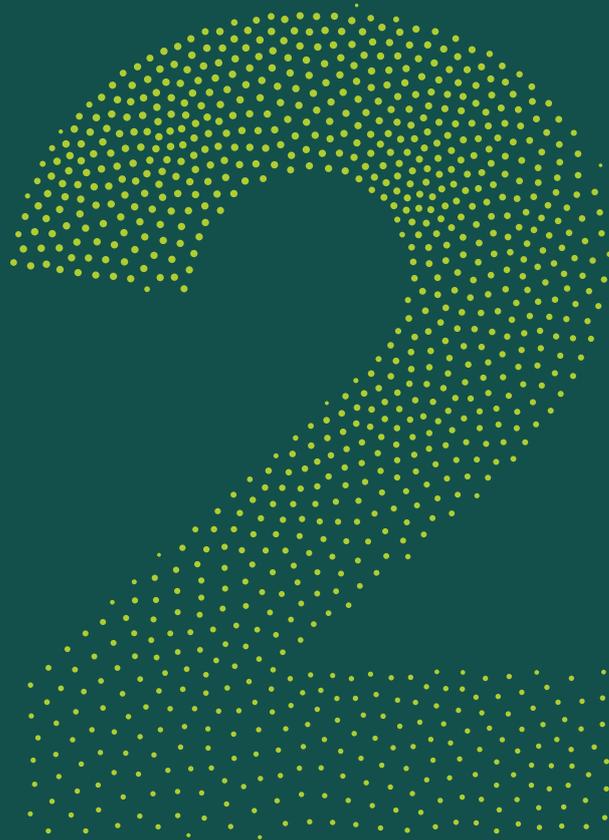
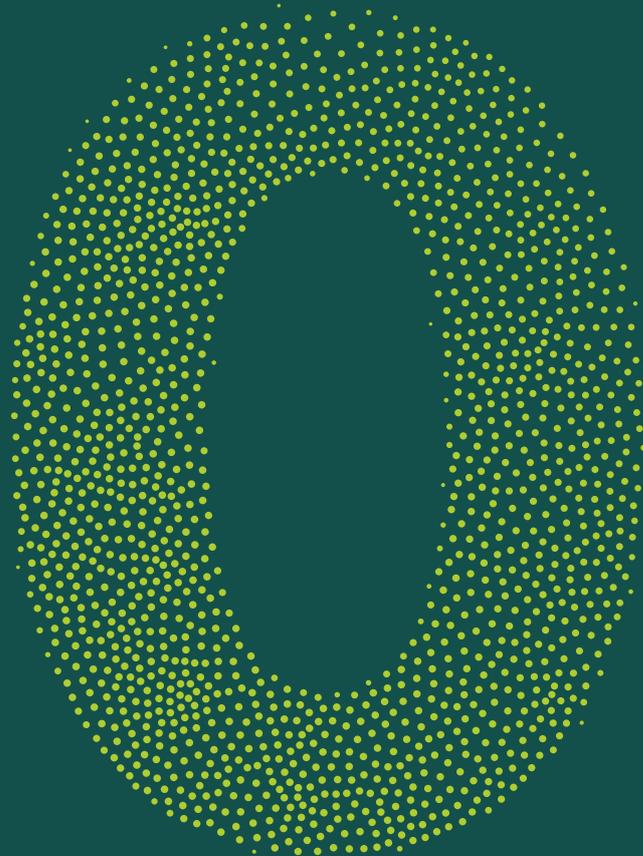


SÄCHSISCHE AUFBAUBANK
NICHTFINANZIELLER BERICHT
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022



per 31. Dezember 2022



Nichtfinanzieller Bericht der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - für das Geschäftsjahr 2022

01

02

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 des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes wird in Übereinstimmung mit den Vorgaben der EU-Kommission das Wahlrecht auf die Erweiterung der nichtfinanziellen Berichterstattung nach Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten im Berichtsjahr nicht ausgeübt. Die SAB gibt in diesem Nichtfinanziellen Bericht einen Überblick über ihr Geschäftsmodell und legt in Übereinstimmung mit § 289c HGB die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung offen.

Die SAB wird ergänzend zu den Anforderungen des HGB ihre Berichterstattung ausweiten und sich hierbei am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) als branchenübergreifendem Transparenzstandard für die Berichterstattung orientieren. Für das Berichtsjahr 2022 plant die SAB eine DNK-Erklärung abzugeben.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde 2022 mit einer umfassenden Befragung von internen und externen Interessengruppen aktualisiert. Des Weiteren werden Aussagen zur Nachhaltigkeitsstrategie und den daraus abgeleiteten Zielen und Maßnahmen aufgenommen sowie die Leistung und das Wirken der SAB dargestellt.

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). Ihre Aufgabe ist durch das „Gesetz zur Errichtung der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (FöfdbankG)“ 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.

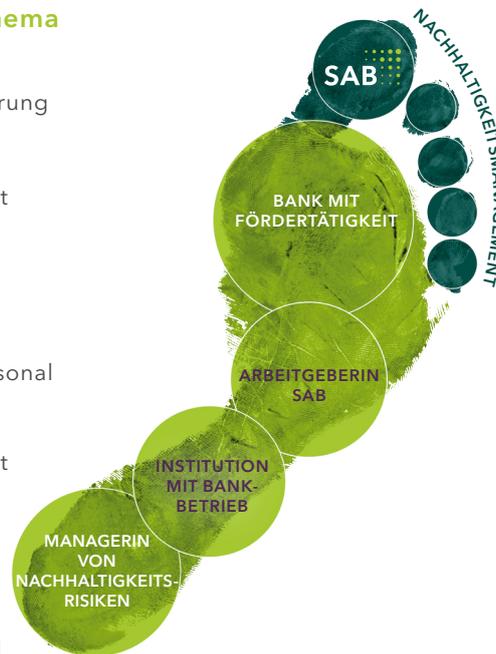
Die SAB unterliegt neben den handelsrechtlichen Bestimmungen und den Regelungen der Bankenaufsicht ebenfalls förder- und haushaltsrechtlichen Vorgaben. Die Ziele der SAB sind in der Geschäftsstrategie und, hiervon abgeleitet, in der Risiko-, der Nachhaltigkeits- sowie der IT-Strategie festgehalten. Als Förderbank übernimmt die SAB Verantwortung für die langfristige, erfolgreiche Entwicklung und Verbesserung der Lebens- und Wirtschaftsbedingungen im Freistaat Sachsen.

Die SAB ist bestrebt, ihre Geschäftstätigkeit an nachhaltigen Gesichtspunkten auszurichten. Nachhaltigkeit ist daher mit einem eigenständigen Strategiedokument zentral im Strategieprozess der SAB verankert, sie bildet einen Bestandteil der Unternehmenskultur und stellt einen gestaltenden Rahmen des Transformationsprozesses der Bank dar. Die SAB strebt eine Ertragskraft an, die zur Risikotragfähigkeit ihrer

Unternehmenstätigkeit beiträgt. Die wesentlichen Ertragsquellen der SAB sind die Zins- und Provisionserträge aus dem Fördergeschäft, welche der Abdeckung der laufenden Aufwendungen und Risiken dienen. Die Gewinnerzielung ist nicht das primäre Ziel ihrer Geschäftstätigkeit, sondern ist vorrangig auf die Erfüllung aufsichtsrechtlicher Anforderungen ausgerichtet.

Handlungsfelder der SAB-Nachhaltigkeitsstrategie

Fünf Handlungsfelder und ein Querschnittsthema



3 Nachhaltigkeitsstrategie

Mit der Nachhaltigkeitsstrategie verleiht die SAB ihrem dezidierten Bekenntnis Ausdruck, ihre Geschäftstätigkeit verstärkt in nachhaltiger Weise an ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten auszurichten.

Abgeleitet aus der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates, dem Energie- und Klimaprogramm Sachsen 2021 sowie auf Basis ihrer Geschäftsstrategie entwickelte die SAB 2021 eine erste eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie. Diese wurde im Berichtsjahr 2022 für das folgende Geschäftsjahr fortgeschrieben. Der Vorstand der SAB trägt die Gesamtverantwortung. Die/der Nachhaltigkeitsbeauftragte in der Abteilung Strategie, Kommunikation, Vorstandsstab verantwortet die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in der SAB.

Die Umsetzung der SAB-Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt anhand von Handlungsfeldern. Diese Handlungsfelder werden mit Zielen und konkreten Maßnahmen zu einem jährlich nachzuhaltenden Umsetzungsplan zusammengeführt. Es wurden insgesamt sechs Handlungsfelder für die SAB identifiziert: drei mit dem Fokus auf „Sustainable Finance“ („Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung“, „Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit“, „Regulatorische Anforderungen“), zwei mit dem Fokus auf die „Institution“ SAB („Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal“, „Umwelt- und CO₂-Emissionsmanagement im Betrieb“) und eines mit dem Fokus auf das Querschnittsthema „Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement“.

3.1 Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

Die Nachhaltigkeitsstrategie, einschließlich ihrer Wesentlichkeitsanalyse, wurde im Berichtsjahr 2022 weiterentwickelt. Erkenntnisse wurden durch eine umfassende Befragung von internen und externen Interessengruppen validiert. Die im Vorjahr definierten neun Oberkategorien bestehen weiterhin. Sie wurden betreffend ihrer Bezeichnungen geschärft, um die Nachvollziehbarkeit gegenüber den Interessengruppen zu erhöhen. Inhaltlich sind sie deckungsgleich zu den Themen im Jahr 2021.

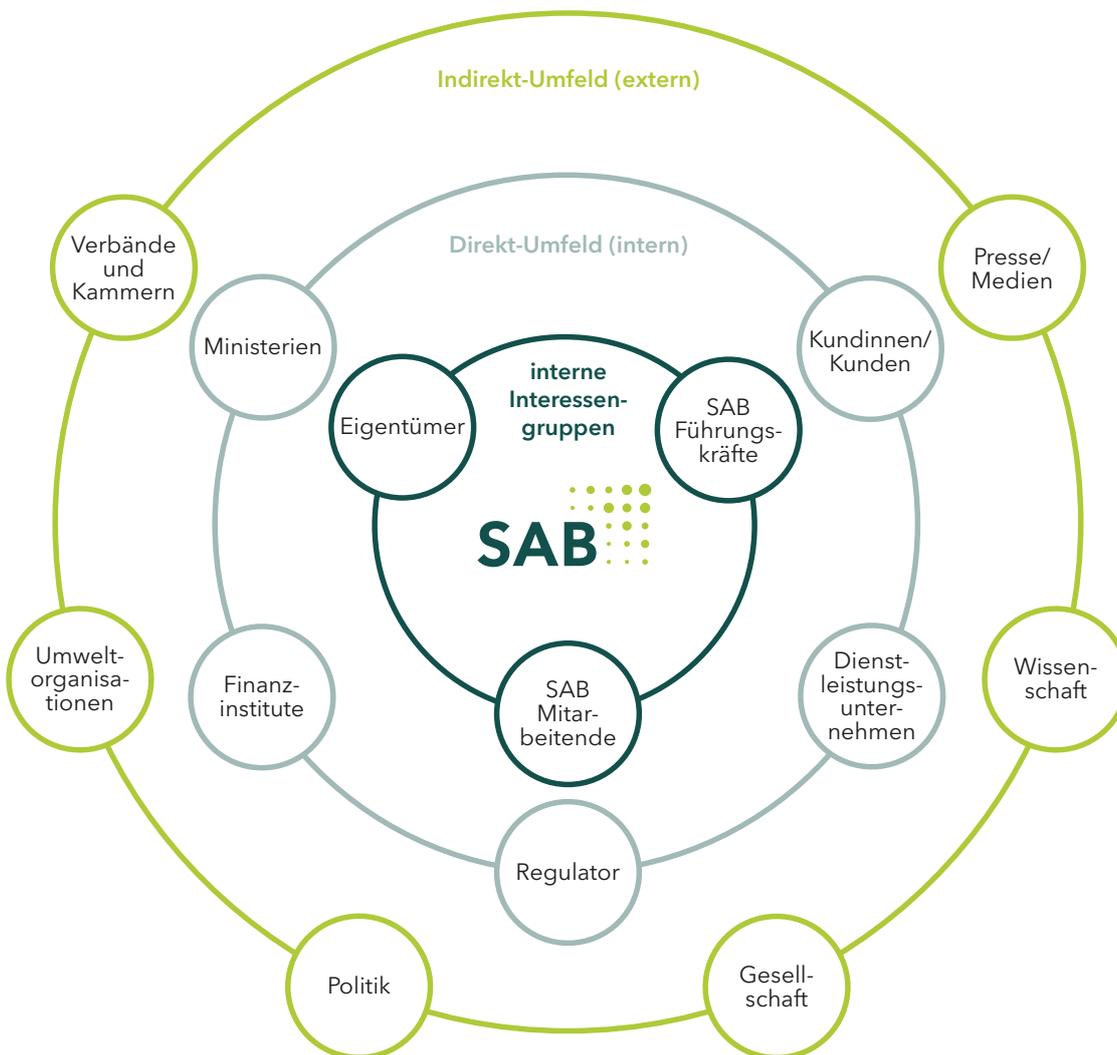
Die durchgeführte doppelte Wesentlichkeitsanalyse nahm zwei Perspektiven ein:

1. **„Inside-Out“-Perspektive** (Wirkung von innen nach außen): Dieser Blickwinkel befasste sich mit den Auswirkungen des Handelns der SAB auf ihr Umfeld.
2. **„Outside-In“-Perspektive** (Wirkung von außen nach innen): Diese Perspektive betrachtete, inwiefern sich nachhaltigkeitsbezogene Aspekte positiv oder negativ auf die Geschäftstätigkeit der SAB auswirken.

Die Analyse wurde mit Hilfe einer Online-Umfrage durchgeführt, in welcher interne und externe Interessengruppen befragt wurden. Ziel war die Identifikation relevanter Nachhaltigkeitsthemen sowie die Priorisierung und Ableitung von Handlungsfeldern.

Bei den internen Interessengruppen handelte es sich im Wesentlichen um Führungskräfte sowie um Mitarbeitende der SAB sowie den Freistaat Sachsen in seiner Rolle als Eigentümer der SAB. Bei den externen Interessengruppen wurde zwischen denjenigen im direkten Umfeld (u. a. Kundinnen und Kunden, sächsische Staatsministerien sowie andere Finanzinstitute) und jenen im indirekten Umfeld (u. a. Verbände und Kammern, Umweltorganisationen sowie Vertreter und Vertreterinnen der Politik) der SAB unterschieden.

Übersicht der relevanten Interessengruppen der SAB



Aus der Mitwirkung von 511 Teilnehmenden resultierte das Befragungsergebnis, welches die Validierung der Erkenntnisse des Vorjahres ermöglichte. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse bestätigten den eingeschlagenen Weg der SAB, ihr Nachhaltigkeitsengagement weiter aufzubauen. Der Klimaschutz sowie das Finanzierungs- und Förderangebot stellten sich wie im

Vorjahr weiterhin als relevanteste Oberkategorien heraus. Die Oberkategorie „Gesellschaftliche und kulturelle Verantwortung“ nahm gegenüber 2021 stark an Bedeutung zu.

Zentrales Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse ist die grundsätzliche Bestätigung der Rangfolge der Oberkategorien, welche in ihren Bezeichnungen geschärft wurden.

Priorisierung der Oberkategorien aus der doppelten Wesentlichkeitsanalyse im Vergleich 2022 und 2021

Priorisierte Oberkategorien 2022	Priorisierte Oberkategorien 2021
(1) Finanzierung & Förderung	(4) Produkte
(2) Klimaschutz	(1) Klima
(3) Gesellschaftliche und kulturelle Verantwortung	(7) Gemeinwesen
(4) Betriebliches Umweltmanagement	(6) Umweltmanagement
(5) Regulatorische Anforderungen	(2) ESG Risiken
(6) Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement	(3) Strategie, Steuerung, Prozesse
(7) Zulieferkette	(8) Zulieferkette
Nachhaltiges Personalmanagement	(5) Gute Arbeitgeberin
Umgang mit Eigentümern und Gewinn	(9) Gewinn und Eigentümer

Die in der numerischen Aufstellung fehlende Oberkategorie „Umgang mit Eigentümern und Gewinn“ wird durch das Gesetz zur Errichtung der Sächsischen Aufbaubank und die Satzung der SAB vorgegeben. Die Kategorie „Nachhaltiges Personalmanagement“ wird im Zusammenhang mit der strategischen Personalplanung bereits priorisiert, da die Mitarbeitenden maßgeblich an der Umsetzung von Förderprogrammen, Finanzierungsangeboten sowie an der Beratung und dem Bankbetrieb mitwirken.

Die Oberkategorie „Gesellschaftliche und kulturelle Verantwortung“ wurde in Folge ihrer gewachsenen Bedeutung in das Handlungsfeld „Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement“ aufgenommen. Der Oberkategorie „Zulieferkette“ wurde wie im Vorjahr eine relativ geringe Priorität beigemessen, weshalb diesem Aspekt keine Fokussierung in der Nachhaltigkeitsstrategie zukam.

Die Wesentlichkeitsanalyse 2022 bestätigte die Themenbestimmung des Vorjahres, welche für die SAB wesentlich ist. Die Ergebnisse der Befragung wurden in die abgeleiteten Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie integriert.

Dieses Vorgehen wird alle zwei Jahre in Bezug auf die gesetzlichen Anforderungen durchgeführt und findet sich als Teil der nichtfinanziellen Berichterstattung wieder.

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.

3.2 Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie

Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie ist der detaillierte Umsetzungsplan mit konkreten Zielen. Der Umsetzungsplan führt die sechs Handlungsfelder und die mit ihnen verbundenen langfristigen Ambitionen auf. Diese Zielvorgaben werden durch Maßnahmen und eine entsprechende Terminplanung konkretisiert und dokumentiert. Im Berichtsjahr 2022 wurden die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen je Handlungsfeld erfolgreich umgesetzt.

Handlungsfeld: Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung

Langfristige Ambition

Die SAB ist eine wirkungsorientierte Förderbank, welche die sozioökonomischen und ökologischen Wirkungen ihrer Geschäftstätigkeit kennt und im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Wirksamkeit fördert.

Maßnahmen 2022

- Fachliche Grundlagen und Anforderungen für das Data Management sind definiert, die der Erfassung und Messung der Wirkung des Fördergeschäfts dienen und Produkte hinsichtlich der Nachhaltigkeit klassifizieren.
- Das Produktportfolio wurde initial den globalen Nachhaltigkeitszielen („Sustainable Development Goals“/ SDGs) zugeordnet. Die Ergebnisse werden im Abschnitt 4 vorgestellt.
- Die SAB steht im regelmäßigen Austausch mit ihren Auftraggebern und bezieht die Themen rund um die Nachhaltigkeit zunehmend in die Produkteinführungsprozesse ein.

Handlungsfeld: Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit

Langfristige Ambition

Das Portfolio der SAB ist bis 2045 klimaneutral in der Geschäftstätigkeit; Optionen, diese Ambition zeitnäher zu verwirklichen, werden geprüft.

Maßnahmen 2022

- Es wird ein Projekt zu „Nachhaltigkeitsrisiken“ für 2023 initiiert. Mit diesem Projekt werden die Ziele verfolgt, die regulatorischen Anforderungen gemäß MaRisk zu erfüllen und erste Indikationen zu den Emissionen des risikorelevanten Portfolios der Bank, welche aus den Finanzierungen resultieren, zu erhalten.
- Überlegungen zur strategischen Planung für die Emissionsneutralität in 2045 sind im Rahmen der Projektinitiierung berücksichtigt.
- Der zu erstellende Projektplan wird als Grobkonzept Datenfelder sowie -quellen für Emissionsfaktoren für das analysierte Portfolio umfassen.

Handlungsfeld: Regulatorische Anforderungen

Langfristige Ambition

Wesentliche Klima-, Umwelt- und Sozialrisiken werden in der Geschäftstätigkeit bei Bewertung des Kreditrisikos berücksichtigt und berichtet.

Maßnahmen 2022

- Aussagen zu Klima-, Umwelt- und Sozialrisiken sind in die Risikostrategie integriert.
- Die Bewertung von Klimarisiken ist fester Bestandteil des Risikoberichtes. Für die SAB sind Nachhaltigkeitsrisiken vor allem im Bereich der Adressenausfallrisiken relevant.

Handlungsfeld: Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal

Langfristige Ambition

Die SAB ist bei dem Angebot von Leistungen mit Nachhaltigkeitsbezug auf Augenhöhe mit vergleichbaren Organisationen, steht in einem Dialog mit ihren Mitarbeitenden und vermittelt aktiv die Sinnhaftigkeit ihrer Geschäftstätigkeit.

Maßnahmen 2022

- Zur Messung und Vergleichbarkeit der Anforderungen an und von Mitarbeitenden werden Personalkennzahlen verwendet. Diese stellen einerseits einen wichtigen Bestandteil im Nachhaltigkeitsbericht dar und bilden zugleich die Grundlage zur Ableitung von Maßnahmen im Sinne des Strategieprozesses.
- Die Chancengleichheit und die Rechte der Mitarbeitenden werden fortlaufend beachtet und mindestens jährlich überprüft. Dies erfolgt im Rahmen des Strategie- und Transformationsprozesses sowie der Etablierung einer beauftragten Person für Gleichstellung und Diversität.
- Das Weiterbildungsangebot wurde gezielt um „Sustainable Finance“-Themen erweitert. Im Abschnitt 6 wird detailliert auf die Ergebnisse eingegangen.

Handlungsfeld: Umwelt- und CO₂-Emissionsmanagement im Betrieb

Langfristige Ambition

Die SAB steuert aktiv ihre Verbräuche, reduziert diese bestmöglich und arbeitet im Betrieb spätestens ab 2030 klimaneutral.

Maßnahmen 2022

- Die Berechnung des Emissionsausstoßes des SAB-Bankbetriebes erfolgte mit Hilfe eines Tools des Vereins für Umweltmanagement (VfU) und basiert auf dem anerkannten „Greenhouse Gas“-Protokoll für die Emissionsbilanzierung. Die Berechnung des Emissionsausstoßes ist in Abschnitt 5.2 dargestellt.
- Definition von Maßnahmen zur Energieeinsparung sowie Datenverbesserung für die Vermeidung und Reduktion von Treibhausgasen sind erfolgt.
- Die Kennzahlen des Umweltmanagements wurden den Vorstandsmitgliedern berichtet.

Handlungsfeld: Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement

Langfristige Ambition

Die SAB hat ein professionelles Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement inklusive Zielen, Verantwortlichkeiten, Maßnahmen und Berichterstattung.

Maßnahmen 2022

- Ein Nachhaltigkeitsleitbild wurde beschlossen. Dieses zeigt das Bewusstsein für den nachhaltigen und ganzheitlichen Ansatz der SAB innerhalb folgender Rollen im Sinne der Nachhaltigkeit: Bank mit Fördertätigkeit, Managerin von Nachhaltigkeitsrisiken, Institution mit Bankbetrieb und gute Arbeitgeberin. Koordiniert werden die abzuleitenden Aktivitäten von unserem Nachhaltigkeitsmanagement.
- Der Dialog mit dem Sächsischen Staatsministerium für Energie, Klimaschutz, Umwelt und Landwirtschaft (SMEKUL), welches die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen verantwortet, wird konsequent fortgesetzt.

- Die SAB ist der Umwelt- und Klimaallianz Sachsen beigetreten.

4 Außenwirkung durch Produkte und Beteiligungen der SAB

4.1 Fördergeschäft

Durch die im FöfdbankG und in der Satzung festgelegten Aufgaben besteht die Geschäftstätigkeit der SAB insbesondere in der Vergabe von Fördermitteln in Form von Zuschüssen, Darlehen und Bürgschaften sowie im Eingehen von Beteiligungen. Die SAB ist gesetzlich zuständig, den Freistaat Sachsen bei der Umsetzung der öffentlichen Förderaufgaben zu unterstützen. Insbesondere betrifft dies, wie in § 2 FöfdbankG festgelegt, die Wirtschafts- und Infrastrukturpolitik sowie die Bildungs-, Sozial- und Wohnraumförderung. Förderinstrumente des Freistaates Sachsen, der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union werden unter anderem in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Kultur, Innovation, Energie und Klima angeboten.

Ein Handlungsfeld der Nachhaltigkeitsstrategie ist die „Wirksame Finanzierung und Förderung“. Mit der Zuordnung der Programme zu den globalen Nachhaltigkeitszielen („Sustainable Development Goals“/SDGs) wird der Beitrag der Förderung zu den SDGs sichtbar. Die SDG-Systematik wurde bewusst gewählt, denn sie folgt der nationalen Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland, entspricht dem Ansatz der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsens und macht zugleich einen Nachhaltigkeitsbeitrag des Freistaates Sachsen durch die Fördertätigkeit der SAB sichtbar.

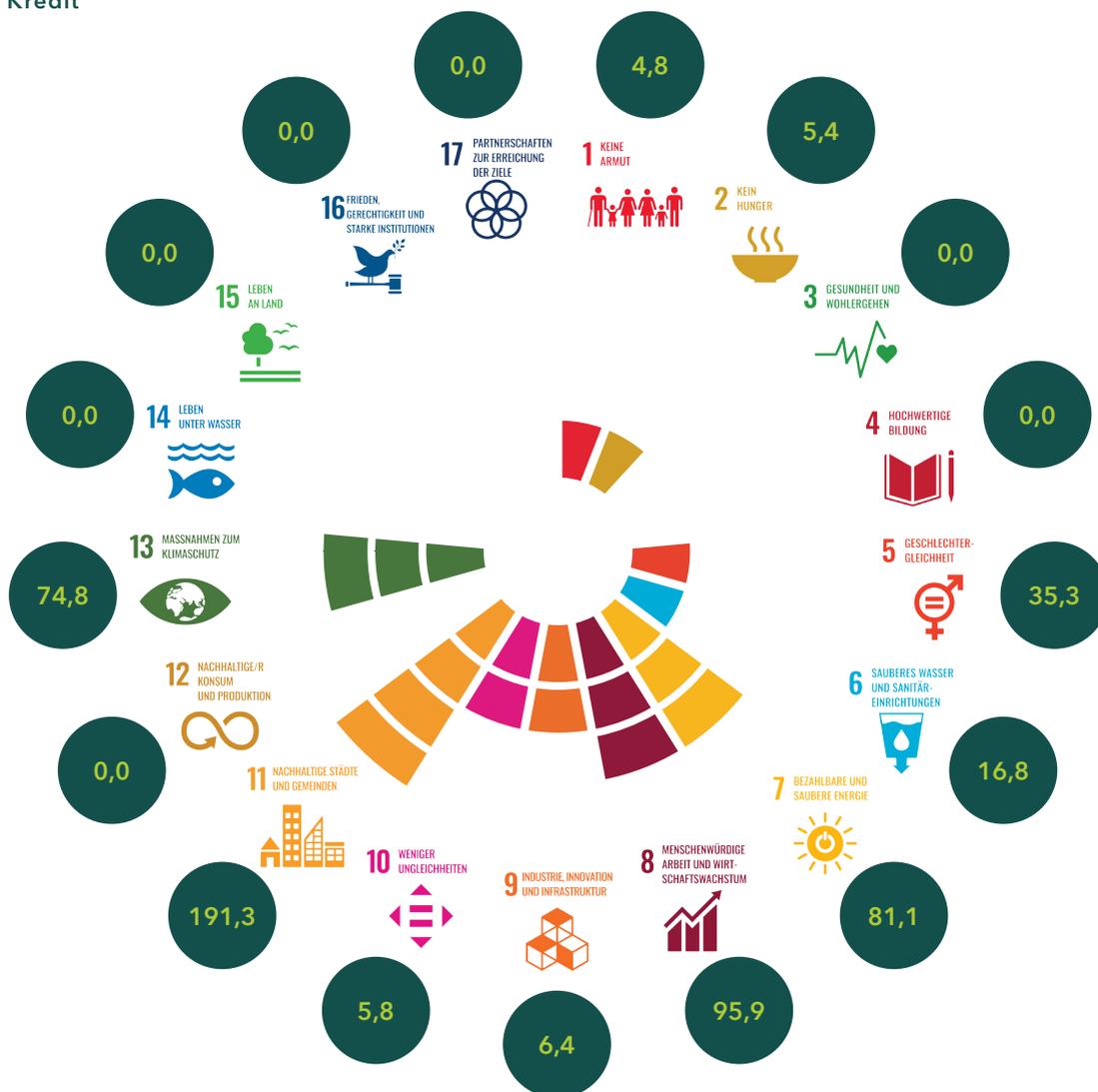
Datengrundlage für die initiale Zuordnung stellt das im Geschäftsjahr 2022 neu bewilligte Fördergeschäft in Höhe von 2,374 Mrd. EUR (Vorjahr 3,537 Mrd. EUR) dar. Es erfolgt ein separater Ausweis der Ergebnisse für das Kredit- sowie Zuschussneugeschäft. Bürgschaften und Beteiligungen wurden bei der Zuordnung nicht berücksichtigt. Die Einordnung der Zuschussprogramme, die im Auftrag des Freistaates Sachsen ausgereicht werden, spiegelt die breite Vielfalt

der Förderlandschaft wider. Entsprechend der angewandten Methodik kann eine Mehrfachzuordnung erfolgen, sofern die Fördergegenstände dies zulassen. Dieser Systematik entsprechend kann jeder Euro-Förderungsbeitrag bis zu zwei SDGs vollständig gutgeschrieben und nicht geteilt

werden. Dieser Ansatz wurde bewusst gewählt, um den gleichzeitigen Beitrag zu den Nachhaltigkeitsdimensionen Ökologie, Soziales und Ökonomie zu verdeutlichen. Die folgenden schematischen Darstellungen visualisieren die Schwerpunkte der SAB-Beiträge zur Erreichung der SDGs.

Zuordnung des Neugeschäftes zu den SDGs - Fördervolumen Zuschuss und Kredit in Mio. EUR

Kredit



Zuschuss



4.2 Beteiligungen

Die SAB unterstützt darüber hinaus indirekt über ihre Beteiligung an der Sächsischen Energieagentur - SAENA GmbH, sachsenweite Anlaufstelle für alle Bürgerinnen und Bürger, Kommunen und Unternehmen im Bereich Energie und Klimaschutz.

Des Weiteren fördern Tochterunternehmen wie die Sächsische Agentur für Strukturentwicklung GmbH (SAS) 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 ökologische Handeln ein weiteres zentrales Handlungsfeld der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Mitgliedschaft im Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) sowie der 2022 erfolgte Beitritt zur Umwelt- und Klimaallianz Sachsen dienen zum einem dem Wissenstransfer, zum anderen bestärken sie das Bekenntnis der SAB zu einer umweltfreundlichen und an Nachhaltigkeit orientierten Wirtschaftsweise.

Die SAB setzt sich für Klimaschutz ein und unterstützt die E-Mobilität. Die Dienstwagenflotte besteht ausschließlich aus Elektro- bzw. Hybridfahrzeugen. Aktuell befinden sich sieben Fahrzeuge mit Elektroantrieb und 23 Fahrzeuge mit Hybridantrieb im Fuhrpark der SAB. Darüber hinaus stehen den Beschäftigten am Standort Dresden zwei E-Bikes zur Bewältigung kurzer Strecken im innerstädtischen Verkehr zur Verfügung.

An den Standorten Leipzig und Dresden sind die notwendigen infrastrukturellen Voraussetzungen für Elektrofahrzeuge und E-Bikes gegeben. Beschäftigten wird die kostenlose Nutzung der Ladestationen angeboten. 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.

Die SAB stellt ihren Mitarbeitenden in Dresden und Leipzig ein Jobticket für den öffentlichen Nahverkehr zur Verfügung. Dieses wurde im Jahr 2022 von 338 (Vorjahr: 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. In der Mitarbeitenden-Versorgung wird an Bankarbeitstagen mindestens ein vegetarisches Gericht angeboten. 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.

Die/der Nachhaltigkeitsbeauftragte ist darüber hinaus in Beschaffungsvorgänge ab einem Auftragswert von 50 TEUR eingebunden, um eine signifikante Gefährdung der Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie in der Beschaffung auszuschließen.

Ein weiteres Ziel der SAB zur Förderung des Umweltschutzes ist der Ausbau der digitalen Antragstellung und der elektronischen Bearbeitung. Nach der Einführung des elektronischen Dokumentenmanagementsystems im Jahr 2021 erfolgte fortlaufend eine Umstellung von papierbasierter Förderbearbeitung hin zur elektronischen Dokumentenverarbeitung im Kerngeschäft. Die arbeitsplatzunabhängige Bearbeitung ist im Jahr 2022 weiter ausgebaut worden, genauso wie die Voraussetzungen für die digitale Antragsbearbeitung. Im Berichtsjahr 2022 wurden 65.868 (Vorjahr: 99.836) Neuanträge eingereicht, von denen 60,6% (Vorjahr: 33,8%) elektronisch gestellt wurden. Davon wiederum wurden 17,1% (Vorjahr: 9,4%) der Anträge über das SAB-Förderportal eingereicht und 43,5% (Vorjahr: 24,4%) über die Schnittstelle InIt für Antragstellungen bzgl. der Corona-Bundesförderung.

5.1 Ressourcenmanagement

Betriebliches Umweltmanagement ist eine wesentliche Voraussetzung, um die langfristige Ambition der SAB, ab 2030 klimaneutral im Bankbetrieb zu sein, zu erfüllen.

Hierzu wird ein Umwelt- und Ressourcenmanagement mit eindeutiger Verantwortlichkeit und jährlicher Berichterstattung aufgebaut, um den wirtschaftlichen, energieeffizienten und nachhaltigen Gebäudebetrieb zu bewirken. Die SAB erstellt regelmäßig Auswertungen von Verbrauchswerten. Die bestehende Anlagentechnik wird zusätzlich in einem wiederkehrenden Turnus durch Fachplanerinnen und Fachplaner im Rahmen von Hausbegehungen überprüft und nach Möglichkeit weiter optimiert.

In Orientierung an der Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen der Bundesregierung wurden

elf Energieeinsparmaßnahmen am Standort Dresden und weitere 15 Maßnahmen am Standort Leipzig umgesetzt (bspw. Temperaturregulierung in Büroflächen, Abschaltung von Werbemonitoren, Regulierungen von Temperatur und Lüftungsanlagen in den Veranstaltungsräumen). Darüber hinaus wurden weitere 18 Maßnahmen zur Sensibilisierung eines energiebewussten Verhaltens der Mitarbeitenden vorgeschlagen (bspw. Nutzung von Treppen statt Aufzügen, bevorzugte virtuelle Konferenzen, Einsparung von Rechenleistung durch Datenhygiene).

Für den Standort Dresden konnten seit Einführung der Maßnahmen im vierten Quartal 2022 folgende Einspareffekte bei der Fernwärme erreicht werden:

Wetterbereinigte Einspareffekte bei der Fernwärme am Standort Dresden

Monat	Einsparung zum Vorjahr 2021	Einsparung zum 5-Jahres-Durchschnitt
Oktober	27%	35%
November	18%	27%
Dezember	8%	9%

Der Standort Leipzig wurde erst 2021 in Betrieb genommen, weshalb für ihn noch keine entsprechenden Vergleichsdaten vorliegen.

Für den Bankbetrieb an beiden Standorten in Dresden und Leipzig wird Strom aus 100% erneuerbaren Energien genutzt. Am Standort Dresden wird ergänzend Energie aus der eigenen Photovoltaikanlage bezogen bzw. in das regionale Netz eingespeist. Die Fernwärmeversorgung erfolgt an beiden Standorten durch Kraft-Wärme-Kopplungs-Anlagen, welche durch den jeweiligen städtischen Anbieter mit konventionellen Energieträgern betrieben werden. Am Standort

Dresden wird über eine eigene Brunnen- und Bewässerungsanlage Grundwasser zur Bewässerung der Freianlagen verwendet. Am Standort Leipzig wird mit dem Regenwasserauffangsystem sowie der partiellen Nutzung von Regenwasser die Bepflanzung bewässert.

5.2 Klimarelevante Emissionen

Über Maßnahmen im Handlungsfeld „Umwelt- und CO₂-Emissionsmanagement im Betrieb“ aus dem Umsetzungsplan der Nachhaltigkeitsstrategie soll im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagements dem Ausstoß klimarelevanter Emissionen entgegengewirkt werden. Ziel ist es, die Klimaneutralität des SAB-Bankbetriebes bis 2030 zu erreichen.

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

Emissionen im Bankbetrieb der SAB (Scopes 1-3) in Tonnen CO₂e

Emissionen in t CO ₂ e	2021	2022
Scope 1	81,4	105,3
davon Standort Dresden	62,5	71,7
davon Standort Leipzig	18,9	33,6
Scope 2	290,6	239,4
davon Standort Dresden	197,6	166,6*
davon Standort Leipzig	93,0	72,8
Scope 3	310,1	336,4
davon Standort Dresden	244,8	255,9
davon Standort Leipzig	65,3	80,5
Gesamt	682,1	681,1
Gesamt Standort Dresden	504,9	494,2
Gesamt Standort Leipzig	177,2	186,9
Emissionen pro Mitarbeitenden** Gesamt	0,633	0,582
Emissionen pro Mitarbeitenden** Standort Dresden	0,602	0,591
Emissionen pro Mitarbeitenden** Standort Leipzig	0,741	0,559
geleistet Klimakompensationen	15,7	9,3

* Verbrauchswerte des Mietobjektes im Jahr 2021

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

Erfasst wurden die Daten für den Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Der Pendlerverkehr zu den Arbeitsstätten von SAB-Mitarbeitenden wird separat ausgewiesen und umfasste 1.250 Tonnen CO₂e (Vorjahr: 1.037 Tonnen CO₂e). Die initiale Erhebung im Berichtsjahr 2021 basierte auf Angaben über das Pendlerverhalten in Deutschland vom

statistischen Bundesamt. Für das Jahr 2022 wurden die Werte mit Hilfe einer Mobilitätsbefragung unter den SAB-Mitarbeitenden erhoben.

Der Neubau in Leipzig wurde im Juni 2021 fertiggestellt und schrittweise in Betrieb genommen. Das erste vollständige Erhebungsjahr für Leipzig ist 2022.

6 Arbeitnehmerbelange

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

Der 2020 eingeleitete Strategie- und Transformationsprozess in der SAB wurde 2022 fortgesetzt. Mitarbeitende werden durch den abteilungs- und hierarchieübergreifenden Strategiekreis direkt in die Ausgestaltung und Umsetzung des Zukunftsbildes 2025 einbezogen. Weitere Medien der Partizipation sind das „Chief Transformation Office“, das Zukunftslabor sowie die Belegschaftsvertretung im Strategiekreis, in denen Mitarbeitende mitgestalten und mitbestimmen können.

Die SAB bietet den Beschäftigten ergänzend zu den gesetzlichen Teilzeitregelungen ein Gleitzeitmodell zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. Zum 31. Dezember 2022 waren 297 Mitarbeitende (25,3%) in Teilzeit (ohne Altersteilzeit) tätig (Vorjahr: 271; 26,7%).

Darüber hinaus besteht eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit sowie zur mobilen Arbeit. Den Mitarbeitenden wurde die technische Ausstattung zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten im Homeoffice 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. Etwa 75% 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 bzw. 10 Kinderbetreuungsplätze, welche für die Kinder von Beschäftigten der SAB vorgesehen sind. Als eine weitere Maßnahme wurde

„Führen in Teilzeit“ etabliert, wobei 4,7% (Vorjahr: 7,5%) der Führungskräfte in Teilzeit tätig waren.

Die SAB hat mit der Gewerkschaft ver.di einen Transformations-Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser schafft mit verschiedenen personalwirtschaftlichen Instrumenten, z. B. Altersteilzeit und Qualifizierung, die Voraussetzungen für eine langfristige und nachhaltige Personalausstattung bei gleichzeitig sukzessiver Reduzierung des Anteils der Arbeitnehmerüberlassung. Zum 31. Dezember 2022 waren 126 (Vorjahr: 185) Mitarbeitende auf Basis einer Arbeitnehmerüberlassung in der SAB beschäftigt.

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

Die Covid-19-Pandemie hatte auch im Geschäftsjahr 2022 noch Auswirkungen auf die Prozesse innerhalb der SAB und die Mitarbeitenden. Als oberstes Ziel stand weiterhin im Vordergrund, die Ausbreitung des Virus in der Bank zu verhindern, die Gesundheit zu schützen und dadurch die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu sichern. Es erfolgten einschlägige Gefährdungsbeurteilungen durch den Dienstleister für Arbeits- und Gesundheitsschutz ias health & safety GmbH und fortlaufende Anpassungen an den aktuellen Stand des Pandemieverlaufes. Für den Schutz der Mitarbeitenden wurden kostenlos Schutzmasken, Desinfektionsmittel und Selbsttests bereitgestellt. Die Möglichkeit zur SARS-CoV-2-Schutzimpfung wurden an allen Standorten angeboten.

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 u. a. Sicherheitsbeauftragte berufen und einen Arbeitsschutzausschuss eingerichtet. Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz werden zudem über die betriebliche Sozialberatung und die Kooperation mit externen Partnerinnen und Partnern gefördert.

6.1 Qualifizierung und Weiterbildung

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 2022 als Online-Veranstaltungen und in Präsenz stattgefunden haben.

Es bestehen Angebote zur individuellen Weiterentwicklung in Form eines dualen Master-Fernstudiums, eines MBA-Programms sowie verschiedener Coachings, Trainings und spezieller Förderungen. Eine Auswertung dieser Angebote erfolgt jährlich in einem internen Weiterbildungs-Reporting. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 3.210 (Vorjahr: 1.964) Fortbildungstage in Anspruch genommen. 66% (Vorjahr: 54%) der Beschäftigten haben 2022 an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen. Im Durchschnitt absolvierten alle Teilnehmenden 2,5 (Vorjahr: 2,9) Weiterbildungstage.

Neu aufgenommen wurden Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal mit einer Basis-schulung zur nachhaltigen Finanzierung und Förderung („Sustainable Finance in der SAB“). Diese haben 68 Mitarbeitende besucht und davon im Berichtszeitraum 45 Mitarbeitende abgeschlossen.

Zum 31. Dezember 2022 sind in der SAB 17 (Vorjahr: 14) Mitarbeitende im Rahmen eines dualen Studiums an der Berufsakademie Sachsen für ihre praktische Ausbildung in der SAB in den Fachrichtungen Bank, Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik tätig. Weitere 38 (Vorjahr: 29) Kolleginnen und Kollegen sind als Werkstudierende in verschiedenen Abteilungen der Bank beschäftigt. Zusätzlich werden im Geschäftsjahr 2022 drei (Vorjahr: fünf) Mitarbeitende bei nebenberuflichen Studiengängen unterstützt.

6.2 Chancengleichheit

Zur Förderung von Gleichstellung und Steigerung der geschlechtsspezifischen Diversität in den Führungsebenen hat die SAB mehrere Maßnahmen

ergriffen. Es wurde die Stelle der beauftragten Person für Gleichstellung und Diversität innerhalb der SAB eingerichtet, um dieses Thema SAB-intern zu fördern und strukturell zu festigen. Des Weiteren wurde der Sprachleitfaden zum Umgang mit gendergerechter Sprache überarbeitet.

Im Sinne des Personalmanagements sollen u. a. Diskriminierungsfällen vorgebeugt und die fachliche Veränderungsbereitschaft der Beschäftigten (z. B. durch Hospitation in anderen Organisationseinheiten) erhöht werden. 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.

Neue Mitarbeitende absolvieren zudem zu Beginn ihrer Tätigkeit Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Im Ergebnis wurden auch im Geschäftsjahr 2022 keine Diskriminierungsfälle bekannt.

Die SAB verfügt über ein Inklusionsteam, in welchem der Leiter des Stabes Personal als Arbeitgebervertretung, die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die betriebliche Sozialberatung partnerschaftlich zusammenarbeiten. Das Inklusionsteam befasst sich auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung („Inklusionsvereinbarung“) mit allen Fragen der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in die Bank und der gesundheitlichen Prävention für alle Beschäftigten. Zentrales Anliegen ist dabei die Barrierefreiheit der Arbeitsstätten der SAB. Damit sind die Voraussetzungen für eine effektive und auch gelebte Inklusion gegeben. Des Weiteren wird das Inklusionsteam bei der Einführung von neuen Softwarelösungen in den Beschaffungsprozess eingebunden, um die Barrierefreiheit entsprechend der Vorgaben der Barrierefrei-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) sicherzustellen. Bei der Digitalisierung der SAB sind die sozialen und gesundheitlichen Belange der Beschäftigten ein Schwerpunkt der Arbeit des Inklusionsteams.

Das 2021 etablierte Format des Youth Council ermöglicht jungen Mitarbeitenden weiterhin, sich stärker in die Entwicklung der Bank einzubringen

und zu vernetzen. Eine ständige Vertretung ist mit einer Stimme im Strategiekreis repräsentiert.

Das Frauennetzwerk der SAB besteht ebenfalls seit 2021. Als Netzwerkformat soll es Frauen innerhalb der SAB sichtbarer machen und ihnen mehr Gehör verschaffen. Darüber hinaus wurden im Jahr 2022 verschiedene Aktionen z. B. die Frauentags-Aktion, die Teilnahme am Frauenlauf wie am Leipziger Frauennetzwerktreffen und eine verhaltensorientierte Schulung initiiert.

7 Sozialbelange (gesellschaftliches Engagement)

Die Auswirkung der Geschäftstätigkeit der SAB auf soziale Belange wird durch das gesellschaftliche Wirken bestimmt und liegt wesentlich in ihren Produkten und Dienstleistungen begründet. Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass für Interessengruppen die gesellschaftliche und kulturelle Verantwortung der SAB an Bedeutung gewinnt. Mit der Verankerung von Maßnahmen im Handlungsfeld „Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement“ der Nachhaltigkeitsstrategie 2023 wird dieses Anliegen berücksichtigt. Der Stakeholder-Dialog wurde mit Veranstaltungen zur Nachhaltigkeit, bspw. nachhaltige Berichterstattung sowie Transformationsfinanzierung ausgeweitet.

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

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

Der Angriffskrieg in der Ukraine hat viele Mitarbeitende emotional betroffen. Für Kolleginnen und Kollegen, die sich engagieren wollten, erfolgte

eine Bündelung von Information zu zentralen Hilfsangeboten im Intranet. Des Weiteren wurde ein virtueller Dialog mit Hilfsorganisationen unter Beteiligung der betrieblichen Sozialberatung initiiert. So konnten Auswirkungen auf das individuelle Leben diskutiert, über Hilfsmöglichkeiten informiert und Fragen beantwortet werden. Spendenaktionen organisierten das Frauennetzwerk und das Youth Council.

Das Frauennetzwerk der Beschäftigten der SAB rief auch 2022 zu einer Weihnachts-Spendenaktion für Frauen und Kinder in Frauenschutzhäusern Sachsens auf, die infolge der Erfahrung psychischer oder körperlicher Gewalt ein neues Zuhause in diesen Einrichtungen fanden. Im Rahmen von Wunschbäumen erfüllten Mitarbeitende der SAB insgesamt über 200 individuelle Wünsche von Kindern und Frauen aus Frauenschutzhäusern in Dresden, Leipzig und Chemnitz. Das Youth Council unterstützte die „Kinder helfen Kindern“-Spendenaktion. Ein Weihnachtspäckchenkonvoi brachte 90 gesammelte Geschenkpakete von Kolleginnen und Kollegen der SAB an Waisen- und Krankenhäuser, Kindergärten, Schulen sowie Einrichtungen für Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen in entlegene Regionen der Ukraine.

8 Achtung der Menschenrechte

Der Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden der SAB stellt die Leitlinie dar, welche allen Mitarbeitenden Handlungsorientierung stiftet und Grundsätze sowie Werte in Verbindung mit berufsethischen, moralischen und rechtlichen Anforderungen vorgibt. Meldungen zu Verstößen gegen Gesetze und interne Regelungen können direkt dem Compliancebeauftragten der SAB oder auch anonym über einen eingerichteten Briefkasten sowie an eine extern gebundene Kontaktperson (Ombudsperson) übermittelt werden. Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße festgestellt.

Zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes besteht eine Dienstvereinbarung. Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Reli-

07

08

gion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen verhindert werden und somit wird der Art. 2 der Menschenrechts-Charta der Vereinten Nationen umgesetzt. Mit der Einsetzung der beauftragten Person für Gleichstellung und Diversität erfolgte die strukturelle Verankerung. Als Arbeitgeberin respektiert und schützt die SAB das Privatleben ihrer Mitarbeitenden. Die Dienstvereinbarungen zur Videoüberwachung von Gebäudebereichen sowie Leistungs- und Verhaltenskontrollen wurden unter Einhaltung der Anforderungen des Art. 12 der Menschenrechts-Charta entwickelt und umgesetzt. Im Intranet, der „Mitarbeitenden-Wand“ sowie in der Mitarbeitenden-Zeitung „SABiene“ werden das Recht auf freie Meinungsäußerung respektiert und somit die Art. 19 und Art. 20 der Menschenrechts-Charta beachtet. Die SAB ist Mitglied der Tarifgemeinschaft der öffentlichen Banken. Mit der Dienstvereinbarung „Umsetzungsrichtlinie zur Eingruppierung“ wird der Tarifvertrag umgesetzt und es besteht eine transparente Vergütungsregelung. Art. 23 der Menschenrechts-Charta wird somit ebenfalls umgesetzt. Die Covid-19-Pandemie hatte auch im Jahr 2022 noch eine erhöhte Belastung für die Mitarbeitenden zur Folge. Die Unterstützungsleistungen aus der 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 Mitarbeitenden als Ausdruck der Wertschätzung und des Vertrauens umgesetzt. Der tariflich geregelte Freizeitanspruch wurde nicht reglementiert und somit Art. 24 der Menschenrechts-Charta besonders berücksichtigt.

9 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist für die SAB in ihrem täglichen Handeln und Entscheiden selbstverständlich. Zur Erreichung des Ziels der Verhinderung von Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen sowie zur Aufdeckung von Fehlverhalten bestehen umfassende interne Compliance-Richtlinien. Die rechtlichen Vorgaben des Geldwäschegesetzes und des Kreditwesengesetzes zur Einrichtung und Ausgestaltung einer diesbezüglich zentralen Stelle sind aufbau- und ablauforganisatorisch umgesetzt. Die Organisationseinheit Compliance achtet auf die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen, freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen und unternehmensinterner Vorgaben. Der in der SAB etablierte Verhaltenskodex wurde aktualisiert und fasst übergeordnet für alle Mitarbeitenden die Verhaltensgrundsätze zusammen. Regelungen zur Annahme von Vorteilen, zum Umgang mit Interessenkollisionen sowie weitere Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption und sonstigen strafbaren Handlungen sind fester Bestandteil. Darüber hinaus sind Compliance-Prozesse zur Verhinderung von Insidergeschäften im Sinne des Wertpapierhandelsgesetzes und der Marktmissbrauchsverordnung etabliert. Auf dieser Grundlage gelingt es, eine gemeinsame gesetzeskonforme und ethisch orientierte, nachhaltige Unternehmenskultur zu leben. Dem Geldwäschebeauftragten wurden im Berichtsjahr neun (Vorjahr: zehn) Sachverhalte von möglichen Interessenkollisionen angezeigt. Organisatorische Gegenmaßnahmen zur Vermeidung von Reputationsschäden für die Bank und zum Schutz der Mitarbeitenden wurden ergriffen, um den potenziellen Interessenkollisionen angemessen zu begegnen.

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

Zulässige Ausnahmen sind in einem engen Rahmen eindeutig festgelegt.

Eine zusammenfassende Identifizierung und Analyse der Risiken erfolgt in der speziellen 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 Mitarbeitenden werden jährlich zu Compliance-Themen geschult. Beschäftigte in potenziell geldwäsche-relevanten 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 Mitarbeitende statt.

Im letzten Berichtszeitraum ergaben sich keine bestätigten Fälle von Korruption und Bestechung oder sonstige sanktionsbewehrte Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. In der jährlichen Risikoanalyse zeigten alle Betriebsstätten der SAB unter Berücksichtigung der ergriffenen Maßnahmen keine bemerkenswerten Risiken in Bezug auf Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung 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. Aufsichtsrechtliche Fragestellungen werden bei Bedarf im engen Austausch mit den Aufsichtsbehörden bearbeitet. Im Ergebnis bestand für die SAB im Berichtszeitraum keine Verpflichtung, Bußgelder infolge der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu zahlen.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Sächsische Aufbaubank - Förderbank -, Leipzig

Unser Auftrag

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Sächsische Aufbaubank - Förderbank -, Leipzig (im Folgenden „die Gesellschaft“), für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 (im Folgenden „nichtfinanzielle Berichterstattung“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung ist die in der nichtfinanziellen Berichterstattung im Folgenden genannte externe Dokumentationsquelle oder Expertenmeinung:

- Berechnungsmethode des VfU-Tools

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und die Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben der Gesellschaft, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Berichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Berichterstattung) oder Irrtümern ist.

Die Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 („EU-Taxonomieverordnung“) und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung

der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt 1 der nichtfinanziellen Berichterstattung niedergelegt. Die gesetzlichen Vertreter gehen von einem für sie zutreffenden Wahlrecht zur Anwendung von Art. 8 der EU-Taxonomieverordnung aus, welches sie nicht ausüben. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Umweltdaten der nichtfinanziellen Berichterstattung unterliegen inhärent vorhandenen Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung und -berechnung sowie getroffenen Annahmen resultieren.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen - insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) - an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Berichterstattung abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Berichterstattung der Gesellschaft mit Ausnahme der dort genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir in den Monaten Dezember 2022 bis März 2023 durchgeführt haben, haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern,
- Befragung der relevanter Mitarbeiter/-innen, die in den Aufstellungsprozess einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess sowie über Angaben und Darstellungen in der nichtfinanziellen Berichterstattung,
- Identifikation potentieller Risiken wesentlicher falscher Darstellungen in der nichtfinanziellen Berichterstattung,
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben der nichtfinanziellen Berichterstattung,
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und im Lagebericht der Gesellschaft,

- Beurteilung der Darstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der gesonderte nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der nichtfinanziellen Berichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen den Vermerk auf Grundlage unserer mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung (einschließlich der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V.). Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Berlin, den 10. März 2023

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 GmbH