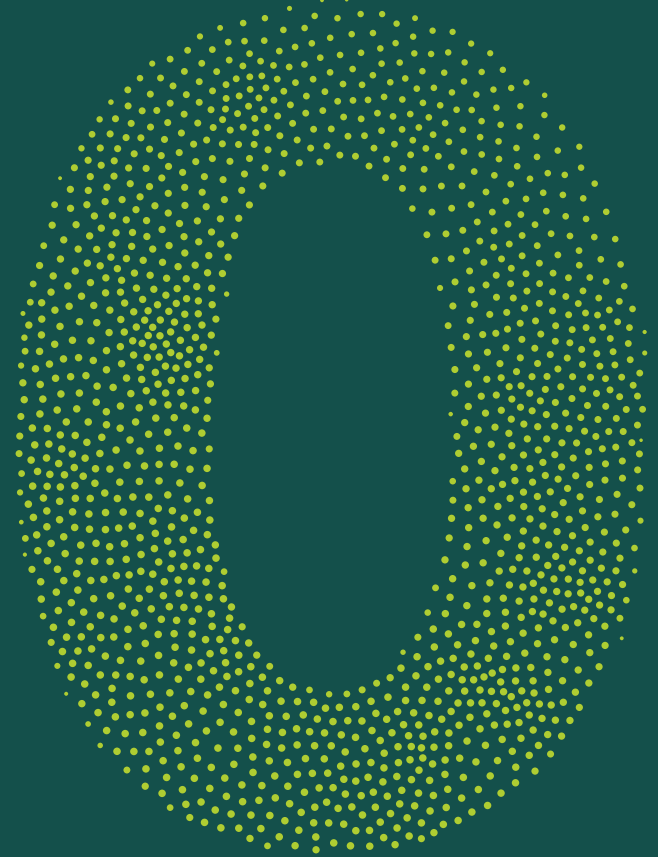


SÄCHSISCHE AUFBAUBANK  
NICHTFINANZIELLER BERICHT  
FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023



per 31. Dezember 2023



# Nichtfinanzieller Bericht der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - für das Geschäftsjahr 2023

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 2023 wird die SAB eine DNK-Erklärung freiwillig abgeben.

Die im Jahr 2022 aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse wurde für das Berichtsjahr 2023 auf ihre Gültigkeit geprüft und hat weiterhin Bestand. 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.

### 3 Nachhaltigkeit in der SAB

Die deutsche Bundesregierung hat sich zur Umsetzung der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen im Rahmen der Agenda 2030 verpflichtet. Auch der Freistaat Sachsen verfolgt mit seiner Nachhaltigkeitsstrategie die Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele. Um als Förderbank des Freistaats einen wichtigen Beitrag zur Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten und die diesbezüglich gesetzten Ziele der sächsischen Staatsregierung zu unterstützen, hat die SAB ein

nachhaltigkeitsbezogenes Selbstverständnis entwickelt, schreibt jährlich ihre Nachhaltigkeitsstrategie fort und setzt diese mittels konkreter Maßnahmen um. Die nachfolgende Grafik zeigt dabei die Schwerpunkte der SAB auf und wie diese auf die Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen einzahlen.

Im Ergebnis sind die Bestrebungen der SAB hinsichtlich Nachhaltigkeit konform zu den Handlungsfeldern des Freistaates Sachsen; umgekehrt zahlen die Ambitionen der SAB auf die Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen ein.

### Verknüpfung der SAB-Nachhaltigkeitsstrategie mit der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen

Handlungsfelder Nachhaltigkeitsstrategie Freistaat Sachsen	Handlungsfelder SAB					
	Handlungsfeld 1 Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung	Handlungsfeld 2 Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit	Handlungsfeld 3 Regulatorische Anforderungen	Handlungsfeld 4 Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal	Handlungsfeld 5 Umwelt- und CO <sub>2</sub> -Emissionsmanagement im Betrieb	Handlungsfeld 6 Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement
Bildung und Wissenschaft	X					
Öffentliche Finanzen	X		X			X
Energie und Klima	X	X	X		X	
Natürliche Lebensgrundlagen und Ressourcenschutz	X		X			
Städte und Ländlicher Raum					X	
Wirtschaft, Innovation, Fachkräfte	X			X		X
Gesundheit und Lebensqualität				X		
Kulturelle Vielfalt, gesellschaftlicher Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit				X		
Internationale Beziehungen und Entwicklungszusammenarbeit						X

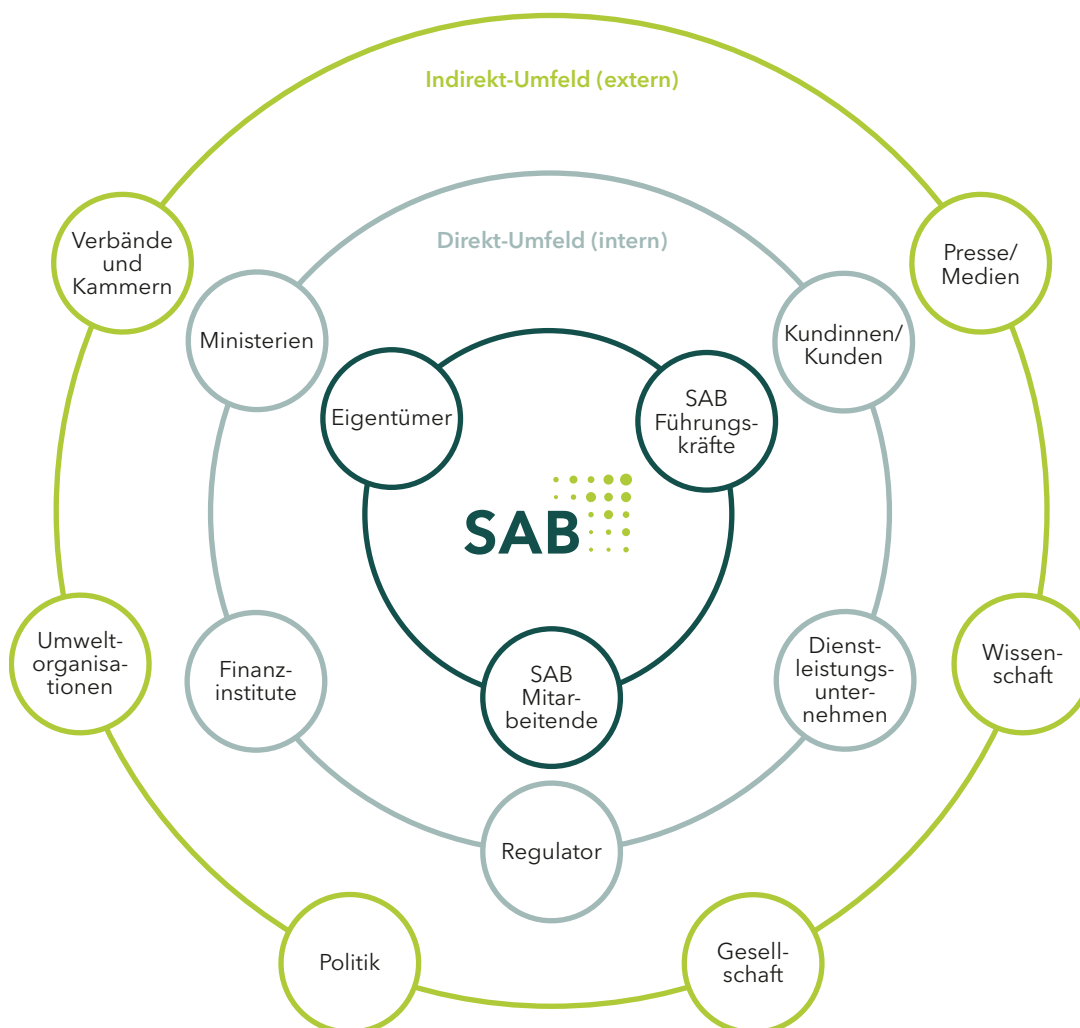
### 3.1 Nachhaltigkeitsbezogenes Selbstverständnis der SAB

Das Selbstverständnis der SAB ist: „Wir geben Ideen Kraft – für ein lebenswertes und zukunftsfähiges Sachsen“. Es dient der internen und externen Vermittlung des unverwechselbaren Unternehmenszwecks der SAB. Aus diesem Selbstverständnis geht, unter Berücksichtigung der jeweils geltenden und erwarteten externen

und internen Einflussfaktoren, das Zukunftsbild als langfristige Unternehmensvision der SAB hervor. Die SAB konkretisiert ihr nachhaltigkeitsbezogenes Selbstverständnis im Nachhaltigkeitsleitbild.

Die Basis für das nachhaltigkeitsbezogene Selbstverständnis bilden die relevanten externen Einflussfaktoren sowie die methodische Herangehensweise der Wesentlichkeitsanalyse.

### Übersicht der relevanten Stakeholdergruppen der SAB



Zum Zwecke der Entwicklung der initialen SAB-Nachhaltigkeitsstrategie wurden die Anspruchsgruppen als Stakeholder der SAB definiert und ihre Perspektiven in den Diskussionen und anhand von Nachhaltigkeitsstandards sowie vorhandenen Dokumenten herausgearbeitet.

Folgenden Stakeholdergruppen wurden für die SAB identifiziert:

- Eigentümer und Ministerien
- SAB-Führungskräfte und Mitarbeitende
- Kundinnen und Kunden im Sinne der Darlehensnehmer sowie Zuwendungsempfänger der SAB
- Externe Partner und Dienstleister bzw. zuliefernde Unternehmen, wie Verbände und Kammern, Finanzinstitute, Dienstleistungsunternehmen, Presse/Medien und Wissenschaft.
- Institutionen des Bankenaufsichtsrechts wie Regulator und Politik
- Umwelt und Natur (Umweltorganisationen, Gesellschaft)

Die Rollen der SAB in Bezug auf Nachhaltigkeit und die Einflussfaktoren geben eine Vielzahl von Themen vor, die bezüglich ihrer Relevanz und ihrer Wesentlichkeit bewertet wurden. Die aus der Gesamtbetrachtung resultierende Themenlandkarte erlaubt eine Gruppierung zu Oberkategorien und eine systematische Klassifizierung der Einzelthemen.

Die Themenlandkarte und die Oberkategorien sind Bestandteil des jährlichen Überprüfungsprozesses im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsstrategie. Im Rahmen des Überprüfungsprozesses im Jahr 2023 wurden insbesondere die europäische Richtlinie „Corporate Sustainability Due Diligence Directive“ (CSDDD) sowie das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) als aktualisierte Bedingung berücksichtigt. Nach juristischer Prüfung fällt die SAB nicht in den verpflichtenden Anwendungsbereich des LkSG, wodurch keine Handlungsbedarfe entfaltet werden.

Die veröffentlichte 7. MaRisk-Novelle sowie die „Sustainable Finance“-Strategie der Bundes-

anstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) ergänzen das bestehende Thema „BaFin Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“.

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. Gleichwohl ist die Betrachtung der Risiken in Folge der steigenden Gefahren aus bspw. klimatischen Änderungen wiederkehrend durchzuführen, wodurch Anpassungen entstehen können.

Die Themenlandkarte ist Ausgangspunkt für die Wesentlichkeitsanalyse. Diese wird analog zu den gesetzlichen Vorgaben aus den Offenlegungsverpflichtungen mindestens alle zwei Jahre aktualisiert. Im Jahr 2023 wurde von einer Aktualisierung abgesehen, da die ergänzenden Punkte in bereits vorhandenen Handlungsfeldern aufgehen.

Unverändert zur Wesentlichkeitsanalyse des Vorjahrs ist die Rangfolge der Oberkategorien wie folgt:

1. Finanzierung & Förderung (Nachhaltigkeits- und Wirkungsmessung als Geschäftspotential mit eigenen Standards und Anforderungen sowie als Grundlage für zukünftig geforderte, transparente Berichterstattung im Bank- und Fördergeschäft)
2. Klimaschutz (Treibhausgasemissionen im Bankbetrieb sowie in der Geschäftstätigkeit)
3. Gesellschaftliche und kulturelle Verantwortung (Gesellschaftliche Verantwortung sowie Engagement über das Kerngeschäft hinaus für soziale und ökologische Belange vor Ort)
4. Betriebliches Umweltmanagement (Management sowie sukzessive Reduktion der eingesetzten und beanspruchten Ressourcen in ihrer Quantität und Qualität)
5. Regulatorische Anforderungen (Identifizierung sowie Messung von finanziellen und nicht-finanziellen Informationen, insbesondere

Chancen und Risiken, als Erweiterung der Gesamtbanksteuerung und insbesondere der Risikobewertung und Kreditvergabe)

6. Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement (Kontinuierliche Weiterentwicklung des strategischen Nachhaltigkeitsmanagements inklusive eines transparenten Berichtswesens)

Übergeordnet ist die Wesentlichkeit für die Oberkategorie „Umgang mit Eigentümern und Gewinn“ gegeben; sie wird durch das FöRdbankG und die Satzung der SAB vorgegeben. Die Oberkategorie „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. Der Oberkategorie „Zulieferkette“ wurde, wie im Vorjahr, eine relativ geringe Priorität beigemessen, weshalb diesem Aspekt keine Fokussierung in der Nachhaltigkeitsstrategie zukam.

### 3.2 Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie der SAB unterstützt die Ziele der sächsischen Staatsregierung. Sie untermauert die Bestrebungen als Förderbank des Freistaates Sachsens, einen wichtigen Beitrag zur Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft zu leisten und ist dezidiertes Bekenntnis, die Geschäftstätigkeit verstärkt in nachhaltiger Weise an ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten auszurichten. Im weiterentwickelten Zukunftsbild der SAB wurde die Unterstützung u. a. der nachhaltigen Transformation in Sachsen als übergeordnetes strategisches Ziel der Unternehmenstätigkeit der SAB festgelegt.

Mit der Etablierung des Nachhaltigkeitsmanagements im Geschäftsjahr 2021 und der seitdem stetig fortentwickelten Nachhaltigkeitsstrategie ist die Nachhaltigkeit in der SAB verankert. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte in der Abteilung „Strategie, Kommunikation, Vorstandsstab“ ver-

antwortet die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in der SAB. Im Jahr 2023 wurden in allen relevanten Fachabteilungen ESG-Multiplikatoren installiert, um die bankweite Partizipation sicherzustellen. Zudem wurde das Nachhaltigkeitskomitee als beratendes Gremium geschaffen und damit die Entscheidungsfindung bei nachhaltigkeitspezifischen Themen mit bankweiter Tragweite unterstützt. Der Vorstand der SAB trägt die Gesamtverantwortung. Die organisatorischen Erweiterungen unterstreichen die fortschreitende Integration der Nachhaltigkeit in der SAB.

Die Themenlandkarte und die im Jahr 2022 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse erlauben die Ableitung bzw. Anpassung der bestehenden Handlungsfelder für die SAB. Diese Handlungsfelder werden mit Zielen und konkreten Maßnahmen zu einem jährlich nachzuhaltenden Umsetzungsplan zusammengeführt, wodurch ein aktives, planmäßiges Nachhaltigkeitsmanagement ermöglicht wird.

Es wurden insgesamt sechs Handlungsfelder (siehe Abbildung Seite 7) für die SAB identifiziert: drei mit dem Fokus auf „Sustainable Finance“, zwei mit dem Fokus auf die „Institution“ SAB und eines mit dem Fokus auf das Querschnittsthema „Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement“.

## Handlungsfelder der SAB-Nachhaltigkeitsstrategie

### Fünf Handlungsfelder und ein Querschnittsthema



Die Nachhaltigkeitsstrategie der SAB beinhaltet die folgenden sechs Handlungsfelder:

- 1. Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung** (wesentliche Oberkategorie: „Finanzierung und Förderung“): Die nachhaltigkeitsbezogenen Wirkungen der von Seiten der SAB umgesetzten Förderprogramme werden in einem Handlungsfeld zunehmend in die Entwicklung neuer Finanzierungsprogramme integriert; dies beinhaltet auch das SDG-Mapping, die Wirkungsmessung und den dadurch um Nachhaltigkeitsaspekte erweiterten Dialog mit den Ressorts im Rahmen der Programmentwicklung.
- 2. Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit** (wesentliche Oberkategorie: „Klimaschutz“): Der Klimawandel stellt eine der größten Gefahren der globalen menschlichen Ent-

- wicklung dar und erfordert zum Zwecke der Risikoreduktion die weltweite Senkung von Treibhausgasemissionen. Im Vergleich zum Vorjahr wird unter dem genannten Handlungsfeld explizit auf die Emissionen der Geschäftstätigkeit eingegangen. Die relevanten, vergleichsweise niedrigen Emissionen des Bankbetriebes werden im Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement ergänzt.
- 3. Regulatorische Anforderungen** (wesentliche Oberkategorie: „Regulatorische Anforderungen“): Die Betrachtung der mit ihrer Geschäftstätigkeit einhergehenden Nachhaltigkeitsrisiken bildet ein weiteres Handlungsfeld für die Nachhaltigkeitsorientierung der SAB. Dabei werden die physischen und transitorischen Risikotreiber hinsichtlich des Klimawandels identifiziert und in die Risikobewertung integriert.

4. **Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal** (wesentliche Oberkategorie: „Nachhaltiges Personalmanagement“): In diesem Handlungsfeld werden wechselseitige Impulse zwischen der Nachhaltigkeits- und der Personalstrategie der SAB betrachtet. Dabei wird insbesondere das Angebot zur Nachhaltigkeit für die Mitarbeitenden ausgebaut und das Mitwirken der Belegschaft ausgeweitet.
5. **Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement im Betrieb** (wesentliche Oberkategorie: „Betriebliches Umweltmanagement“): Die SAB wird als Handlungsfeld die Grundlagen für ein zentrales professionelles Umwelt- und Ressourcenmanagement schaffen und integriert darüber hinaus die Klimaneutralität des SAB-Bankbetriebs (CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement) in die Institution. Mit einer eindeutigen Verantwortlichkeit, werden jährlich Verbrauchsdaten transparent gemessen und Verbesserungspotentiale definiert.
6. **Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement** (wesentliche Oberkategorie: „Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement“): Dieses Handlungsfeld beinhaltet die Definition von Schlüsselindikatoren, die institutionelle Verstetigung für das Setzen von Zielen, die Zuordnung von Verantwortung sowie die Berichterstattung zur Entwicklung der SAB als nachhaltiges Landesförderinstitut. Das Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement der SAB setzt dabei strategische Schwerpunkte für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit und koordiniert die Aktivitäten innerhalb der Organisation.

Das Querschnittsthema „Gesellschaftliche und kulturelle Verantwortung“ wurde mit Maßnahmen unterlegt, welche in alle sechs Handlungsfelder integriert wurden. Somit ist der hohen Wesentlichkeit dieser Oberkategorie auch im Jahr 2023 Rechnung getragen.

### 3.3 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 2023 wurden die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen je Handlungsfeld erfolgreich umgesetzt. Die langfristigen Ambitionen in den Handlungsfeldern „Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit“ und „Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement im Betrieb“ sind im Rahmen der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie angepasst worden.

#### 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 2023

- Die SAB zeigt mit dem SDG-Mapping den Beitrag der Finanzierung und Förderung zu den nachhaltigen globalen Entwicklungszielen. Handlungsfelder und Maßnahmen des Energie- und Klimaprogramm Sachsen 2021 (EKP) sowie der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaats Sachsen sind in das SDG-Mapping integriert. Erste Förderprogramme mit einer dezidierten Wirkungsmessung anhand von ausgewählten Indikatoren (siehe Abschnitt 4.1) befinden sich in Einführung.
- Die institutsbezogenen Voraussetzungen für die Emission einer nachhaltigen Anleihe wurden geprüft. Zudem wurden erste ESG-Aspekte in den Refinanzierungsplan aufgenommen.



- Zur Unterstützung der nachhaltigen Transformation ihrer Kunden ist die SAB in einem aktiven Dialog mit den sächsischen Ministerien, um einheitliche Nachhaltigkeitskriterien in den Förderprogrammen anzubieten. In zwei Finanzierungsprogrammen wurde ein Anreizsystem zur Nachhaltigkeit mit Eigenmitteln unterstützt. Ein Rahmenwerk zur nachhaltigen Finanzierung und wirkungsorientierten Förderung wird derzeit erstellt.

### Handlungsfeld: Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit

#### Langfristige Ambition

Die SAB strebt bis 2045 eine klimaneutrale Geschäftstätigkeit an.

#### Maßnahmen 2023

- Die Grundlagen für die Emissionsermittlung im Portfolio wurden gelegt. Erste Messungen der mittelbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen werden vorbereitet.
- Aufbauend auf diesen Erkenntnissen erfolgt in Kürze der Start der strategischen Planung für die Emissionsneutralität und eine Darstellung der zu Grunde liegenden Szenarien.

### Handlungsfeld: Regulatorische Anforderungen

#### Langfristige Ambition

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

#### Maßnahmen 2023

- Regulatorische Anforderungen werden fortlaufend abgeglichen. Anforderungen zu den ESG-Risiken, die sich aus der 7. MaRisk-Novelle und der dort verankerten Guidelines zur Kreditvergabe der European Banking Authority ergeben, werden umgesetzt.
- Aussagen zu Klima-, Umwelt- und Sozialrisiken sind in die Risikostrategie integriert und werden fortlaufend berücksichtigt.
- Für das Anlage- und Kreditgeschäft wurden Ausschlusskriterien für kontroverse Geschäfts-

felder definiert, welche im Eigengeschäft angewendet werden. Die organisatorische Umsetzung wird derzeit vorbereitet.

- Erste organisatorische Vorbereitungen zur Integration der EU-Taxonomie als Klassifizierungssystem im bestehenden Kreditvergabeprozess sowie interne Schulungen sind erfolgt.
- Die Bewertungsmethodik von Klimarisiken wird fortlaufend verbessert. Die Ergebnisse sind 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 2023

- Nachhaltigkeit wird immer stärker in die Unternehmenskultur integriert. Hierbei ist das Nachhaltigkeitsleitbild im Verhaltenskodex berücksichtigt.
- Klimafreundliche Mobilitätsangebote sowie spezifische Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema „Sustainable Finance“ werden ausgebaut.
- Zur Messung und Vergleichbarkeit der Anforderungen an und von Mitarbeitenden werden Personalkennzahlen verwendet. Diese stellen einen wichtigen Bestandteil im Nachhaltigkeitsbericht dar.
- Die Chancengleichheit und die Rechte der Mitarbeitenden werden fortlaufend beachtet. Mit gezielten Kommunikationsangeboten erfolgt eine niedrigschwellige Sensibilisierung durch die beauftragte Person für Gleichstellung und Diversität.

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

### Langfristige Ambition

Die SAB steuert aktiv ihre Verbräuche, reduziert diese bestmöglich und strebt eine Klimaneutralität ab 2030 im Bankbetrieb an.

### Maßnahmen 2023

- Die Berechnung des Emissionsausstoßes des SAB-Bankbetriebs (siehe Abschnitt 5.2) erfolgte mit Hilfe eines Tools des Vereins für Umweltmanagement und basiert auf dem anerkannten „Greenhouse Gas“-Protokoll für die Emissionsbilanzierung. Zudem wurden Einzelmaßnahmen zur zukünftigen Vermeidung bzw. Reduktion von Treibhausgasen definiert und umgesetzt. Mit dem Aufbau eines Umwelt- und Ressourcenmanagements inklusive Berichterstattung plant die SAB sukzessive jährlich Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausmission zu identifizieren, umzusetzen und zu überwachen.
- Es erfolgt eine Weiterentwicklung des Querschnittsthemas Nachhaltigkeit in der IT-Strategie und Umsetzung von ersten Maßnahmen in der Wiederverwertung von IT-Hardware.

## Handlungsfeld: Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement

### Langfristige Ambition

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

### Maßnahmen 2023

- Das Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement wurde als integraler Bestandteil in der Organisation verankert. Mit der Implementierung von ESG-Multiplikatoren in allen relevanten Abteilungen sowie dem Aufbau eines Nachhaltigkeitskomitees als zentrales beratendes Gremium für das Top Management wird Nachhaltigkeit verstärkt in der SAB integriert.
- Es wurden die Grundlagen für den ESG-Datenhaushalt für das Neu- und Bestandsge-

schäft sowie eine Roadmap zum sukzessiven Aufbau eines umfassenden ESG-Datenhaushalts vorgelegt.

- Der Dialog wurde mit verschiedenen Stakeholdergruppen durch aktive Netzwerkarbeit sowie dem proaktiven Angebot von Veranstaltungen zu Nachhaltigkeitsthemen in der Förderung fortgeführt.
- Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird durch die Beachtung des anerkannten Standards der DNK ausgebaut.

Die Definition von Kriterien für eine „Nachhaltige Finanzierung/Sustainable Finance“ sowie „Wirkungsorientierte Förderung“ sind in der SAB durch die Erstellung eines Rahmenwerkentwurfes begonnen worden. Die Implementierung und technische Umsetzung erfolgen im Jahr 2024. Der Start der strategischen Planung für die Emissionsneutralität und Darstellung der zu berechnenden Szenarien einer Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit wird ebenfalls im Jahr 2024 erfolgen.

## 4 Außenwirkung durch Produkte und Beteiligungen der SAB

### 4.1 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 Bürgschaften sowie im Eingehen von Beteiligungen. Die SAB ist zuständig, den Freistaat Sachsen bei der Umsetzung der öffentlichen Förderaufgaben zu unterstützen. Insbesondere betrifft dies, wie in § 2 FördbankG 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

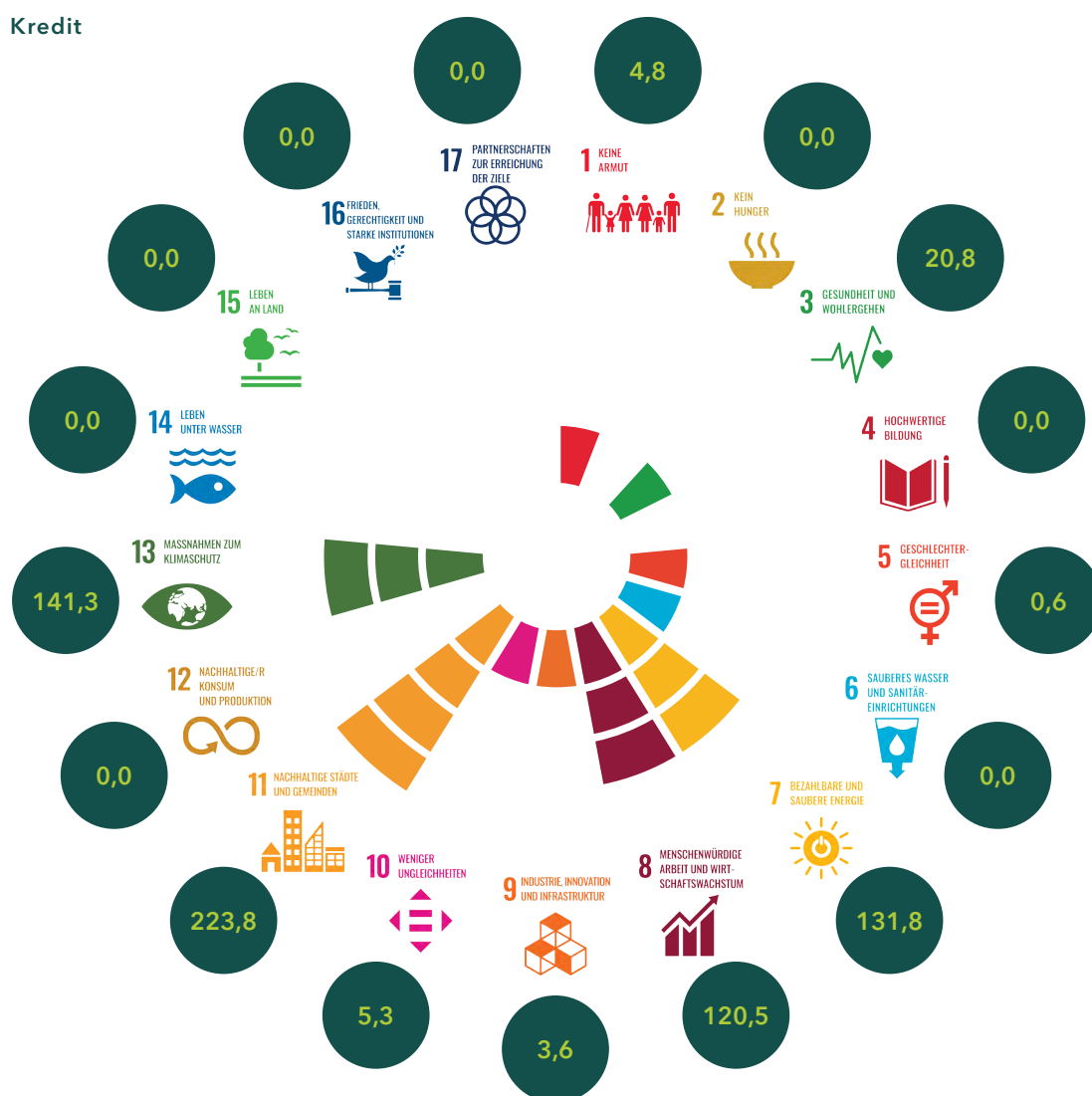
den globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung („Sustainable Development Goals“/SDGs) wird der Beitrag der Förderung zu den SDGs sichtbar. Die SDG-Systematik wurde bewusst gewählt, denn sie folgt der nationalen Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland und entspricht dem Ansatz der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaats Sachsens, sodass der Nachhaltigkeitsbeitrag des Freistaates Sachsen durch die Fördertätigkeit der SAB sichtbar gemacht wird.

Datengrundlage für die Zuordnung stellt das im Geschäftsjahr 2023 neu bewilligte Fördergeschäft in Höhe von 2,851 Mrd. EUR (Vorjahr: 2,374 Mrd. EUR) dar. 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. Die Zuordnung erfolgt nach einem standardisierten Verfahren, bei dem die Förderaktivität von jedem Programm über Programmbeschreibungen im Kreditgeschäft und die Richtlinien im Zuschussgeschäft (insbesondere Zuwendungszweck und Gegenstand der Förderung) identifiziert wird. Dieser Systematik entsprechend kann jeder EUR-Förderungsbetrag bis zu zwei SDGs vollständig gutgeschrieben und nicht geteilt werden. Dieser Ansatz wurde 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. Im Vergleich zum Vorjahr ist im Zuschuss das SDG 4 „Hochwertige Bildung“ durch das Auslaufen von volumenstarken Förderprogrammen im Weiterbildungsbereich weniger in Anspruch genommen wurden. Im Kreditbereich sind durch die Ausweitung entsprechender Engagements wie im Vorjahr die SDGs 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“, SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ sowie SDG 7

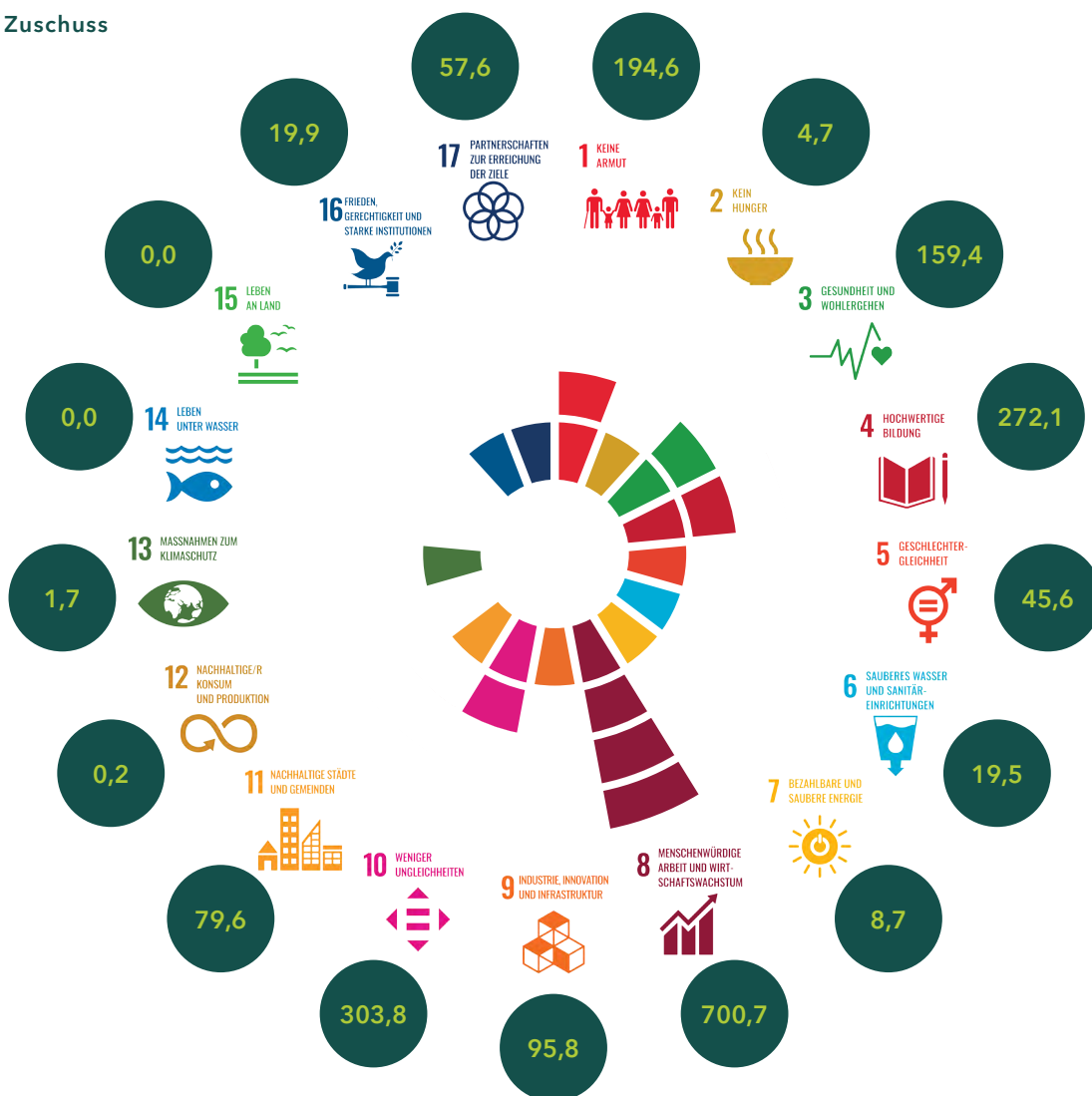
„Bezahlbare und saubere Energie“ am stärksten in Anspruch genommen worden.

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

### Kredit



## Zuschuss



Darüber hinaus wurden im Auftrag des Freistaates Sachsen nachhaltigkeitsbezogene Kriterien für einen erhöhten Tilgungszuschuss im Sachsenkredit „Universal“ und „Gründen und Wachsen“ implementiert; zudem wurde der neue Sachsenkredit „Nachhaltiges Kommunaldarlehen“ mit Zinsverbilligungen für klimafreundliche Maßnahmen aus

SAB-Eigenmitteln konzipiert, um transformative Vorhaben nicht nur in der Wirtschaft, sondern auch für Kommunen zu unterstützen.

## 4.2 Beteiligungen

Die Tochterunternehmen der SAB unterstützen ebenfalls die nachhaltige Transformation in Sachsen. Konkret bietet die Sächsische Energieagentur – SAENA GmbH Unterstützungsangebote zur Energiewende für Kommunen bspw. mit dem Kom. EMS, einem standardisierten Verfahren zur Einführung eines kommunalen Energiemanagements, oder in der Servicestelle Kommunale Wärmeplanung an. Darüber hinaus betreut die SAENA das Netzwerk der Klimaschutzmanager in Sachsen und unterstützt bei konkreten Themen wie Treibhausgasbilanzierung und Beratung zur zukunftsfähigen Mobilität. Für Unternehmen wird der Sächsische Gewerbeenergiepass als Zertifikat des Freistaates Sachsen durch die SAENA gemangt und als optionaler Förderbonus in Förderprogrammen durch die SAB gewürdigt. Für den Bereich Energie und Klimaschutz ist die Tochter der SAB somit eine Anlaufstelle für alle Bürgerinnen und Bürger, Kommunen und Unternehmen im Freistaat Sachsen.

Als weiteres Tochterunternehmen der SAB entwickelt die Sächsische Agentur für Strukturentwicklung GmbH (SAS) gemeinsam mit den vom Kohleausstieg betroffenen Landkreisen und Kommunen Projekte, die den Strukturwandel positiv beeinflussen. Seit Inkrafttreten des Investitionsgesetzes Kohleregionen (InvKG) im Jahr 2020 sind im Freistaat Sachsen eine Vielzahl von ambitionierten Strukturwandelprojekten im Lausitzer sowie im Mitteldeutschen Revier auf den Weg gebracht worden.

Ein starker konzernunabhängiger Mittelstand ist wichtig für wirtschaftliche Leistungsfähigkeit in Sachsen. Die Sächsische Beteiligungsgesellschaft GmbH (SBG), als Tochterunternehmen der SAB, finanziert Wachstum, Neuausrichtung, Nachfolge und Innovation mit dem Ziel, einen nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg bei den Beteiligungsunternehmen zu erreichen. Sie ist für die nachhaltige Transformation in Sachsen ein wichtiger Anker.

## 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 in der 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.

Für Unternehmen wurden u. a. mit dem Fokustag des Leipziger Finanzforums und dem SAB-Impuls zum Thema „Transformationsfinanzierung“ gezielt Informations- und Netzwerkveranstaltungen zur nachhaltigen Transformation in der Wirtschaft angeboten. Für Kommunen und Stadtwerke wurde mit dem „Sustainable Finance Gipfel“ in Leipzig das Thema Finanzierung der Energiewende diskutiert und durch zielgruppengerechte Ansprache das Förderprogramm „Nachhaltiges Kommunaldarlehen“ im Webinar vorgestellt.

Die SAB unterhält in ihrer Dienstwagenflotte ausschließlich Elektro- und Hybridfahrzeuge. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 befanden sich acht Fahrzeuge mit rein elektrischen und 22 Fahrzeuge mit Hybridantrieb im Fuhrpark der SAB. Darüber hinaus stehen den Beschäftigten am Standort Dresden zwei E-Bikes zur Bewältigung kurzer Strecken 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 SAB stellt ihren Mitarbeitenden in Dresden und Leipzig ein Jobticket für den öffentlichen Nahverkehr zur Verfügung. Dieses wurde im Jahr 2023 um einen Zuschuss zum Deutschlandticket erweitert und der Zuschuss wurde verdoppelt. Das Angebot nehmen 502 (Vorjahr: 338) Beschäftigte in Anspruch, dies entspricht 45 % der Belegschaft. Weiterhin werden die Bahncard 25 und 50

bereitgestellt, wenn von einer Wirtschaftlichkeit in der betrieblichen Nutzung auszugehen ist.

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 veganes 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. Für den Standort Leipzig wurden pilothaft mit dem Anbieter „Too Good To Go“ unverkaufte Lebensmittel aus dem Kantinenbetrieb angeboten.

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte ist darüber hinaus in Beschaffungsvorgänge ab einem Auftragswert von 50 TEUR eingebunden, um die Einhaltung der Ziele im Umweltschutz und der Nachhaltigkeitsstrategie bereits vor der Beschaffung sicherzustellen.

Ein weiteres Ziel der SAB zur Förderung des Umweltschutzes ist der Ausbau der digitalen Antragstellung und der elektronischen Bearbeitung. Das elektronische Dokumentenmanagementsystem wird seit dem Jahr 2021 genutzt. Es erfolgt eine fortlaufende Umstellung von papierbasierter Förderbearbeitung hin zur elektronischen Dokumentenverarbeitung im Kerngeschäft. Die Voraussetzungen für die digitale Antragsbearbeitung sind im Jahr 2023 weiter ausgebaut worden. Im Berichtsjahr 2023 wurden 62.802 (Vorjahr: 65.868) Neuanträge eingereicht, von denen 72,5% (Vorjahr: 60,6%) elektronisch gestellt wurden. Somit wurden 44,7% (Vorjahr: 17,1%) der Anträge über das SAB-Förderportal eingereicht.

### 5.1 Ressourcenmanagement

Mit der nachhaltigen Ausrichtung der Geschäftstätigkeit geht ein verantwortlicher und umweltschonender Umgang mit sämtlichen Ressourcen einher. Aus diesem Grund setzt die SAB Maßnahmen um, die auf die kontinuierliche Reduktion ihres ökologischen Fußabdruckes hinwirken. Insbesondere bemüht sie sich durch die Verfolgung des Ansatzes „Vermeiden - Vermindern - Kom-

pensieren“ um einen klimaneutralen Bankbetrieb. Die SAB strebt diesen bis 2030 an.

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. Zur Unterstützung der innerstädtischen Biodiversität wurde am Standort Leipzig ein Insektentower aufgestellt. Zudem verfügt die SAB seit dem Jahr 2023 auch über einen Bienenstock.

### 5.2 Klimarelevante Emissionen

Über Maßnahmen im Handlungsfeld „Umwelt- und CO<sub>2</sub>-Emissionsmanagement im Betrieb“ aus dem Umsetzungsplan der Nachhaltigkeitsstrategie soll im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagements dem Ausstoß klimarelevanter Emissionen entgegengewirkt werden. Angestrebt ist eine Klimaneutralität des SAB-Bankbetriebes bis 2030.

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

Emissionen im Bankbetrieb der SAB (Scopes 1 - 3) in Tonnen CO<sub>2</sub>e

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

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

\*\* Anzahl der Mitarbeitenden: Angestellte und Leiharbeitnehmer 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 Anstieg von Emissionen im Scope 1 ist auf eine erhöhte Dienstreisetätigkeit zurückzuführen. Durch Dienstfahrten zwischen den zwei Standorten Leipzig und Dresden, dem Anstieg von Präsenzveranstaltungen sowie der Erweiterung der Dienstwagenflotte mit hybriden Kraftfahrzeugen, ist der Zuwachs zu erklären. Im Scope 2 haben sich die Emissionen reduziert. Gründe hierfür sind die Aufgabe von angemieteten Flächen in Dresden sowie Energieeinsparmaßnahmen.

Der Pendlerverkehr zu den Arbeitsstätten von SAB-Mitarbeitenden wird separat ausgewiesen

und umfasste 957,5 Tonnen CO<sub>2</sub>e (Vorjahr: 1.250 Tonnen CO<sub>2</sub>e). Die Reduzierung ergibt sich aus der stärkeren Nutzung des Angebotes zum mobilen Arbeiten sowie einer reduzierten Mitarbeiterzahl. 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.

Klimakompensationen werden ausschließlich für den rückläufigen Papierverbrauch und Postversand geleistet.



## 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 2023 fortgesetzt. Die Partizipation der Mitarbeitenden erfolgt durch verschiedene Formate. Etabliert sind der abteilungs- und hierarchieübergreifende Strategiekreis und das „Chief Transformation Office“.

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

Darüber hinaus besteht eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit sowie zu FlexWork und FlexSpace. Den Mitarbeitenden wurde die technische Ausstattung zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten im Home-Office zur Verfügung gestellt. Gemeinsames Ziel des Vorstandes und des Personalrates ist es, mehr Flexibilität und Freiräume für die Beschäftigten und die SAB zu erreichen und damit sowohl den Bedürfnissen der Beschäftigten als auch denjenigen der SAB im Kontext aktueller und zukünftiger Herausforderungen gerecht zu werden. Das mobile Arbeiten ist Ausdruck einer von Vertrauen und Wertschätzung getragenen Arbeitskultur in der SAB. Etwa 95% (Vorjahr: 75%) der Belegschaft nutzen die Möglichkeit des mobilen Arbeitens und 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 30 bzw. 15 Kinderbetreuungsplätze, welche für die Kinder von Beschäftigten der SAB vorgesehen sind.

Ein weiteres Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist das Angebot von Teilzeit in Führung. 4,9% (Vorjahr: 4,7%) der Führungskräfte waren in Teilzeit tätig.

Die SAB hat mit der Gewerkschaft ver.di einen Transformations-Tarifvertrag abgeschlossen. Dieser schafft mit verschiedenen personalwirtschaftlichen Instrumenten, wie z. B. Altersteilzeit und Qualifizierung, die Voraussetzungen für eine langfristige und nachhaltige Personalausstattung. Beschäftigungsverhältnisse auf Basis von Arbeitnehmerüberlassungen sind in der SAB zum 31. Dezember 2023 ausgelaufen. In diesem Zusammenhang wurden 59 Mitarbeitende in ein direktes Arbeitsverhältnis mit der SAB übernommen. Für 56 von ihnen und weitere 40 Mitarbeitenden mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind langfristige Perspektiven durch unbefristete Arbeitsverhältnisse geschaffen wurden.

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

Der Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden hat auch nach den massiven Einschränkungen der Covid-19-Pandemie in den Vorjahren eine hohe Priorität. Für den Schutz der Mitarbeitenden werden weiterhin Schutzmasken, Desinfektionsmitteln und SARS-CoV-2-Selbsttests kostenlos bereitgestellt. Der Gesundheitstag mit 20 Angeboten wurde nach vierjähriger Pause wieder in Kooperation mit Gesundheitspartnern durchgeführt. Durch die betriebsärztliche Sprechstunde erfolgen regelmäßige Angebote zur Überprüfung der Sehfähigkeit und gesundheitlichen Tauglichkeit für die Bildschirmarbeit sowie das Angebot zur Gripeschutzimpfung.

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 betrieblichen Sozialberatung und die Kooperation mit externen Partnerinnen und Partnern gefördert.

## 6.1 Qualifizierung und Weiterbildung

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

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

Fachspezifische Weiterbildungen zur Nachhaltigkeit für das Personal werden mit einer Basis-schulung zur nachhaltigen Finanzierung und Förderung („Sustainable Finance in der SAB“) angeboten. Diese haben 44 (Vorjahr: 68) Mitarbeitende besucht und abgeschlossen.

Die Veränderung des Führungshandelns als wesentlicher Treiber des Kulturwandels findet Ausdruck im Leadership-Kompetenzmodell der Bank. Dieses ist Grundlage für individuelle Analysen in Form von strukturierten Standortbestimmungen sowie eines 270-Grad-Führungs-Feedbackprozesses. Darüber hinaus wurden organisationsweite Handlungsfelder durch eine im Jahr 2023 durchgeführte Kulturanalyse abgeleitet. Auf diesen Erkenntnissen bauen umfangreiche Angebote zur Qualifizierung, Reflexion und Weiterentwicklung für die Führungskräfte auf. Hierarchieübergreifende Austausch- und Entwicklungsinstrumente werden durch individuelle Maßnahmen, wie Coaching oder ein Cross-Mentoring-Programm flankiert. Im Jahr 2023 haben

104 Führungskräfte entsprechende Entwicklungsangebote genutzt und 635 Weiterbildungstage in Anspruch genommen.

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

## 6.2 Chancengleichheit

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

Neue Mitarbeitende absolvieren zudem zu Beginn ihrer Tätigkeit Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Im Ergebnis wurden auch im Geschäftsjahr 2023 keine Diskriminierungsfälle bekannt.

In der SAB besteht ein Inklusionsteam, in welchem der Leiter des Stabs Personal und eine Referentin des Stabs Personal als Vertretung des Arbeitgebers sowie die Schwerbehindertenvertretung, der Personalrat und die betriebliche Sozialberatung als Partnerinnen und Partner zusammenarbeiten. Das Inklusionsteam befasst sich auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung („Inklusionsvereinbarung“) mit allen Fragen der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen in die Bank und der gesundheitlichen Prävention für alle Beschäftigten. Zentrales Anliegen ist dabei die Barrierefreiheit der Arbeitsstätten der SAB. 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 Barrierefreie-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, sich in die Entwicklung der Bank stärker einzubringen und zu vernetzen. Eine ständige Vertretung ist mit einer Stimme im Strategiekreis repräsentiert. Ein internes „Reverse Mentoring“ wurde zur Stärkung des generationsübergreifenden Miteinanders eingeführt. Hierbei erfolgt ein gegenseitiger Austausch zu aktuellen Themen und neuen Erkenntnissen über Alters-, Hierarchie- und Fachbereichsgrenzen hinweg zur Verständigung zwischen verschiedenen Generationen.

Das Frauennetzwerk der SAB besteht ebenfalls seit 2021. Als Netzwerkformat soll es Frauen innerhalb der SAB sichtbarer machen und ihnen mehr Gehör verschaffen.

## 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 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 einer Vielzahl von Veranstaltungen zur Transformation, wie bspw. dem Leipziger Finanzforum „Transformationsfinanzierung“ oder dem SAB-Impuls, ausgeweitet. Zum Leipziger Zukunftstag wurde sich aktiv in Workshops zu den Themen „Sensibilisierung von Mitarbeitenden zur Nachhaltigkeit“ und „Nachhaltigkeit in der Finanzierung und Förderung“ engagiert.

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

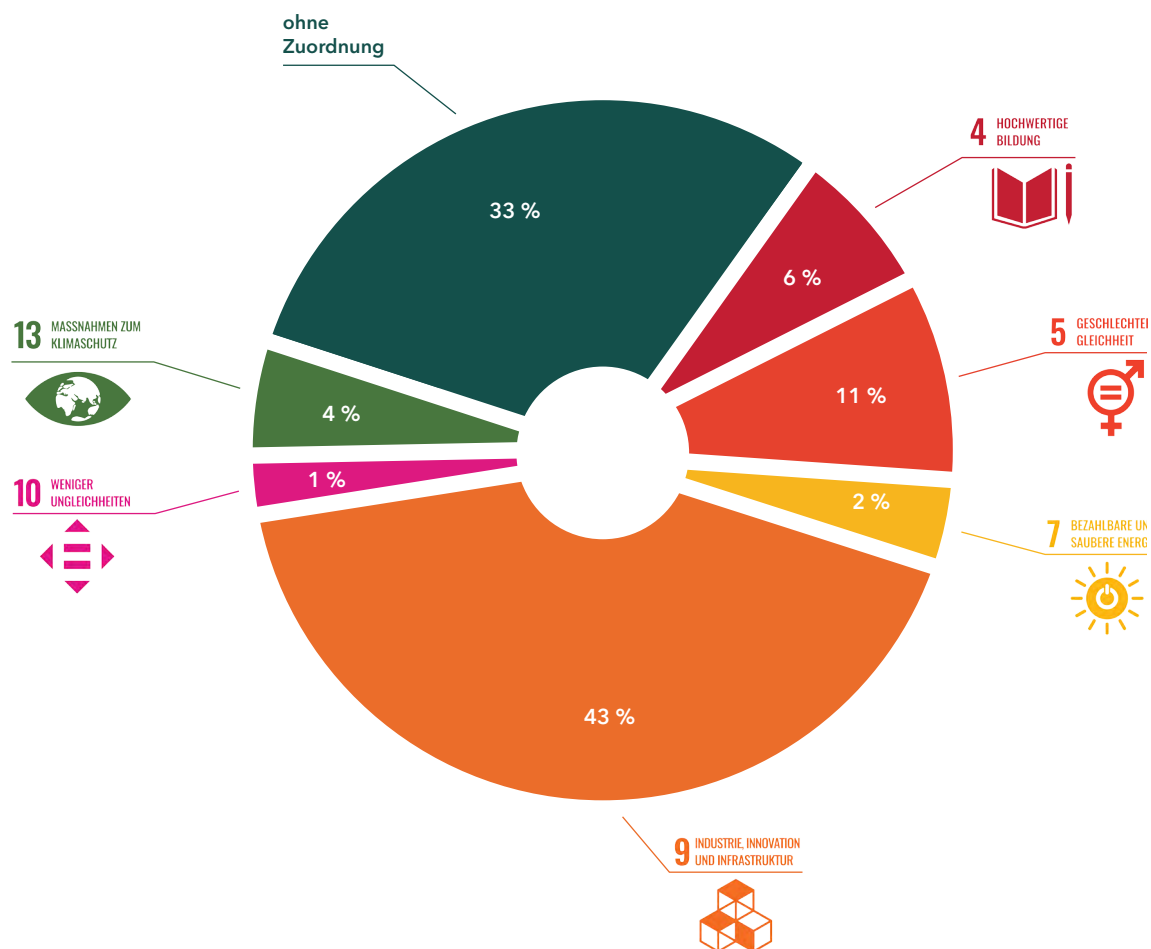
Seit mehreren Jahren beauftragt die SAB eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen der Lebenshilfe Dresden e.V. sowie die Gesellschaft für Auftragsbeschaffung und Vergabe an Werkstätten für behinderte Menschen mit der Entsorgung von Elektronikschrott. Ferner wird ein Teil der Werbemittel der SAB über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

Das Frauennetzwerk der Beschäftigten der SAB rief auch 2023 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 fast 180 individuelle Wünsche von Kindern und Frauen aus Frauenschutzhäusern in Dresden, Leipzig und Chemnitz. Darüber hinaus wurden im Jahr 2023 verschiedene Aktionen wie bspw. die Frauentags-Aktion im März, die Teilnahme am Frauenlauf, die Spendenaktion zum Kindertag sowie eine Buchlesung initiiert.

Das „Youth Council“ hat mit 10 Personen in vier Teams einen bankweiten „Social Day“ probeweise durchgeführt. Unterstützt von der SAB wurde durch die Teams bei verschiedenen ehrenamtlichen Aktionen ausgeholfen.

## Zuordnung der Sponsoringleistungen zu den globalen Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

### Prozentualer Anteil des genehmigten Sponsoringvolumens



08

09

## 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 Compliance-Beauftragten der SAB oder auch anonym über einen eingerichteten Briefkasten sowie an eine extern gebundene Kontaktperson (Ombudsmann) übermittelt werden.

Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße festgestellt.

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

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

geregelter 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 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 16 (Vorjahr: 9) Sachverhalte von möglichen Interessenkollisionen angezeigt. Organisatorische Gegenmaßnahmen zur Vermeidung von Reputationsschäden für die Bank und zum Schutz der Mitarbeitenden wurden ergriffen, um möglichen Interessenkollisionen angemessen zu begegnen.

Die SAB verfolgt den Anspruch, dass Mitarbeitende frei vom Anschein jeglicher Befangenheit bei der Ausübung ihrer Dienstgeschäfte sind. Beschäftigten ist es daher grundsätzlich verboten,

in Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit Vorteile anzunehmen oder Vorteile zu gewähren. Zulässige Ausnahmen sind in einem engen Rahmen eindeutig festgelegt.

Eine zusammenfassende Identifizierung und Analyse der Risiken erfolgt in der speziellen 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 werden unmittelbar bei Arbeitsantritt geschult. Soweit anlassbezogen erforderlich, finden zudem weitere Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende statt.

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

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

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

## An die Sächsische Aufbaubank - Förderbank -, Leipzig

### 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 2023 (im Folgenden „nichtfinanzielle Berichterstattung“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in der nichtfinanziellen Berichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen. Hierbei beziehen wir uns auf die verwendete Berechnungsmethode im VfU-Tool.

### 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. 289b 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, 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 (d. h. 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 der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen Qualitätsmanagementstandards – 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 3000 (Revised): Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000 (Revised)), entwickelt und verabschiedet 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. 289b 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 2023 bis März 2024 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 relevanten 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 2023 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 340a Abs. 1a i.V.m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

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

## Verwendungsbeschränkung sowie Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Wir erteilen den Vermerk auf Grundlage unserer mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. 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, und unsere Haftung ist nach Maßgabe der mit dieser getroffenen Auftragsvereinbarung sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ (IDW-AAB) in der Fassung vom 1. Januar 2017 beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung. Unser Prüfungsurteil ist in dieser Hinsicht nicht modifiziert.

Berlin, den 11. März 2024

Deloitte GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Björn Grüneberg  
Wirtschaftsprüfer

René Borgwardt  
Wirtschaftsprüfer



**Herausgeber**

Sächsische Aufbaubank - Förderbank -  
Gerberstraße 5  
(Briefkasten: Eingang Keilstraße)  
04105 Leipzig  
Tel. 0341 70292-0  
E-Mail: [servicecenter@sab.sachsen.de](mailto:servicecenter@sab.sachsen.de)  
[www.sab.sachsen.de](http://www.sab.sachsen.de)

**Redaktion**

Sächsische Aufbaubank - Förderbank -

**Gestaltung**

Blaurock Markenkommunikation GmbH