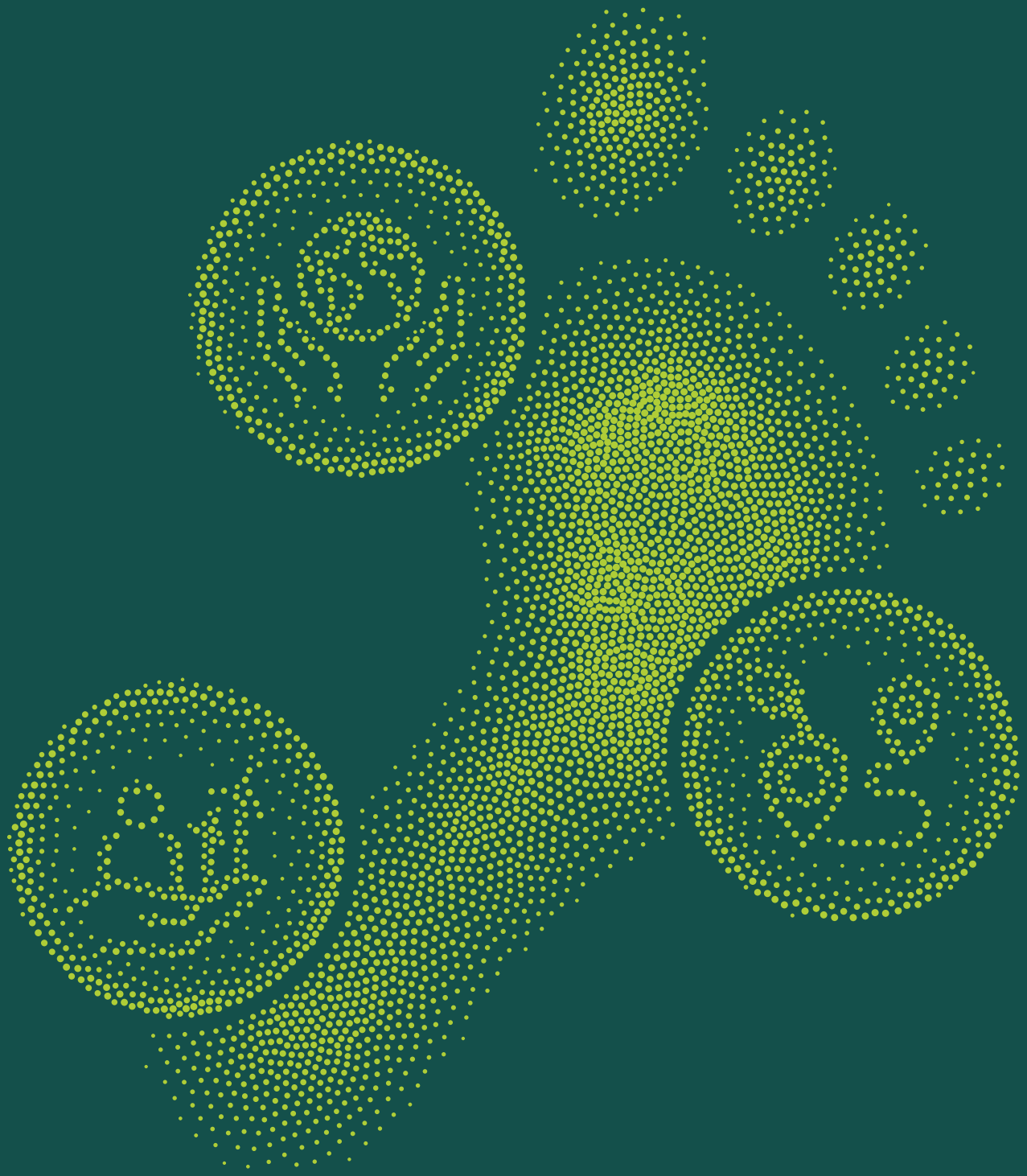
SÄCHSISCHE AUFBAUBANK
DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

SAB



Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex
DNK-Erklärung für das Berichtsjahr 2025

Deutscher Nachhaltigkeitskodex der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - für das Berichtsjahr 2025

ALLGEMEINE INFORMATIONEN

Die **Sächsische Aufbaubank - Förderbank - (SAB) ist die Förderbank des Freistaates Sachsen** (Kreditinstitut in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts). Ihre Aufgabe ist durch das „Gesetz zur Errichtung der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - (FördbankG)" definiert.

Die Geschäftstätigkeit und der Geschäftsumfang sind wesentlich von der Übertragung von Förderaufgaben durch die sächsischen Staatsministerien abhängig. Das bedeutet, dass die SAB nur eingeschränkt ihre Nachhaltigkeitswirkung in der Geschäftstätigkeit steuern kann. Zu ihren Aufgaben gehören die Vergabe von Zuschüssen und Darlehen, die Übernahme von Bürgschaften und das Eingehen von Beteiligungen. Kundinnen und Kunden der SAB sind vorwiegend Privatpersonen, Unternehmen, Kommunen und Vereine im Freistaat Sachsen.

Die Ziele der SAB sind in der Geschäftsstrategie und, hiervon abgeleitet, in der Risiko-, der Nachhaltigkeits-, der IT- sowie seit 2025 der DOR-Strategie festgehalten.

Als Förderbank übernimmt die SAB Verantwortung für die langfristige erfolgreiche Entwicklung und Verbesserung der Lebens- und Wirtschaftsbedingungen im Freistaat Sachsen. Im Rahmen ihres Förderauftrags ist die SAB vorrangig in den nachfolgenden fünf Förderbereichen tätig:

- **Wohnungsbau,** insbesondere soziale Wohnraumförderung, Wohnungs- und Siedlungswesen, Wohnungswirtschaft und Eigentumsförderung,
- **Wirtschaft,** insbesondere Mittelstandsförderung, Ansiedlung von Unternehmen, Technologie- und Innovationsfinanzierung einschließlich Bereitstellung von Risikokapital,
- **Infrastruktur und Kommunales,** insbesondere Städtebau, Infrastrukturmaßnahmen und Entwicklung strukturschwacher Gebiete,
- **Umwelt- und Landwirtschaft,** insbesondere Umwelt-, Natur- und Landschaftsschutz, Land- und Forstwirtschaft sowie Förderung des ländlichen Raums als auch
- **Bildung und Soziales,** insbesondere Kunst und Kultur, Wissenschaft und Forschung, Familie, Gleichstellung sowie Sport.

Aktuell unterstützt die SAB in den Förderbereichen überwiegend durch das Angebot von Zuschussprogrammen, welche von den sächsischen Staatsministerien in Auftrag gegeben werden. Dies umfasst circa drei Viertel des Fördervolumens im Geschäftsjahr 2025. Das Kreditgeschäft der Förderbank ist demzufolge das zweitstärkste Geschäftsfeld. Eine untergeordnete Rolle nimmt das Beteiligungsgeschäft ein. Zukünftig wird das Kreditgeschäft, aber auch das Beteiligungsgeschäft, mit Blick auf geringere Haushaltsmittel in den Fokus rücken. Das hat zur Folge, dass das Kreditgeschäft auf mittelfristiger Perspektive stark wachsen soll. Die SAB nimmt entsprechend der "Verständigung II" zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Kommission grundsätzlich nicht am allgemeinen Wettbewerb teil. Zusammen mit ihrer Tochtergesellschaft, der SBG – Sächsische Beteiligungsgesellschaft mbH, bildet die SAB als übergeordnetes Unternehmen die SAB-Gruppe. Sie erstellt unter Rückgriff auf § 296 Handelsgesetzbuch (HGB) keinen Konzernabschluss. Dieser Nachhaltigkeitsbericht erfolgt auf individueller Basis ohne Berücksichtigung der Unternehmensbeteiligungen.

Die SAB ist nicht insolvenzfähig und ihre Verbindlichkeiten unterliegen aufgrund von Anstaltslast und Gewährträgerhaftung sowie expliziter staatlicher Garantie keinem Ausfallrisiko. Die Gewinnerzielung ist nicht das primäre Ziel ihrer Geschäftstätigkeit, sondern dient vorrangig der Erfüllung aufsichtsrechtlicher Anforderungen. Die SAB unterliegt neben den handelsrechtlichen Bestimmungen der Bankenaufsicht auch den speziellen förderrechtlichen Regelungen der Europäischen Union, der Bundesrepublik Deutschland und des Freistaates Sachsen sowie den haushaltsrechtlichen Grundsätzen auf der Landesebene.

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

- SBG – Sächsische Beteiligungsgesellschaft mbH, Dresden (SBG), 100 % › Überlassung von Risikokapital durch den Erwerb und die Verwaltung von Beteiligungen,
- Sächsisches Staatsweingut GmbH, Radebeul (SSW), 100 % › Unterstützung des Freistaates Sachsen bei Erhaltung der sächsischen Weinkulturlandschaft sowie von Schloss Wackerbarth,
- Sächsische Landsiedlung GmbH – SLS, Meißen (SLS), 100 % › Dienstleister für den ländlichen Raum, Unterstützung der Landwirtschaft,
- Sächsische Energieagentur – SAENA GmbH, Dresden (SAENA), 49 % › Landesenergieagentur,
- Sächsische Agentur für Strukturentwicklung GmbH, Weißwasser (SAS), 49 % › Strukturentwicklung insbesondere in den sächsischen Braunkohleregionen
- EPE Energiepark Elbeland GmbH & Co. KG (EPE), Markkleeberg 33 % › Errichtung und Betrieb eines Solarparks,
- HHL gemeinnützige GmbH, Leipzig, 25 % › Handelshochschule Leipzig, Beitrag zur Verzahnung betriebswirtschaftlicher Grundlagenforschung, angewandter Forschung und Unternehmertum.

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

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

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

01

1 STRATEGISCHE ANALYSE UND MASSNAHMEN

Mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie richtet die SAB ihre Geschäftstätigkeit verstärkt in nachhaltiger Weise an ökonomischen, ökologischen und sozialen Aspekten aus. Sie berücksichtigt dabei die Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen sowie das Energie- und Klimaprogramm Sachsen 2021 (EKP 2021) und dies ist konsequenterweise ein integraler Bestandteil der Geschäftsstrategie der SAB. Aufgrund der jährlichen Weiterentwicklung und Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie werden neue regulatorische, politische, gesellschaftliche und/oder wirtschaftliche Anforderungen einbezogen.

Rollen der SAB-Nachhaltigkeitsstrategie

Insgesamt nimmt die SAB als Institution mit ihrer Geschäftstätigkeit vier Rollen ein.

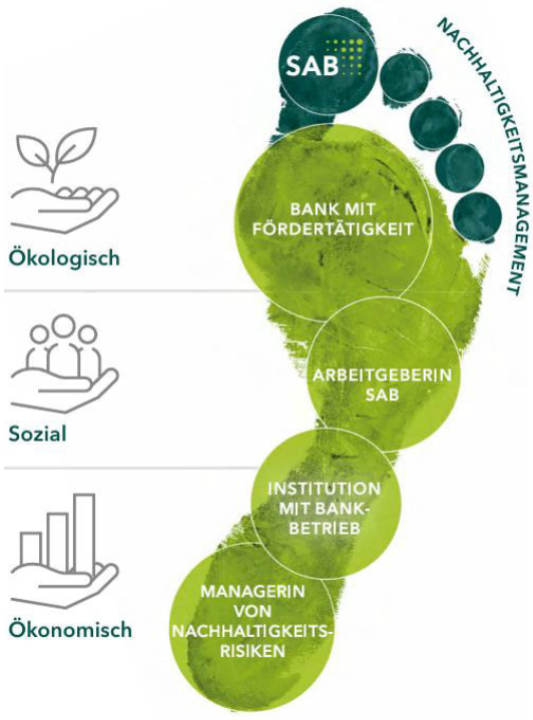


Abbildung 1: Rollen der SAB in ihrer Geschäftstätigkeit

- **Bank mit Fördertätigkeit:** Die SAB setzt als Förderbank des Freistaates Sachsen förderpolitische Richtlinien mittels Förderprogrammen/-produkten um. Sie erzielt damit positive Wirkungen in allen drei Nachhaltigkeitsdimensionen (ökologisch, sozial und ökonomisch). Sie bildet somit einen Intermediär zwischen den Domänen, der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft im Freistaat Sachsen.
- **Arbeitgeberin SAB:** Die SAB stellt ein soziales Gefüge dar, das Arbeitsplätze, persönliche Entwicklungsräume und die Voraussetzung für den ökonomischen Wohlbehalt von Beschäftigten und ihren Familien schafft. Die Mitarbeitenden sind das Kernelement der Geschäftstätigkeit. Für sie trägt die SAB eine besondere Verantwortung.
- **Institution mit Bankbetrieb:** Die SAB benötigt und verbraucht in ihren Betriebsstätten zur Erbringung ihrer Leistungen Ressourcen. Diese reichen von den Flächen ihrer Standorte über Energie bis zum Papier für Kopien und Drucke. Die SAB steuert aus Gründen der Kosteneffizienz und Nachhaltigkeit ihren Verbrauch von Ressourcen.
- **Managerin von Nachhaltigkeitsrisiken:** Die SAB erfasst und bewertet finanzielle sowie nichtfinanzielle Risiken, um ihr Risiko auf dieser erweiterten Informationsbasis zu steuern. Nachhaltigkeitsbezogene Risiken (engl. „Environmental, Social and Corporate Governance (ESG) Risks") sind integraler Bestandteil der Risikoanalyse und des Risikomanagements der Bank.

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

Handlungsfelder

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

1. **Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung** (wesentliche Aspekte: Klimawandel, biologische Vielfalt und Ökosysteme, Kreislaufwirtschaft sowie betroffene Gemeinschaften): Die nachhaltigkeitsbezogenen Wirkungen der von Seiten der SAB umgesetzten Förderprogramme werden in einem Handlungsfeld zunehmend in die Entwicklung neuer Finanzierungsprogramme integriert; dies beinhaltet das Mapping zu den Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen, die Wirkungsmessung und den dadurch um Nachhaltigkeitsaspekte erweiterten Dialog mit den Ressorts im Rahmen der Programmentwicklung.
2. **Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit** (wesentlicher Aspekt: Klimawandel): Der Klimawandel stellt eine der größten Gefahren

01

der globalen menschlichen Entwicklung dar und erfordert zum Zwecke der Risikoreduktion die Senkung von Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen). Das Handlungsfeld befasst sich mit der Erhebung und sukzessiven Reduktion von THG-Emissionen im Kredit- und Anlagegeschäft. Die relevanten, vergleichsweise niedrigen Emissionen des Bankbetriebs werden im Handlungsfeld Umwelt- und CO_2-Emissionsmanagement ergänzt.

3. **Regulatorische Anforderungen** (wesentlicher Aspekt: Unternehmenspolitik): Die Betrachtung der mit ihrer Geschäftstätigkeit einhergehenden Nachhaltigkeitsrisiken bildet ein weiteres Handlungsfeld für die Nachhaltigkeitsorientierung der SAB. Dabei sollen die physischen und transitorischen Risikotreiber hinsichtlich des Klimawandels identifiziert und in die Risikobewertung integriert werden.
4. **Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal** (wesentlicher Aspekt: Eigene Belegschaft): In diesem Handlungsfeld werden wechselseitige Impulse zwischen der Nachhaltigkeits- und der Personalstrategie der SAB betrachtet. Dabei soll insbesondere das Angebot zur Nachhaltigkeit für die Mitarbeitenden ausgebaut und das Mitwirken der Belegschaft ausgeweitet werden.
5. **Umwelt- und CO_2-Emissionsmanagement im Betrieb** (wesentlicher Aspekt: Klimawandel): Die SAB wird als Handlungsfeld die Grundlagen für ein zentrales professionelles Umwelt- und Ressourcenmanagement schaffen und integriert darüber hinaus die Klimaneutralität des SAB-Bankbetriebs (CO_2-Emissionsmanagement) in die Institution. Mit einer eindeutigen Verantwortlichkeit werden jährlich Verbrauchsdaten transparent gemessen und Verbesserungspotenziale definiert.
6. **Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement** (wesentliche Aspekte: Betroffene Gemeinschaften und Unternehmenspolitik): Dieses Handlungsfeld beinhaltet die Definition von Schlüsselindikatoren, die institutionelle Verstetigung für das Setzen von Zielen, die Zuordnung von Verantwortung sowie die Berichterstattung zur Entwicklung der SAB als nachhaltiges Landesförderinstitut. Das Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement der SAB setzt dabei strategische Schwerpunkte für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit und koordiniert die Aktivitäten innerhalb der Organisation.

Dabei tragen die Förderbereiche der SAB in unterschiedlicher Weise zu den gesamthaften nachhaltigkeitsbezogenen Zielen bei. Hierzu zählen insbesondere die Unterstützung von Klimaschutz und Energieeffizienz, die Förderung einer nachhaltigen wirtschaftlichen Entwicklung, die Stärkung kommunaler und sozialer Infrastruktur, die Schaffung und Modernisierung von Wohnraum, die Förderung von Innovation, Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe sowie der Schutz natürlicher Lebensgrundlagen. Die Nachhaltigkeitswirkung der Geschäftstätigkeit wird unter anderem über die Zuordnung der Förderaktivitäten zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen betrachtet und soll künftig durch eine weiterentwickelte Wirkungsmessung erfasst werden.

02

2 WESENTLICHKEIT

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

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

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

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

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

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

Wesentlichkeitsanalyse

Zur methodischen Fundierung des nachhaltigen Selbstverständnisses der SAB wurde im Jahr 2024 eine Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der relevanten externen Einflussfaktoren durchgeführt. Dabei sind sowohl jene Aspekte berücksichtigt, auf welche die SAB mit ihren Aktivitäten einen Einfluss nimmt, als auch solche Aspekte, die auf die SAB einwirken (Prinzip der doppelten Wesentlichkeit). Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgt nach einem mehrstufigen Prozess:

Die Nachhaltigkeitsthemen nach ESRS wurden vom Nachhaltigkeitsteam geprüft, ohne Ergänzungen oder Streichungen, und wird mindestens alle drei Jahre oder bei erheblichen Änderungen im Geschäftsmodell angepasst. Zur Vorbereitung fanden Workshops mit internen Stakeholdern statt, um regulatorische Hintergründe, den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse sowie die Einbindung der Stakeholder zu klären.

Parallel erfolgte eine quantitative Analyse des SAB-Portfolios mittels NACE-Codes. Externe Datenquellen wie die UNEP FI Sector-Impact Map und die ENCORE-Datenbank wurden genutzt, um die Umweltauswirkungen sowie soziale und Governance-Aspekte der Sektoren datenbasiert zu bewerten und mit den ESRS-Themen abzugleichen. Dieses systematische Vorgehen erfolgte zur Schaffung einer fundierten Basis zur weiteren Priorisierung der Nachhaltigkeitsthemen.

Vorbereitung und Durchführung der Stakeholder-Befragungen

Für die Stakeholder-Befragungen hat die SAB eine umfassende Übersicht der internen und externen Stakeholder erstellt. Externe Stakeholder wurden dabei in solche unterschieden, die direkt von den Geschäftstätigkeiten betroffen sind und solche, die vor allem die Nachhaltigkeitsinformationen nutzen. Es kamen zwei Versionen von Fragebögen zum Einsatz: ein detaillierter Fragebogen für Experten zur Bewertung von Schweregrad und Eintrittswahrscheinlichkeit sowie ein Validierungsfragebogen zur Überprüfung der Ergebnisse. Die Befragungen wurden gezielt auf relevante Themen und Stakeholdergruppen abgestimmt, wobei die Zuständigkeiten für die Bewertung von Nachhaltigkeitsauswirkungen und finanzieller Wesentlichkeit klar definiert waren.

Die Bewertung des Bankbetriebs und des Portfolios erfolgte getrennt. Das Portfolio umfasst zahlreiche unterschiedliche Branchen und Sektoren, wobei jene mit sehr geringem Anteil im Portfolio nur dann detailliert bewertet wurden, wenn sie eine hohe ESG-Wirkung oder Risiken zeigten. Dieses Vorgehen ermöglicht eine effiziente und dennoch aussagekräftige Analyse, die den Vorgaben der ESRS für zumutbare Anstrengungen gerecht wird.

Die Ergebnisse der Analyse sind in Wesentlichkeitsmatrizen dargestellt (siehe Abbildung 2).

Gesamtes Portfolio



Bankbetrieb

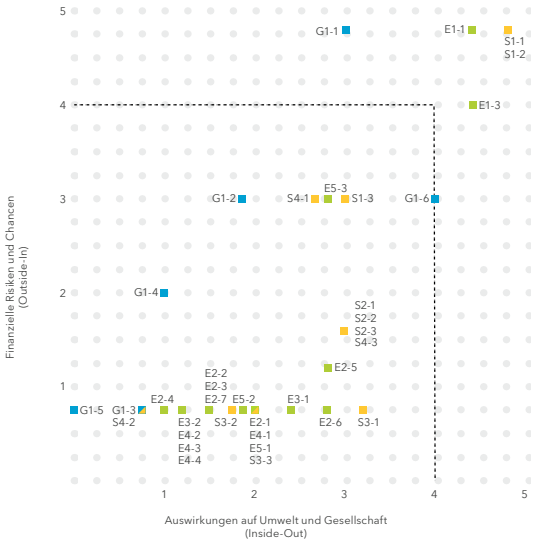


Abbildung 2: Wesentlichkeitsmatrizen für das Portfolio und den Bankbetrieb für das Geschäftsjahr 2024

Die Bewertung erfolgte auf einer Skala von 1 bis 5, wobei höhere Werte einen höheren Schweregrad anzeigen. Zur Gesamtbewertung wurden Mittelwerte zu Schweregradkategorien wie Umfang, Ausmaß und Unabänderlichkeit über verschiedene Zeithorizonte gebildet. Aus diesen wurde jeweils der höchste Wert unter Einbeziehung der Eintrittswahrscheinlichkeit ausgewählt. Bei der Gesamtbewertung wurde der jeweils höhere Wert aus positiven und negativen Auswirkungen berücksichtigt. Für finanzielle Risiken und Chancen wurde ähnlich verfahren. Es wurde ein Schwellenwert von 4 eingeführt, ab dem ein Thema als wesentlich gilt. Die finalen Ergebnisse bilden die Grundlage für die Priorisierung in den weiteren Schritten und sind grafisch in Wesentlichkeitsmatrizen für Bankbetrieb und Portfolio visualisiert.

Überprüfung und Anpassung durch den Vorstand

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde im Rahmen eines außerordentlichen Nachhaltigkeitskomitees, dem das Senior Management Team aus Vorstand und Bereichsleitung angehört, umfassend validiert. Anschließend befasste sich der Vorstand mit der Analyse und fasste den Beschluss zur Anerkennung der Methodik und der ermittelten wesentlichen Aspekte.

Chancen und Risiken

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

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD – Portfolio

Unterthema		Hintergrund
E1 Klimawandel		
Anpassung an den Klimawandel	● ○	Risiken durch physische Risiken, Chancen durch Investitionsbedarfe
Klimaschutz	● ●	Risiken durch CO_2-Bepreisung und sektorspezifische Regulierung, Chancen durch Investitionsbedarfe (z. B. Heizungstausch)
Energie	● ●	
E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme		
Direkte Ursachen des Biodiversitätsverlusts	○ ●	Direkte Emissionen durch Emissionen, Flächenversiegelung durch Wohnungsbau und Infrastruktur
Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen	○ ●	
E5 Kreislaufwirtschaft		
Abfälle	○ ●	Der Immobiliensektor ist für > 50 % der Abfälle in Deutschland verantwortlich.
S3 Betroffene Gemeinschaften		
Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften	● ●	Zugang zu Bildung und Basisinfrastruktur, sozialer Wohnungsbau

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD – Bankbetrieb

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

● ○ Finanziell ○ ● Wirkung ● ● Doppelt

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

Die Analyse zeigt zudem, dass die bestehenden Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie weiterhin relevant und aktuell sind. Auch die bisherige Gruppierung der Nachhaltigkeitsthemen in Oberkategorien sowie die systematische Klassifizierung der Einzelthemen wurden uneingeschränkt bestätigt. Gleichzeitig wurde festgestellt, dass aus der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen der SAB keine schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Belange gemäß § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB resultieren. Dennoch bleibt es notwendig, potenzielle Risiken, insbesondere im Hinblick auf klimatische Veränderungen, regelmäßig zu überprüfen, um bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen.

3 ZIELE

Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie

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

Für das Jahr 2025 beinhaltete der Umsetzungsplan die folgenden Maßnahmen:

Langfristige Ambitionen	Jahresziel 2025	Maßnahmen
1. Handlungsfeld: Wirkungsstarke Finanzierung und Förderung		
Die SAB ist eine wirkungsorientierte Förderbank, welche die sozio-ökonomischen und ökologischen Wirkungen ihrer Geschäftstätigkeit kennt und im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Wirksamkeit fördert.	Veröffentlichung der erforderlichen Informationen für ein ESG-Rating	**1A** Erhebung und Veröffentlichung notwendiger Informationen für ein ESG-Rating der SAB.
	Darstellung des Förderangebots für die nachhaltige Transformation je Kundengruppe auf der SAB-Website	**1B** Darstellung der Förderangebote nach Kundengruppen für die Transformation auf der SAB-Website.
		1C Entwicklung von Nachhaltigkeitskriterien für das Kreditgeschäft innerhalb eines Rahmenwerks.
2. Handlungsfeld: Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit		
Die SAB strebt bis 2045 eine klimaneutrale Geschäftstätigkeit an.	Berichten der finanzierten Emissionen aus dem bilanzierten Kredit- und Anlagegeschäft an das Nachhaltigkeitskomitee	**2A** Ausweis der finanzierten Emissionen aus dem Kredit- und Anlagegeschäft.
	Erstellung von Transitionsplänen für den finanzierten Immobilien- sowie Energiesektor	**2B** Erstellung eines Positionspapiers zur Klimaneutralität in der Geschäftstätigkeit inkl. Transitionsplänen für die finanzierten Kernsektoren.

Langfristige Ambitionen	Jahresziel 2025	Maßnahmen
3. Handlungsfeld: Regulatorische Anforderungen		
Wesentliche Klima-, Umwelt- und Sozialrisiken werden in der Geschäftstätigkeit bei Bewertung des Kreditrisikos berücksichtigt und berichtet.	Erstellung eines Power-BI-Reports über die Betroffenheit zu ESG-Risiken des Kreditgeschäfts	**3A** Entwicklung einer Szenarioanalyse zur standortspezifischen Klimarisikomodellierung. **3B** Auswertung der S-ESG-Branchenscores im Kreditbestands- und -neugeschäft.
	Implementierung von ESG-Investment-Guidelines für das Anlagegeschäft	**3C** Entwicklung eines ESG-Frameworks für neue Investitionen im Anlagegeschäft.
4. Handlungsfeld: Angebote zur Nachhaltigkeit für das Personal		
Die SAB ist bei dem Angebot von Leistungen mit Nachhaltigkeitsbezug auf Augenhöhe mit vergleichbaren Organisationen, steht in einem Dialog mit ihren Mitarbeitenden und vermittelt aktiv die Sinnhaftigkeit ihrer Geschäftstätigkeit.	Angebotserweiterung zur klimafreundlichen Mobilität sowie Nachhaltigkeit	**4A** Einführung einer Weiterbildung mit Nachhaltigkeitsbezug für die Mitarbeitenden. **4B** Angebot einer Veranstaltung zur Nachhaltigkeit (z. B. klimafreundlichen Mobilität) für Mitarbeitende.
5. Handlungsfeld: Umwelt- und CO_2-Emissionsmanagement im Betrieb		
Die SAB steuert aktiv ihre Verbräuche, reduziert diese bestmöglich und strebt eine Klimaneutralität ab 2030 im Bankbetrieb an.	Senkung der Emissionen im Bankbetrieb um 20 % gegenüber dem Basisjahr 2021	**5A** Aktualisierung der Vereinbarung für Dienstreisen.
	Umsetzung der Anforderungen infolge des Energieeffizienzgesetzes	**5B** Etablierung eines Energiemanagementsystems mit einem/-r zuständigen Energiemanager/-in.
	Integration und Anwendung von nachhaltigen Beschaffungsgrundsätzen im Prozess	**5C** Definition von nachhaltigen Beschaffungsgrundsätzen.
6. Handlungsfeld: Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement		
Die SAB hat ein professionelles Nachhaltigkeits- und Wirkungsmanagement inklusive Zielen, Verantwortlichkeiten, Maßnahmen und Berichterstattung.	Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts nach dem DNK für das Geschäftsjahr 2024	**6A** Ausbau der extern verfügbaren Informationen zur Nachhaltigkeit auf der SAB-Website.
	Messung der Weiterentwicklung zur Nachhaltigkeit anhand gesetzter Indikatoren	**6B** Ermittlung der Indikatorwerte aus den einzelnen Handlungsfelder zur Herstellung der Messbarkeit.
	Beteiligung der SAB an Formaten zur nachhaltigen Transformation in Sachsen	**6C** Angebot bzw. Unterstützung von Veranstaltungen zur Transformation in Sachsen.

Die SAB definiert jährlich qualitative Nachhaltigkeitsziele, die in der aktualisierten Nachhaltigkeitsstrategie festgehalten und durch konkrete Maßnahmen operationalisiert werden. Die Ziele werden in mittelfristige und Jahresziele unterteilt, wobei die Jahresziele mit spezifischen Maßnahmen für die zeitnahe Umsetzung ergänzt werden. Eine Quantifizierung der Zielerreichung erfolgt intern über strategische Beobachtungsgrößen, welche sukzessive in die Steuerung überführt werden sollen. Diese werden aufgrund der Neuartigkeit der Messmethoden sowie den Einschränkungen in der Datenqualität zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht offengelegt. Verantwortlich für die Definition, Umsetzung und Überwachung der Nachhaltigkeitsziele ist das Nachhaltigkeitsmanagement, während die Gesamtverantwortung beim Vorstand liegt.

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

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

Eine ausführliche Übersicht über abgeschlossene Maßnahmen im Jahr 2025 befindet sich im Nichtfinanziellen Bericht (NFB), welcher durch den Wirtschaftsprüfer mit begrenzter Sicherheit geprüft wurde.

4 TIEFE DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Nachhaltige Finanzierungsgrundsätze der SAB

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

Um sicherzustellen, dass kontroverse Geschäftsaktivitäten und Geschäftsfelder konsequent von der Finanzierung ausgeschlossen werden, hat die SAB Ausschlusskriterien im Eigengeschäft implementiert. Zum Ausschluss kontroverser Geschäftsfelder zählen unter anderem:

- **Braun- und Steinkohle:** Die SAB finanziert keine Vorhaben zur Suche und Erkundung neuer Kohleabbaugebiete, zum Abbau von Kohle sowie für wesentlich mit Kohle befeuerte Kraftwerke, Heizkraftwerke und Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen.
- **Produktion und Handel von Substanzen und Abfällen:** Die SAB finanziert keine Vorhaben zur Produktion oder zum Handel von gefähr-

lichen, Pflanzenbekämpfungsmitteln, ozonzerstörenden Substanzen, radioaktivem Material (außer in medizinischen Geräten oder Geräten zur Qualitätskontrolle) sowie ungebundenem Asbest.
- **Rüstungs- und Waffenindustrie:** Die SAB finanziert keine Vorhaben zur Produktion oder zum Handel von kontroversen Waffen und zugehörigen Komponenten, darunter nukleare Waffen, radioaktive Munition, biologische und chemische Massenvernichtungswaffen, Streubomben, Anti-Personenminen sowie angereichertes Uran.
- **Tabakproduktion:** Finanzierungen im Bereich des nicht staatlich regulierten Glücksspiels, der Pornografie sowie des Anbaus und der Produktion von Tabak sind ausgeschlossen.

Diese Kriterien finden Anwendung im Kreditneugeschäft sowie im Anlagegeschäft der SAB und wurden in die Produkthandbücher der relevanten Programme aufgenommen. Die Abteilung für Produktmanagement prüft fortlaufend die Relevanz der Ausschlusskriterien bei der Einführung neuer Programme. Die SAB legt großen Wert darauf, dass alle Beteiligten umfassend über die Ausschlusskriterien informiert sind. Die Hausbanken wurden über die Gültigkeit der Kriterien in Kenntnis gesetzt und die Mitarbeitenden der Fachabteilungen wurden in gezielten Schulungen über den Anwendungsbereich und die erforderlichen Prüfhandlungen unterrichtet.

Diese Schulungen stellen sicher, dass die Kriterien in der täglichen Arbeit konsequent berücksichtigt werden. Darüber hinaus wurde die Ausschlussliste auf der Website der SAB im Nachhaltigkeitsbereich veröffentlicht, um Transparenz gegenüber Kunden und der Öffentlichkeit zu gewährleisten. Kunden werden bei betroffenen Programmen aktiv über die Gültigkeit der Ausschlusskriterien informiert. Die SAB überprüft regelmäßig die Umsetzung der Ausschlusskriterien, um sicherzustellen, dass die definierten Standards in allen Prozessen wirksam umgesetzt werden.

Neben der Vergabe der Förderprodukte ist die Wertschöpfungskette innerhalb des Bankbetriebs von hoher Bedeutung. Hierzu zählt die Beschaffung von Personaldienstleistungen, das Gebäudemanagement, wie bspw. Büromöbel und Firmenfahrzeuge, die Ausstattung der IT sowie verschiedene Materialien für das Marketing und die Kommunikation. Auch die Lebensmittel für die Verpflegungsbereiche der SAB unterliegen einer besonderen Betrachtung hinsichtlich ökologischer, sozialer und regionaler Aspekte.

Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Die SAB erwartet von ihren Liefer- und Dienstleistungsunternehmen die Übernahme unternehmerischer Verantwortung im Bereich der Ökologie und des Sozialen. Bei Auslagerungen müssen die Vertragspartner eine Selbsterklärung innerhalb des Beschaffungsprozesses abgeben. Neben quantitativen Kriterien fließen auch qualitative Aspekte wie eine Zertifizierung nach ISO 14001 in die Vergabeentscheidung mit ein.

Darüber hinaus verpflichtet sich die SAB mit einem Nachhaltigkeitsleitbild, ihre Denk- und Handlungsrichtung verstärkt auf ökologische und soziale Aspekte auszurichten. Die Einhaltung der Grundsätze wird durch die beauftragte Person für Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozess geprüft und sichergestellt.

Es finden regelmäßige Dienstleistergespräche statt, um mögliche Probleme zu erörtern. Mit dem Verhaltenskodex für die Mitarbeitenden der Bank wird auch auf den Umgang mit Geschäftspartnern verwiesen. Beide Maßnahmen dienen der frühzeitigen Identifizierung von Problemen in der Lieferkette. Zudem erwartet die SAB die Beachtung gleichwertiger sozialer Standards, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung von Menschenrechten, Rechtstreue, Kinder- und Jugendschutz, Umgang mit Mitarbeitenden und Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von ihren Geschäftspartnern.

5 VERANTWORTUNG

Die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der SAB liegt beim Vorstand. Der Vorstand sowie die Bereichsleitenden werden

quartalsweise durch das Nachhaltigkeitskomitee über den aktuellen Stand der in der Nachhaltigkeitsstrategie formulierten Maßnahmen informiert. Zusätzlich erhält der Risikoausschuss regelmäßig einen Bericht über den Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie.

Die operative Verantwortung für die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und die Koordination der Maßnahmen liegt beim Nachhaltigkeitsmanagement, welches im Stab „Strategie und Innovation" angesiedelt ist. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte steuert und koordiniert die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.

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

Folgende Bereiche sind für die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte verantwortlich:

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

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

6 REGELN UND PROZESSE

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

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

Die Einhaltung von Ausschlusskriterien ist ein wesentlicher Bestandteil der operativen Prozesse der SAB. Im Direkt- und Konsortialgeschäft wird die Einhaltung der Ausschlusskriterien bei der Kreditgewährung systematisch geprüft. Im Hausbankengeschäft erfolgt die Prüfung im Rahmen der Fördervoraussetzungen, wobei die Programmbedingungen der jeweiligen Refinanzierungspartner, wie der KfW oder der Landwirtschaftlichen Rentenbank, berücksichtigt werden. Zur Bewertung von ESG-Risiken setzt die SAB den S-ESG-Score ein, der vom Deutschen Sparkassen-

06

07

und Giroverband (DSGV) entwickelt wurde. Dieser Score dient dazu, mögliche Nachhaltigkeitsrisiken zu identifizieren, zu analysieren und in Kreditentscheidungen sowie Bonitätsbeurteilungen einfließen zu lassen. Nachhaltigkeitskriterien werden auch in den Förderbedingungen bestimmter Programme berücksichtigt. So bietet die SAB beispielsweise Programme mit einem Nachhaltigkeitsbonus an, bei denen Kundinnen und Kunden bei Erfüllung nachhaltiger Leistungen zusätzliche Förderung oder Tilgungszuschüsse erhalten. Andere Programme sind speziell auf nachhaltige Leistungen wie die Förderung von Energieeffizienz und Speichersystemen ausgerichtet. Die Prüfung der Einhaltung dieser Kriterien erfolgt durch die zuständigen Sachbearbeitenden, die die Anträge individuell auf die Erfüllung der jeweiligen Nachhaltigkeitsleistungen prüfen.

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

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

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

7 KONTROLLE

Die SAB nutzt verschiedene Methoden und Leistungsindikatoren, um die Nachhaltigkeitswirkung ihrer Aktivitäten zu messen und zu steuern. Ein zentraler Bestandteil ist das jährlich durchgeführte SDG-Mapping, mit dem die SAB die Fördervolumina den Zielen für nachhaltige Entwicklung zuordnet. Die SDG-Systematik wurde bewusst für die Darstellung der Nachhaltigkeitswirkung gewählt, denn sie folgt der nationalen Verpflichtung der Bundesrepublik Deutschland und entspricht dem Ansatz der Nachhaltigkeitsstrategie des Freistaates Sachsen.

Dabei wird geprüft, inwieweit die einzelnen Förderprogramme und Finanzierungen einen Beitrag zu einem oder mehreren SDGs leisten. 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. Damit kann der Beitrag zu den internationalen Nachhaltigkeitszielen größer als das tatsächliche Fördervolumen sein. Eine ausführliche Beschreibung zur Umsetzung des SDG-Mappings kann im Methodenpapier nachgelesen werden.

Im Jahr 2025 belief sich der Beitrag zu den SDG über alle Förderbereiche hinweg auf insgesamt 2.239 Mio. Euro (Vj: 3.381 Mio. Euro). Davon entfallen 1.544 Mio. Euro (Vj: 2.243 Mio. Euro) auf Zuschüsse und 695 Mio. Euro (Vj: 1.138 Mio. Euro) auf Kredite. Grundsätzlich ist der Beitrag zu den SDGs gegenüber dem Vorjahr in fast allen Berei-

chen gesunken. Die Gründe für diesen Rückgang sind vielfältig. Zum einen wurde der sächsische Haushalt für die Jahre 2025/2026 im Vergleich zu den Vorjahren verhältnismäßig spät verabschiedet. Dies machte einen temporären Antragsstopp für einige Programme erforderlich, wodurch in bestimmten Monaten keine Anträge gestellt werden konnten – beispielsweise bei der Richtlinie zum Regionalen Wachstum (zugeordnet zu SDG 8). Zum anderen ist eine allgemeine Zurückhaltung innerhalb der Wirtschaft spürbar. Investitionsprojekte werden verschoben oder gänzlich aufgegeben, was dazu führt, dass Fördermittel nicht beantragt oder Darlehen nicht aufgenommen werden. Dies hat direkte Auswirkungen auf die Beiträge zu den SDGs.

Kredit

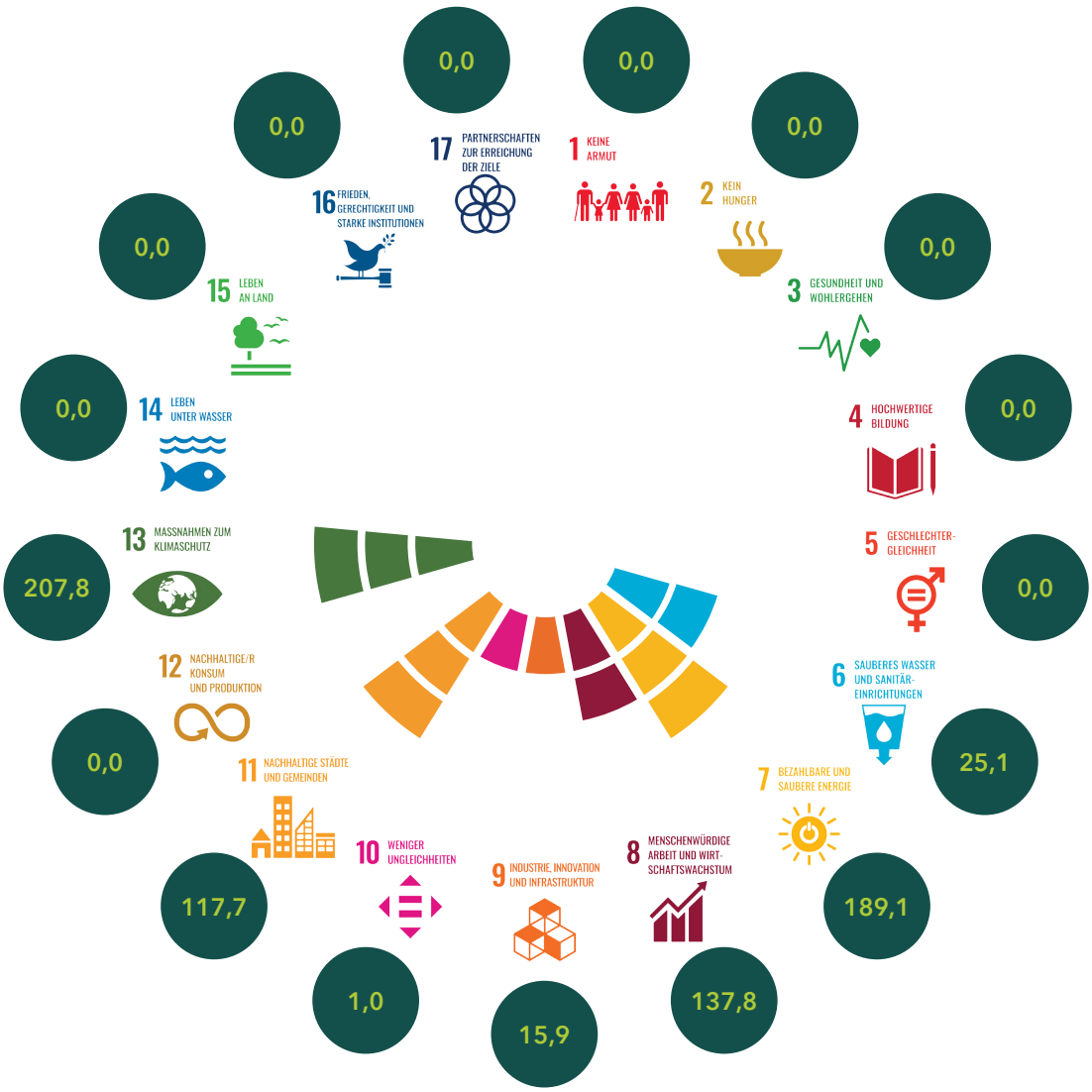


Abbildung 3: Zuordnung des Neugeschäftes zu den SDGs – Fördervolumen Kredit in Mio. Euro

07

Zuschuss

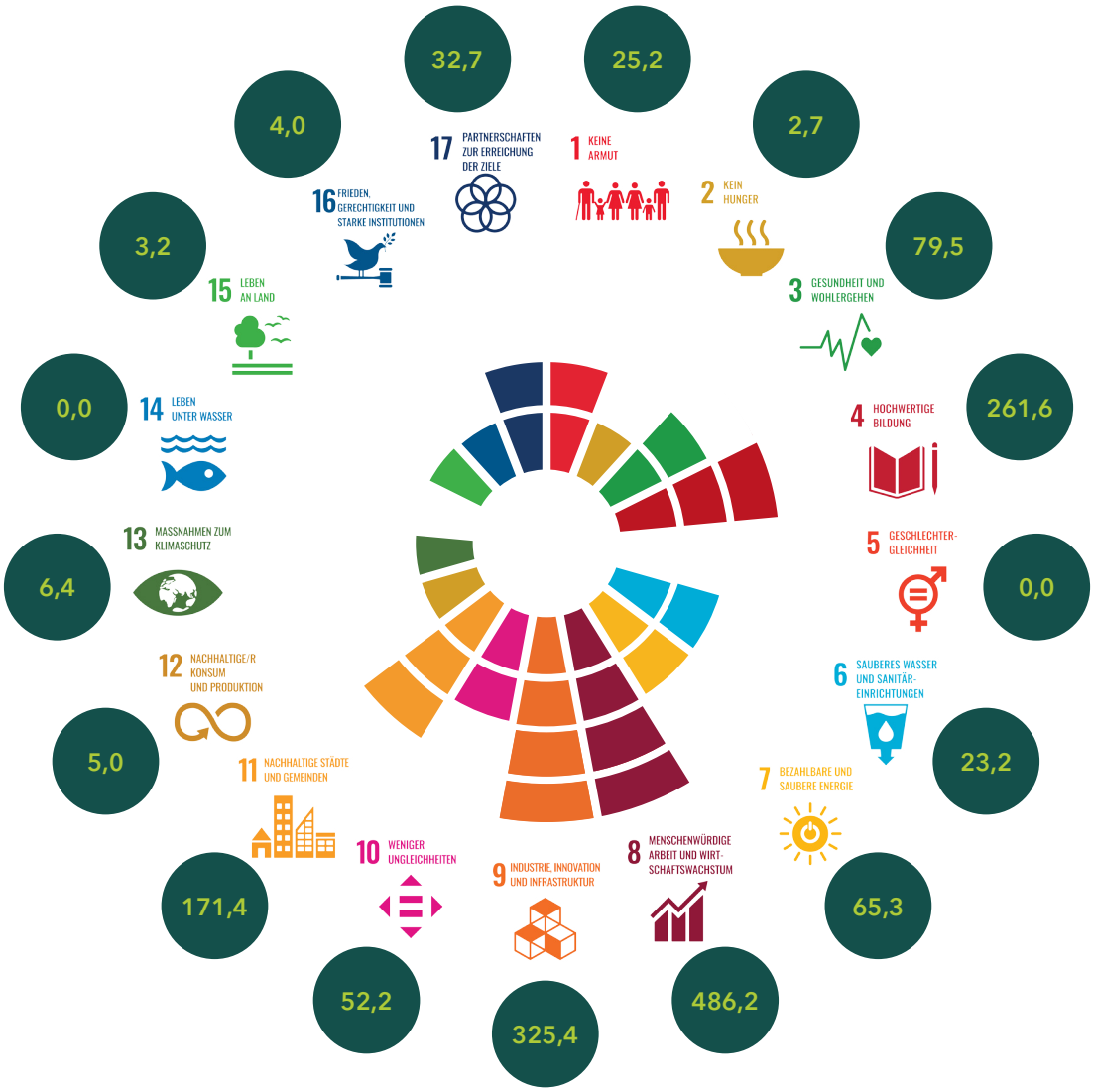


Abbildung 4: Zuordnung des Neugeschäftes zu den SDGs – Fördervolumen Zuschuss in Mio. Euro

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

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

Die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt unter Einbindung der jeweils fachlich zuständigen Organisationseinheiten. Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert die Erhebung, Zusammenführung und Aufbereitung der erforderlichen Angaben und stimmt diese mit den datenliefernden Fachbereichen ab. Die Verantwortung für die fachliche Richtigkeit der bereitgestellten Informationen liegt bei den jeweils zuständigen Bereichen. Zur Sicherstellung der Qualität und Verlässlichkeit der berichteten Informationen werden die erhobenen Daten und Textangaben auf Vollständigkeit, Plausibilität und Konsistenz geprüft. Dabei werden insbesondere Abstimmungen mit den Fachbereichen, das Vier-Augen-Prinzip sowie mehrstufige Freigaben angewendet. Mögliche Risiken im Rahmen der Berichterstellung bestehen insbesondere in unvollständigen oder fehlerhaften Datenlieferungen sowie in Bearbeitungs-, Berechnungs- und Übertragungsfehlern. Diesen Risiken wird durch die fachbereichsübergreifende Abstimmung, wiederholte Prüfschritte und die Einbindung unterschiedlicher Verantwortungs- und Leitungsebenen entgegengewirkt. Die abschließende Freigabe des Nachhaltigkeitsberichts erfolgt durch den Vorstand. Das Vorgehen zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wird entsprechend den Erfahrungen aus der jeweiligen Berichtsperiode sowie neuen regulatorischen und fachlichen Anforderungen fortlaufend überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 – 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

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

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

Ein zentrales Element der Werteorientierung der SAB ist der Verhaltenskodex, der die Grundsätze, Werte und Richtlinien der Bank zusammenfasst und berufsethische, moralische und rechtliche Anforderungen an alle Mitarbeitenden stellt. Er dient als Orientierungshilfe im Arbeitsalltag und legt verbindliche Verhaltensstandards fest, insbesondere im Umgang mit Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern und personenbezogenen Daten. Die SAB verpflichtet sich zur Einhaltung der Grundsätze zum Schutz natürlicher

07

08

Personen bei der Verarbeitung von Daten sowie zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex kennen und anwenden, wird dieser im Rahmen der Einarbeitung neuer Mitarbeitender vorgestellt und ist jederzeit über das Intranet zugänglich. Die SAB fördert darüber hinaus eine offene Fehlerkultur, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, Herausforderungen und Verbesserungspotenziale anzusprechen. Dies schafft ein Arbeitsumfeld, in dem kontinuierliche Weiterentwicklung und gegenseitige Unterstützung gefördert werden.

Die SAB ermöglicht es ihren Mitarbeitenden, Verstöße gegen den Verhaltenskodex oder gesetzliche Bestimmungen auf verschiedenen Wegen zu melden. Neben der direkten Ansprache von Vorgesetzten oder der Compliance-Beauftragten steht ein anonym nutzbares Hinweisgebersystem zur Verfügung. Dieses umfasst ein elektronisches Hinweisgebersystem sowie die Möglichkeit, sich an eine externe Ombudsperson zu wenden, die zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Die zentrale Meldestelle ist in der Abteilung Compliance angesiedelt und gewährleistet die Vertraulichkeit der Hinweisgebenden. Im Berichtszeitraum 2025 konnten keine Verstöße aufgrund eingegangener Meldungen festgestellt werden.

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

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

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

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

8 ANREIZSYSTEME

Nachhaltigkeitsziele sind derzeit kein Bestandteil des Vergütungssystems oder eines nicht-monetären Anreizsystems innerhalb der SAB. Die von der SAB im Einzelfall gewährten Zulagen sind grundsätzlich an besondere Funktionen gebunden (Funktionszulagen) oder werden speziell bei außer- und übertariflichen Beschäftigten gewährt, um bestimmte Gehaltsbestandteile von der Tarif- und Rentenfähigkeit im Sinne der betrieblichen Altersversorgung auszuschließen. Diese Zulagen sind Bestandteil der fixen Vergütung. Für Funktionszulagen gilt eine Rahmenregelung, die den Anlass der Zulagengewährung, die Zulagenhöhe sowie die Zulagendauer festlegt. Volumen- und ertragsabhängige Anreizsysteme, variable Vergütungsbestandteile, im Voraus vertraglich vereinbarte Abfindungsregelungen sowie Anreiz- und Incentivierungsinstrumente, die den in der Risikostrategie beschriebenen Zielen widersprechen könnten, werden in der SAB nicht angewendet.

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

Fachwissen über Sustainable Finance und das Nachhaltigkeitsmanagement sind Bestandteil der Evaluation und der Weiterbildung des Vorstands sowie des Verwaltungsrats. Nachhaltigkeitsziele sind jedoch kein Bestandteil der Vergütung des Senior Managements (Vorstand und Bereichsleitung). Auch Mitarbeitende der SAB erhalten keine variable Vergütung, die sich an Nachhaltigkeitszielen orientiert. Somit sind die Anreizsysteme auf

allen Unternehmensebenen nicht mit Nachhaltigkeitsthemen verknüpft. Grundsätzlich gewährt die SAB keine variable Vergütung. Im Geschäftsbericht 2025 wird die Vergütung des Vorstands entsprechend veröffentlicht.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

a. *Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:*
   i. *Grundgehalt und variable Vergütung, einschl. leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;*
   ii. *Anstellungsprämien;*
   iii. *Abfindungen;*
   iv. *Rückforderungen;*
   v. *Altersversorgungsleistungen, einschl. der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.*

b. *wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans/der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.*

Die SAB ist Mitglied der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken und hat den Tarifvertrag für öffentliche Banken unterzeichnet. Die tariflich Beschäftigten werden im Rahmen des Tarifvertrages für öffentliche Banken vergütet. Die tarifliche Eingruppierung der Beschäftigten erfolgt auf Grundlage des Manteltarifvertrages sowie des Gehaltstarifvertrages.

Die Vergütung der außertariflichen (AT) und übertariflichen (ÜT) Mitarbeitenden richtet sich nach den in der Geschäfts- und Risikostrategie festgelegten Grundsätzen. Außertarifliche Vergütungen werden grundsätzlich ab der Gruppenleitungsebene oder für Spezialistentätigkeiten gezahlt. Die AT- und ÜT-Vergütung orientiert sich an der Komplexität und dem Verantwortungsbereich der jeweiligen Aufgabe. Gleichzeitig wird die Bedeutung einer Position jeweils im Verhältnis zur Bedeutung anderer Positionen betrachtet. Über das Festgehalt hinaus werden sowohl bei tariflich als auch bei außertariflich Beschäftigten keine leistungsabhängigen Arbeitsentgelte gewährt, um Fehlanreize zu vermeiden. Es gelten Grundsätze für die Festlegung und Genehmigung von Abfindungszahlungen.

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

Die SAB ist weder nach dem Kreditwesengesetz noch nach der Institutsvergütungsverordnung zur Identifizierung von „Risk Takern" verpflichtet. Die Kontrolleinheiten im Sinne der Institutsvergütungsverordnung werden bei wesentlichen Änderungen beteiligt. Die Vergütung der Mitarbeitenden der Kontrolleinheiten ist so ausgestaltet, dass eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung möglich ist.

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

9 BETEILIGUNG VON ANSPRUCHSGRUPPEN

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

09

Die im Geschäftsjahr 2024 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse behielt auch für das Jahr 2025 ihre Gültigkeit und bestätigt weiterhin die bisherigen Prioritäten in der Nachhaltigkeitsstrategie und die Bewertung der Relevanz der Anspruchsgruppen und deren Perspektiven. Dabei erfolgt die Identifikation der Stakeholder durch eine Kombination aus internen und externen Perspektiven (Inside-Out und Outside-In) sowie einer Differenzierung zwischen internen und externen Stakeholdern. Zu den internen Anspruchsgruppen zählen die Mitarbeitenden und Abteilungen der SAB, wie der Vorstand, das Risikocontrolling und Gebäude und Beschaffung. Externe Anspruchsgruppen umfassen Kundinnen und Kunden, Eigentümer wie den Freistaat Sachsen, Auftraggeber wie Ministerien, Aufsichtsbehörden, Kapitalgeber, die Öffentlichkeit, Medien, Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Verbände, Kammern sowie die Natur als stiller Stakeholder.

Der Austausch mit diesen Anspruchsgruppen erfolgt über vielfältige Kommunikationswege. Dazu zählen Stakeholder-Befragungen, bilaterale Dialoge, Workshops und Veranstaltungen. Die SAB engagiert sich zudem aktiv in regionalen und überregionalen Austausch- und Netzwerkformaten. Dazu zählen unter anderem das Sustainable Finance Forum in Leipzig, das Ostdeutsche Wirtschaftsforum, die VKU-Finanzierungskonferenz, das Ostdeutsche Energieforum sowie weitere Fach- und Dialogveranstaltungen. Diese Formate dienen dem Austausch mit Stakeholdern und den gesellschaftlichen Anspruchsgruppen. Ergänzend bietet die SAB mit einem Feedback-Kontaktformular auf ihrer Website eine einfache Möglichkeit für Kundinnen und Kunden, Anregungen, Kritik oder Beschwerden einzureichen.

Die Ergebnisse aus diesen Dialogen fließen direkt in die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und die operative Umsetzung ein. Im Geschäftsjahr 2025 wurden unter anderem das Angebot zur klimafreundlichen Mobilität durch die Einführung des Dienstradleasings erweitert und begleitende Informationsveranstaltungen durchgeführt. Zudem wurde das freiwillige Weiterbildungsmodul „Nachhaltigkeit in der SAB" für die Mitarbeitenden bereitgestellt. Darüber hinaus beteiligte sich die SAB an der Reformkommission zur Stärkung und Entlastung der sächsischen Kommunen und brachte sich in den Austausch zur Verwaltungsmodernisierung ein. Der kontinuierliche Austausch unterstützt die SAB dabei, Bedarfe und Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen frühzeitig zu erkennen und in ihre strategische und operative Weiterentwicklung einzubeziehen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

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

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Im Austausch mit den sächsischen Kommunen und kommunalen Unternehmen standen im Geschäftsjahr 2025 insbesondere deren finanzielle und administrative Handlungsfähigkeit, die Modernisierung der Verwaltung sowie der hohe Investitionsbedarf für eine zukunftsfähige Infrastruktur im Mittelpunkt. Die SAB griff diese Themen unter anderem durch die Mitwirkung ihrer Vorstandsvorsitzenden in der Reformkommission zur Stärkung und Entlastung der sächsischen Kommunen auf. Die Kommission befasste sich mit Möglichkeiten zur Vereinfachung von Verwaltungs- und Förderverfahren, zur Digitalisierung sowie zur Entlastung der kommunalen Ebene. Die SAB brachte hierbei ihre Erfahrungen aus der Förderpraxis und aus eigenen Transformationsprozessen ein. Ein weiteres wichtiges Anliegen der SAB ist die Förderung des gesellschaftlichen und kulturellen Engagements ihrer Mitarbeitenden.

Die durch das Youth Council organisierte **SAB Social Week** wurde 2025 nach der positiven

Resonanz weitergeführt und ausgebaut. Rund 160 Mitarbeitende leisteten dabei insgesamt etwa 600 Stunden ehrenamtliche Arbeit in 22 sozialen Projekten in Sachsen. Zu den unterstützten Einrichtungen gehörten unter anderem die Tafel Dresden e. V. und das Kinderhospiz Bärenherz in Leipzig. Die Social Week fördert das gesellschaftliche Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden und stärkt zugleich den Teamgeist sowie die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der SAB.

Ein weiterer Schwerpunkt lag im Austausch mit Unternehmen, Banken, Verbänden und weiteren Finanzierungspartnern. Dabei waren insbesondere der Zugang zu geeigneten Finanzierungsmöglichkeiten, die wirtschaftliche Transformation sowie die Finanzierung zukunftsfähiger Energie- und Infrastrukturvorhaben von Bedeutung. Im Rahmen des Ostdeutschen Wirtschaftsforums richtete die SAB einen Workshop zur Unternehmensfinanzierung aus und brachte hierzu ostdeutsche Förderbanken, die Europäische Investitionsbank, den Ostdeutschen Bankenverband und Unternehmen aus der Region zusammen. Als Mitorganisatorin des Sustainable Finance Forums Leipzig unterstützte die SAB darüber hinaus den Austausch zwischen Wirtschaft, Finanzsektor, Versicherungswirtschaft und Politik. Das Forum diente als praxisorientierte Plattform für Vernetzung und Wissenstransfer und befasste sich mit tragfähigen Lösungen für die nachhaltige Finanzierung von Investitions- und Transformationsvorhaben. Auch die Weiterentwicklung der Infrastrukturfinanzierung bildete 2025 einen Schwerpunkt. Als Gastgeberin der bundesweiten VKU-Finanzierungskonferenz brachte die SAB Akteure aus der Kommunalwirtschaft, der Finanzwirtschaft und der Politik zusammen. Im Mittelpunkt standen der hohe Investitionsbedarf kommunaler Unternehmen, aktuelle Finanzierungstrends sowie geeignete Finanzierungsmöglichkeiten für Energie- und Infrastrukturprojekte.

Ein weiterer wesentlicher Kanal zur Erfassung der Anliegen von Kundinnen, Kunden und weiteren Anspruchsgruppen ist das Beschwerdemanagement. Im Geschäftsjahr 2025 gingen 820 Beschwerden bei der SAB ein. Diese betrafen insbesondere die Termintreue, die Erreichbarkeit, technische Herausforderungen bei der Nutzung des Förderportals sowie verfahrensbezogene Fragestellungen. Die größten Anteile entfielen auf die Corona-Zuschussbearbeitung, das Aufstiegs-BAföG und den Reparaturbonus. Die Sachverhalte wurden individuell und in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachabteilungen bearbeitet. Die Beschwerdeführenden wurden über die Ergebnisse der Bearbeitung und die Klärung ihrer Anliegen informiert.

09

10

10 INNOVATIONS- UND PRODUKTMANAGEMENT

Prozesse zur Förderung von Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen

Die SAB fördert Innovationen durch eine Kombination aus strategischen Ansätzen, interner Kommunikation und enger Zusammenarbeit mit relevanten Partnern. Im Jahr 2024 wurde beschlossen, ein strukturelles Innovationsmanagement zu etablieren. Die Umsetzung wurde im Jahr 2025 fortgesetzt. Das Innovationsmanagement wird im Stab „Strategie und Innovation" angesiedelt und eng mit den Bereichen Strategie und Nachhaltigkeit verknüpft sein. Ziel ist es, Innovationen strategisch in der Organisation zu verankern und eine innovationsorientierte Unternehmenskultur zu fördern. Zu den geplanten Aufgaben des Innovationsmanagements gehören die Steuerung und Moderation des Innovationsprozesses, die Organisation eines Innovationskomitees, die Bereitstellung von Schulungen und Werkzeugen sowie die Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Entwicklung neuer Ideen. Diese Maßnahmen sind Teil des Zukunftsbildes der SAB, das darauf abzielt, eine datengetriebene und innovationsstarke Förderbank zu schaffen, die Prozesse automatisiert, Risiken minimiert und interdisziplinär arbeitet.

Neben der internen Innovationsförderung arbeitet die SAB eng mit den Ministerien des Freistaates Sachsen bei der Erstellung von Förderrichtlinien zusammen. Dabei bietet die

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

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

Bewertung der Wirkung wesentlicher Produkte und Dienstleistungen

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

10

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

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

Ausschlusskriterien

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

Depot A Screening

Für die Eigenanlagen im Depot A führt die SAB ein umfassendes ESG-Screening durch. Dieses umfasst die Analyse des Prozentsatzes der Anlagen mit Prime-Status, die Verteilung der Ratings, einen ESG-Performance-Score, ein SDG Solution Assessment, den CO_2-Fußabdruck, ein Carbon Risk Rating sowie den Climate Impact. Die Ergebnisse des Screenings werden jährlich überprüft, um die Nachhaltigkeitswirkung der Eigenanlagen zu analysieren.

11

11 INANSPRUCHNAHME VON NATÜRLICHEN RESSOURCEN

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

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

11

Für den Gebäudebetrieb in Dresden und Leipzig wird Strom vollständig aus erneuerbaren Energien genutzt. Am Standort Dresden wird Energie aus der eigenen Photovoltaikanlage bezogen bzw. in das regionale Netz eingespeist. Die Fernwärmeversorgung erfolgt an beiden Standorten durch Kraft-Wärme-Kopplungsanlagen, welche durch den jeweiligen städtischen Anbieter mit konventionellen Energieträgern betrieben werden. Am Standort Dresden wird über eine eigene Brunnen- und Bewässerungsanlage Grundwasser zur Bewässerung der Freianlagen verwendet. Am Standort Leipzig wird mit einem Regenwasserauffangsystem sowie der partiellen Nutzung von Regenwasser die Bepflanzung bewässert. Die Kooperation des Bienenkollektivs und die damit verbundene Bewirtschaftung eines Insektentowers und eines Bienenstocks wurde auch in 2025 fortgesetzt. Der Tower befindet sich auf dem Gelände des Standorts Leipzig inmitten einer Blühwiese.

Verbrauchswerte (gesamt sowie pro Mitarbeitenden, kurz MA) im Jahr 2025 nach den Standorten Dresden (669 Mitarbeitende) und Leipzig (453 Mitarbeitende)

Verbrauchswerte	Dresden 2025	
	Absolute Verbräuche	Verbräuche pro MA
Strom*	898 MWh	1,3 MWh
Wärme	1.717 MWh	2,6 MWh
Geschäftsverkehr	698.654 km	1.044 km
Papier	15 t	22 kg
Wasser	4.384 m^3	7 m^3
Abfall	164 t	245 kg
Kühl- und Löschmittel	0 kg	0 g

Verbrauchswerte	Leipzig 2025	
	Absolute Verbräuche	Verbräuche pro MA
Strom*	1.367 MWh	3,0 MWh
Wärme	1.000 MWh	2,2 MWh
Geschäftsverkehr	489.132 km	1.080 km
Papier	10 t	22 kg
Wasser	11.459 m^3	25 m^3
Abfall	92 t	203 kg
Kühl- und Löschmittel	22 kg	49 g

* Die Betrachtung im Kriterium 11 umfasst nicht den Stromverbrauch durch Homeoffice oder den Stromverbrauch externer Dienstleister. Eine ganzheitliche Betrachtung erfolgt in den Leistungskriterien 11 und 12.

12

12 RESSOURCENMANAGEMENT

Die Umsetzung der Maßnahmen wird vom Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert und der Umsetzungsstand dem Risikoausschuss als Aufsichtsgremium quartalsweise vorgestellt. Von den drei festgelegten Maßnahmen für das Geschäftsjahr 2025 konnte die Aktualisierung der Vereinbarung für Dienstreisen erfolgreich umgesetzt werden. Zwei Maßnahmen konnten nicht umgesetzt werden:

- Etablierung eines Energiemanagementsystems mit einem/-r zuständigen Energiemanager/-in,
- Definition von nachhaltigen Beschaffungsgrundsätzen.

Diese Maßnahmen wurden in das Folgejahr übernommen und sollen 2026 umgesetzt werden. Die Maßnahme zur Verankerung der Erhebung von CO_2-Emissionen im Bankbetrieb in der schriftlich

fixierten Ordnung resultiert aus der Strategie für das Geschäftsjahr 2024. Das Reporting von CO_2-Emissionen im Bankbetrieb erfolgt fortlaufend. Die Maßnahme zur schriftlichen Verankerung in einer SFO wird nach erneuter Prüfung nicht weiterverfolgt. Im Gegensatz dazu konnte die Maßnahme aus der Strategie 2024 zur Sensibilisierung für nicht mehr benötigten Daten durch Intranetkommunikation erfolgreich umgesetzt werden.

Die SAB setzt darüber hinaus auf weitere Maßnahmen zur Ressourcenschonung und Energieeinsparung im Bankbetrieb. Ein Beispiel hierfür ist die Sensibilisierung der Mitarbeitenden bezüglich Dienstreisen mit privaten PKWs und die diesbezügliche Anpassung des Fachhandbuchs. Einhergehend wurde die Nutzung des Fahrzeugpools flexibilisiert.

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 – 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

a. *Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:*
   i. *eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;*
   ii. *eingesetzten erneuerbaren Materialien.*

i. Nicht relevant
ii. Verbrauch erneuerbarer Materialien

Papierverbrauch in t	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
2023	9,2	4,1	13,3
2024	11,0	6,9	17,9
2025	14,5	9,8	24,3

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

a. *Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*
b. *Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.*
c. *In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:*
   i. *Stromverbrauch*
   ii. *Heizenergieverbrauch*
   iii. *Kühlenergieverbrauch*
   iv. *Dampfverbrauch*
d. *In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):*
   i. *verkauften Strom*
   ii. *verkaufte Heizungsenergie*
   iii. *verkaufte Kühlenergie*
   iv. *verkauften Dampf*
e. *Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.*
f. *Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*
g. *Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.*

a. Es erfolgte keine Datenerhebung im GJ 2025.
b. Es erfolgte keine Datenerhebung im GJ 2025.
c. Strom-, Heizenergie- und Kühlenergieverbrauch der SAB im Jahr 2025*

* Aufgrund des Updates des VFU-Tools wurden vergangene Perioden mit aktuellen Annahmen berechnet. Infolgedessen können einzelne Werte, beispielsweise durch das Hinzuziehen des Power Usage Effectiveness (PuE)-Werts, leicht vom Vorjahresbericht abweichen.

12

Stromverbrauch in MWh	Dresden	Leipzig	SAB gesamt	Pro MA
2023	1.486	1.485	2.971	2,65
2024	1.286	1.659	2.945	2,61
2025	1.274	1.613	2.887	2,57

Wärme in MWh	Dresden	Leipzig	SAB gesamt	Pro MA
2023	1.579	858	2.437	2,17
2024	1.593	872	2.475	2,18
2025	1.717	1.000	2.717	2,42

Kühl- und Löschmittel in kg	Dresden	Leipzig	SAB gesamt	Pro MA
2023	10	12	22	0,019
2024	3	11	14	0,012
2025	0	22	22	0,020

d. Nicht relevant.
e. Nicht relevant.
f. Emissionsberechnung nach Greenhouse-Gas-Protocol
g. Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (www.ecoinvent.ch), V.3.11, Oktober 2025).

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Energieart	Veränderungen zum Vorjahr 2024					
	Dresden		Leipzig		SAB gesamt	
Strom	-12,0 MWh	-1 %	-46,5 MWh	-3 %	-58,5 MWh	-2 %
Wärme	124,0 MWh	8 %	128,5 MWh	15 %	252,5 MWh	10 %
Kühl- und Löschmittel	-3 kg	-100 %	+12 kg	+111 %	+9 kg	+68 %

Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent" (www.ecoinvent.ch), V.3.11, Oktober 2025).

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

a. *Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):*
   - *i. Oberflächenwasser;*
   - *ii. Grundwasser;*
   - *iii. Meerwasser;*
   - *iv. produziertes Wasser;*
   - *v. Wasser von Dritten.*

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

Wasserverbrauch in m³	Dresden		Leipzig		SAB gesamt
	Natürliches Wasser	Trinkwasser	Natürliches Wasser	Trinkwasser	
2023	1.057	4.065	-	3.842	8.964
2024	837	3.527	7.400	4.626	16.390
2025	919	3.465	-	11.459	15.843

Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent" (www.ecoinvent.ch), V.3.11, Oktober 2025).

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

a. *Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.*

b. *Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.*

Angefallener Abfall der SAB (in kg und t) im Jahr 2025

	Abfall in kg in 2025		
	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
Gemischter Siedlungsabfall	9.460	11.330	20.790
Altpapier	46.172	31.168	77.340
Karton	0	0	0
Glas	2.880	1.152	4.032
Altmetall	12.620	0	12.620
Plastik	10.769	6.171	16.940
Holzabfälle	0	0	0
Sperrgut	47.480	0	47.480
Fettabscheider	26.040	37.619	63.659
Gemischte Bau- und Abbruchabfälle	0	970	970
Styropor	440	0	440
Biomüll	6.440	3.060	9.500
Micro/Harte Datenträger	287	271	558
Textilien	1	1	2
Verunreinigtes Verpackungsmaterial	0	0	0
Altlacke und Farben	1	1	2
Sonderabfälle	1.095	0	1.095
Sonstiges	0	0	0
Summe in kg	**163.685**	**91.743**	**255.428**
Summe in t (gerundet)	**164**	**92**	**255**

12

13

Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent“ (www.ecoinvent.ch), V.3.11, Oktober 2025).

13 KLIMARELEVANTE EMISSIONEN

Bankbetrieb

Mit dem Handlungsfeld 5 „Umwelt- und CO_2-Emissionsmanagement im Betrieb“ der Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kapitel 3. Ziele) soll im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagements dem Ausstoß klimarelevanter Emissionen entgegengewirkt werden. Angestrebt ist eine Klimaneutralität des SAB-Bankbetriebs bis 2030.

Mit der Erstellung der THG-Emissionsberechnung in Form einer CO_2-Bilanzierung erfolgt die transparente Erfassung von Verbrauchsdaten, mit welcher im ersten Schritt Verbesserungspotentiale für die Datenerhebung (bspw. bei Geschäftsreisen und Pendlertätigkeiten) aufgezeigt werden. Da gemäß Kyoto-Protokoll im Rahmen von THG-Berichterstattungen neben CO_2 weitere klimarelevante Treibhausgase berücksichtigt werden, erfolgt ein Ausweis in CO_2-Äquivalenten (CO_2e). Für die Bilanzierung wurde das branchenübliche Tool des VfU (Verein für Umweltmanagement) verwendet. Grundlage für die Berechnung ist das anerkannte Greenhouse-Gas-Protocol. Aufgrund einer Modellanpassung haben sich die Werte der Vorjahre gegenüber dem Vorbericht geändert.

13

THG-Emissionen der SAB (Scopes 1 – 3) in tCO_2e

Emissionen in tCO_2e	2021	2023	2024	2025
Scope 1	76,5	158,9	100,4	44,3
davon Standort Dresden	58,4	98,9	51,8	12,2
davon Standort Leipzig	18,2	60,1	48,6	32,1
Scope 2 (Market Based)	287,9	224,5	231,9	246,2
davon Standort Dresden	194,7	145,8	149,7	155,7
davon Standort Leipzig	93,2	78,8	82,2	90,5
Scope 2 (Location Based)	1.116,1	1.041,1	1.044,0	1.050,4
davon Standort Dresden	592,2	499,1	455,4	468,6
davon Standort Leipzig	523,8	541,9	588,6	581,8
Scope 3	521,2	510,7	530,3	507,4
davon Standort Dresden	395,3	335,4	333,4	308,4
davon Standort Leipzig	125,9	175,3	196,9	199,0
Gesamt (Market Based)	**885,5**	**894,1**	**862,6**	**798,0**
Gesamt Standort Dresden	648,3	580,1	534,8	476,4
Gesamt Standort Leipzig	237,2	314,1	327,8	321,6
Emissionen pro Mitarbeitende* gesamt	0,822	0,796	0,763	0,710
Emissionen pro Mitarbeitende* Standort Dresden	0,774	0,748	0,772	0,712
Emissionen pro Mitarbeitende* Standort Leipzig	0,992	0,908	0,752	0,710
geleistete Klimakompensationen	15,7	5,9	5,8	5,7

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

Die Reduktion im Scope 1 resultiert aus dem fortschreitenden Wechsel von Fahrzeugen mit hybridem Antrieb auf elektrischen Antrieb im Fuhrpark. Im Scope 2 bleiben die Emissionswerte auf dem Vorjahresniveau, da keine deutliche Veränderung im Wärmeenergiebezug festzustellen ist.

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

Folgende Werte wurden für die SAB seit 2021 ermittelt.

Weitere Scope 3 Emissionen in tCO_2e	2021	2023	2024	2025
Pendlerverkehr	907,9	1.228,2	1.067,7	1.166,4

Die initiale Erhebung im Berichtsjahr 2021 basierte auf Angaben über das Pendlerverhalten in Deutschland vom statistischen Bundesamt. Für das Jahr 2022 wurden die Werte erstmals mit Hilfe einer Mobilitätsbefragung unter den SAB Mitarbeitenden erhoben.

Portfolio – Finanzierte Emissionen

Finanzierte Emissionen zählen zu den größten indirekten Klimawirkungen von Finanzinstituten und stellen eine zentrale Herausforderung dar. Um den Weg der sächsischen Unternehmen zur Klimaneutralität proaktiv zu begleiten, hat die SAB im Jahr 2024 erstmals ihre finanzierten Emissionen bilanziert. Die Emissionsbilanzierung der Portfolien orientiert sich dabei am privatwirtschaftlichen Standard des Partnerships for Carbon Accounting Financials (PCAF), einer internationalen Initiative zur Messung und Offenlegung von finanzierten Emissionen. Per 31. Dezember 2025 sind folgende Assetklassen abgedeckt:

Finanzierte THG-Emissionen der SAB (Scopes 1 – 3) in tCO_2e

Assetklasse nach PCAF	Exposure in MEUR	Finanzierte Emissionen Scope 1+2 in tCO_2e	Finanzierte Emissionen Scope 3[1] in tCO_2e	Emissionsintensität in tCO_2e/MEUR	Datenqualität für Scope 1+2 (5=ungenau)
Unternehmenskredite	2.016,6	505.769,8	419.987,5	459,1	3,9
Unternehmensanleihen	1.288,8	3.310,6	146.502,6	116,2	2,2
Hypotheken	2.544,1	88.035,8	18.212,7	41,8	3,6
Staatsanleihen	227,6	37.700,9	-	165,7	1,0
Gebietskörperschaften	730,2	122.601,0	-	167,9	2,5
Gesamt	**6.807,2**	**757.418,0**	**584.702,8**	**197,2**	**3,2**

1 Die Scope 3-Emissionen der Unternehmensfinanzierungen kann aufgrund statistischer Limitationen aktuell nur die vorgelagerte Lieferkette geschätzt werden. Im Bereich der Hypotheken werden Mieterströme für Elektrizität als Scope 3-Emissionen geschätzt, da diese nicht direkt in der Kontrolle finanzierter Wohnungsunternehmen liegen.

13

Der PCAF-Score macht die Güte der Datenqualität transparent und reicht von 1 (z. B. berichtete und verifizierte Emissionsdaten finanzierter Unternehmen) bis 5 (z. B. ungenaue Schätzungen auf Basis von Statistiken der Branche des finanzierten Unternehmens). Gegenüber dem Vorjahr wurde die Emissionsbilanzierung auf umsatzbasierte Emissionsfaktoren auf Basis der wissenschaftlichen Datenbank Exiobase umgestellt, um die Portfolioabdeckung auf 100 % zu erhöhen.

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

Die Assetklasse Hypotheken umfasst die Wohnraumfinanzierung der SAB, wobei die Emissionen des Energieverbrauchs der Gebäudenutzung bilanziert werden. Energieeffizienzdaten werden systematisch erfasst (Score 3). Die verfügbaren Realdaten deuten dabei auf eine hohe energetische Qualität des Objektbestands hin. Die Emissionen werden stark vom hohen Fernwärmeversorgungsanteil im Portfolio beeinflusst, sodass die langfristige Dekarbonisierung dieses Portfolios maßgeblich von den regionalen Versorgern abhängt. Die SAB würdigt diesen Umstand durch die Nutzung der regionalen CO_2-Faktoren der jeweiligen Fernwärmenetze. Wenn keine energetischen Informationen vorliegen, werden Referenzwerte aus der PCAF-Gebäudedatenbank auf Basis der Fläche genutzt (Datenqualität: 4), für Engagements ohne Objektdaten werden Mittelwerte desselben Portfolios unterstellt (Datenqualität: 5). Die ermittelte physische Emissionsintensität der Immobilienfinanzierungen wird zukünftig als strategische Beobachtungskennzahl genutzt, um Maßnahmen zur Dekarbonisierung des Portfolios abzuleiten.

Der CO_2-Fußabdruck der Anleihen von Staaten wird mittels der territorialen Emissionen exklusive LULUCF[2] bilanziert, um eine konsistente Vergleichbarkeit der Emissionen zu gewährleisten und methodisch bedingte Volatilitäten durch natürliche Kohlenstoffsenken auszuschließen. Aktuell unterliegt diese Assetklasse keiner direkten Steuerung, Neuinvestitionen in kontroverse Staaten sind durch die Ausschlusskriterien begrenzt.

Auf Basis des neuen PCAF-Standards wurde im Berichtsjahr eine Bilanzierungssystematik für Gebietskörperschaften entwickelt.[3] Dabei werden bei Verfügbarkeit die berichteten Emissionen der Bundesländer (Anlagebestand) bzw. Kommunen (Kreditbestand) angerechnet (Datenqualität: 1 oder 2, in Abhängigkeit zur externen Prüfung der Berichtsdaten). Alternativ werden die Emissionen der Region mittels des Allokationsfaktors der Bevölkerungsanzahl auf die Kommune heruntergebrochen (Datenqualität: 5). Die Metrik der Assetklasse dient der Transparenz und unterliegt keiner direkten Steuerung. Die SAB unterstützt die Kommunen als Finanzierungspartnerin für die kommunale Infrastruktur, etwa durch das nachhaltige Kommunaldarlehen.

2 LULUCF: Emissionen aus Landnutzung, Landnutzungsänderung und Forstwirtschaft
3 PCAF-Klasse Sub-Sovereigns

13

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. Einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

a. Scope 1 – direkte THG-Emissionen der SAB im Jahr 2025

THG-Emissionen in tCO_2e	Scope 1
Dresden	12,2
Leipzig	32,1
SAB gesamt	**44,3**

b. Es werden alle Gase in die Berechnung einbezogen, die aufgrund des Gebäude- und Geschäftsbetriebes entstehen.

c. Nicht relevant.

d. Die Emissionsbilanzierung umfasst den Standort Dresden ab dem Jahr 2019 und den Standort Leipzig ab Juli 2021.

e. Nicht relevant.

f. Nicht relevant.

g. Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent" (www.ecoinvent.ch), V.3.11, Oktober 2025).

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

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2e

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschl.:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

13

a. Scope 2 – indirekte energiebedingte THG-Emissionen der SAB im Jahr 2025

THG-Emissionen in tCO_2e	Dresden	Leipzig	SAB gesamt
Strom	-	-	-
Wärme	156	90	246
Gesamt	**156**	**90**	**246**

b. Scope 2 (Market Based) – indirekte THG-Emissionen der SAB im Jahr 2025

THG-Emissionen in tCO_2e	Scope 2
Dresden	156
Leipzig	90
SAB gesamt	**246**

c. Es werden alle Gase in die Berechnung einbezogen, die aufgrund des Gebäude- und Geschäftsbetriebes entstehen.
d. Die Emissionsbilanzierung umfasst den Standort Dresden ab dem Jahr 2019 und den Standort Leipzig ab Juli 2021.
e. Nicht relevant.
f. Nicht relevant.
g. Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent" (www.ecoinvent.ch), V.3.11, Oktober 2025).

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

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in t CO_2-Äquivalenten.
b. Einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.
c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.
d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschl.:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung geführt haben.
f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

a. Scope 3 – sonstige indirekte THG-Emissionen der SAB im Jahr 2025

Bankbetrieb

THG-Emissionen in tCO_2e	Scope 3
Dresden	308
Leipzig	199
SAB gesamt	**507**

Weitere Scope 3 Emissionen in tCO_2e	2021	2023	2024	2025
Pendlerverkehr	907,9	1.228,2	1.067,7	1.166,4

b. Es werden alle Gase in die Berechnung einbezogen, die aufgrund des Gebäude- und Geschäftsbetriebes entstehen.
c. Nicht relevant.
d. Nicht relevant.
e. Die Emissionsbilanzierung umfasst den Standort Dresden ab dem Jahr 2019 und den Standort Leipzig ab Juli 2021.
f. Nicht relevant.
g. Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent" (www.ecoinvent.ch), V.3.11, Oktober 2025).

Portfolio

Assetklasse nach PCAF	Exposure in MEUR	Finanzierte Emissionen Scope 1+2 in tCO_2e	Finanzierte Emissionen Scope 3[4] in tCO_2e/MEUR	Emissionsintensität in tCO_2e/MEUR	Datenqualität für Scope 1+2 (5=ungenau)
Unternehmenskredite	2.016,6	505.769,8	419.987,5	459,1	3,9
Unternehmensanleihen	1.288,8	3.310,6	146.502,6	116,2	2,2
Hypotheken	2.544,1	88.035,8	18.212,7	41,8	3,6
Staatsanleihen	227,6	37.700,9	-	165,7	1,0
Gebietskörperschaften	730,2	122.601,0	-	167,9	2,5
Gesamt	**6.807,2**	**757.418,0**	**584.702,8**	**197,2**	**3,2**

4 Die Scope 3-Emissionen der Unternehmensfinanzierungen kann aufgrund statistischer Limitationen aktuell nur die vorgelagerte Lieferkette geschätzt werden. Im Bereich der Hypotheken werden Mieterströme als Scope 3-Emissionen geschätzt.

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

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.
b. Einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.
c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

13

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

Emissionen in tCO_2e	2024	2025	Veränderung zum Vj	in %
Scope 1	100,4	44,3	-56,1	-56 %
davon Standort Dresden	51,8	12,2	-39,6	-77 %
davon Standort Leipzig	48,6	32,1	-16,5	-34 %
Scope 2	231,9	246,2	14,3	6 %
davon Standort Dresden	149,7	155,7	6	4 %
davon Standort Leipzig	82,2	90,5	8,3	10 %
Scope 3	530,3	507,4	-22,9	-4 %
davon Standort Dresden	333,4	308,4	-25	-8 %
davon Standort Leipzig	196,9	199,0	2,1	1 %
Gesamt	**862,6**	**798,0**	**-64,6**	**-8 %**
Gesamt Standort Dresden	534,8	476,4	-58,4	-11 %
Gesamt Standort Leipzig	327,8	321,6	-6,2	-2 %
Emissionen pro Mitarbeitende* gesamt	0,763	0,710	-0,053	-7 %
Emissionen pro Mitarbeitende* Standort Dresden	0,772	0,712	-0,060	-8 %
Emissionen pro Mitarbeitende* Standort Leipzig	0,752	0,710	-0,042	-6 %
geleistete Klimakompensationen	5,8	5,7	-0,1	-2 %

* Anzahl der Mitarbeitenden: Angestellte und Leiharbeitnehmer/-innen; ohne Vorstand; ohne Bachelorstudierende/Werkstudierende/Praktikanten/Trainees; ohne nicht aktive Mitarbeitende; ohne Mitarbeitende aus Chemnitz

b. Es werden alle Gase in die Berechnung einbezogen, die aufgrund des Gebäude- und Geschäftsbetriebes entstehen.
c. Die Emissionsbilanzierung umfasst den Standort Dresden ab dem Jahr 2019 und den Standort Leipzig ab Juli 2021.
d. Siehe a.
e. Grundlage für die Berechnung bilden die Emissionsfaktoren und Energieinput-Faktoren innerhalb des VFU-Kennzahlen-Tools des Vereins für Umweltmanagement anhand der Datenbank „Ecoinvent" (www.ecoinvent.ch), V.3.11, Oktober 2025).

14

14 ARBEITNEHMERRECHTE

Arbeitnehmerrechte und Vereinigungsfreiheit

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

Mit dem Stichtag des 01. Dezember 2025 sind 85,9 % der Beschäftigten tariflich angestellt. Hingegen arbeiten 2,7 % in außertariflichen Beschäftigungsverhältnissen.

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

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

Einbindung der Mitarbeitenden im Unternehmen und im Nachhaltigkeitsmanagement

Die SAB tritt über verschiedene institutionalisierte und informelle Formate direkt mit ihren Mitarbeitenden sowie mit deren Vertretungen in den Austausch. Mitarbeitende können ihre Perspektiven, Anliegen, Bedürfnisse oder Beschwerden abhängig vom jeweiligen Sachverhalt unter anderem gegenüber den unmittelbaren Führungskräften, dem Stab Personal und Organisationsentwicklung, dem Personalrat, der beauftragten Person für Gleichstellung und Diversität, der Schwerbehindertenvertretung, der betrieblichen Sozialberatung sowie den Compliance- und Datenschutzbeauftragten äußern. Die dabei gewonnenen Rückmeldungen werden durch die jeweils zuständigen Organisationseinheiten aufgegriffen und fließen, soweit relevant, in personalbezogene, organisatorische und strategische Entscheidungen ein, beispielsweise in die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, interne Kommunikationsmaßnahmen, Weiterbildungs- und Gesundheitsangebote sowie die Begleitung von Veränderungsprozessen. Hinweise auf mögliche Verstöße gegen gesetzliche oder interne Vorgaben können darüber hinaus über ein anonym nutzbares elektronisches Hinweisgebersystem oder gegenüber einer externen Ombudsperson abgegeben werden.

Personalrat

Der Personalrat der SAB nimmt auf der Grundlage des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes (SächsPersVG) die Interessen der Beschäftigten wahr. Mit Ausnahme des Vorstands werden somit 100 % der Mitarbeitenden durch die gewählten Arbeitnehmendenvertretungen vertreten. Die Wahl des Personalrats erfolgt alle vier Jahre durch eine geheime und unmittelbare Wahl der Beschäftigten. In sozial-, personal- sowie organisatorischen Angelegenheiten agiert der Personalrat als deren verbindliche Interessenvertretung. Er wirkt an Maßnahmen zur Gestaltung sicherer, gesunder und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen mit, fördert die Gleichstellung

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

ESG-Multiplikatoren

Im Bereich Nachhaltigkeitsmanagement werden ESG-Multiplikatoren aus verschiedenen Einheiten der Bank eingesetzt, um die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu unterstützen. Sie tragen das Thema Nachhaltigkeit in die Organisation und fördern den internen Austausch zu ESG-relevanten Themen. Zugleich ermöglichen sie es den Beschäftigten, fachbereichsspezifische Rückmeldungen und Fragestellungen in das Nachhaltigkeitsmanagement einzubringen.

Nachhaltigkeitsmanagement

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

Youth Council

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

Inklusionsteam

Die Schwerbehindertenvertretung der SAB ist Teil des Inklusionsteams, in dem Arbeitgeber, Personalrat und betriebliche Sozialberatung eng zusammenarbeiten. Gemeinsam setzen sie die Inklusionsvereinbarung um, um die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern und die gesundheitliche Prävention aller Beschäftigten zu stärken. Zusätzlich bringt das Inklusionsteam zusammen mit der Schwerbehindertenvertretung, der Beauftragten für Gleichstellung und Diversität, dem Frauennetzwerk sowie dem Youth Council die Perspektiven von Beschäftigtengruppen ein, die besonderen Benachteiligungs- oder Schutzrisiken ausgesetzt sein können. Diese integrierten Strukturen ermöglichen es, gruppenspezifische Anliegen frühzeitig zu erkennen und bei personalbezogenen, organisatorischen und strategischen Entscheidungen zu berücksichtigen.

Risiken

Mögliche Risiken im Bereich der Arbeitnehmerbelange werden systematisch im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse und der Personalstrategie erfasst und bewertet. Zu den zentralen Risiken zählen die Herausforderungen durch den Fachkräftemangel und die demografische Entwicklung, die den Verlust von Know-how durch Fluktuation oder altersbedingte Abgänge mit sich bringen können. Ebenso bergen die zunehmende Digitalisierung und Arbeitsverdichtung Risiken wie eine mögliche Überlastung der Mitarbeitenden oder eine sinkende Halbwertszeit von Fachwissen. Die SAB begegnet diesen Risiken durch eine strategische Personalplanung, die auf gezielte Nachfolgeplanung, frühzeitigen

14

15

Kompetenzaufbau und flexible Arbeitsmodelle wie FlexWork/FlexSpace setzt. Ergänzt wird dies durch ein umfangreiches Weiterbildungsangebot und Maßnahmen zur Förderung der Resilienz der Belegschaft. Die Personalstrategie bildet dabei die Grundlage, um aktuelle und zukünftige Herausforderungen mit einer motivierten und qualifizierten Belegschaft zu erfüllen und Risiken frühzeitig zu reduzieren.

15 CHANCENGERECHTIGKEIT

Gleichstellung und Diversität

Die Förderung von Gleichstellung und Diversität ist ein zentrales Anliegen der SAB und fest in der Geschäftsstrategie verankert. So verurteilt die SAB Diskriminierungen jeglicher Art, sei es etwa zur Herkunft, zur Religion, zum Alter, zum Geschlecht, zur sexuellen Orientierung oder zu einer körperlichen Beeinträchtigung. Zur Umsetzung dieser Grundsätze finden unter anderem Beratungen von Einzelpersonen und Teams statt, um Anliegen zu klären und das Bewusstsein für Chancengleichheit zu stärken. Die Zusammenarbeit mit dem Diversitätsbeauftragten, dem Frauennetzwerk und dem Youth Council fördert vielfältige Perspektiven und eine inklusive Unternehmenskultur. Als Bekenntnis der SAB zur Gleichstellung im beruflichen Kontext und der Etablierung einer Kultur der Diversität unterzeichnete die SAB 2024 die Charta der Vielfalt, die für das Geschäftsjahr 2025 fortbestand. Neue Mitarbeitende absolvieren zu Beginn ihrer Tätigkeit Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), um für die Themen Gleichstellung und Diskriminierungsprävention zu sensibilisieren. Der Anteil weiblicher Führungskräfte stieg 2025 auf 44,1 %. Die SAB hat sich zum Ziel gesetzt, zum einen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, zum anderen die Diversität in der SAB durch ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu fördern – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Wir streben eine paritätische Besetzung bei fachlichen und disziplinarischen Führungspositionen an.

In der SAB besteht ein Inklusionsteam, in dem der Leiter des Stabsclusters Personal und Kultur sowie eine Referentin des Stabs Personal und Organisationsentwicklung als Vertretung des Arbeitgebers, 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. Ein zentrales Anliegen ist dabei die Barrierefreiheit der Arbeitsstätten der SAB. Damit sind die Voraussetzungen für eine effektive und auch gelebte Inklusion gegeben. Das Inklusionsteam ist am Beschaffungsprozess beteiligt, wenn neue Software eingeführt wird oder neuartige Arbeitsmittel oder Büroausstattung angeschafft werden sowie bei der Planung von Baumaßnahmen. Neben der Barrierefreiheit der Arbeitsstätten und Arbeitsplätze steht die Barrierefreiheit für neue Softwarelösungen im Fokus.

Die SAB fördert die Mitbestimmung und Vernetzung ihrer Mitarbeitenden durch verschiedene interne Netzwerke. Das „Youth Council“ ermöglicht jungen Mitarbeitenden, sich aktiv in die Entwicklung der Bank einzubringen.

Im Jahr 2025 organisierte das Frauennetzwerk der Sächsischen Aufbaubank zudem diverse Veranstaltungen zur Förderung der internen und externen Vernetzung von Frauen. Diese Aktivitäten umfassten unter anderem Finanzcoachings, Informationsabende zu ehrenamtlichem Engagement sowie Veranstaltungen zur Stärkung des Bewusstseins für Gleichberechtigung und spezifische Bedürfnisse in der Arbeitswelt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur der SAB. Ein flexibles Arbeitszeitmodell, Gleitzeit und die Möglichkeit von Teilzeit für Mitarbeitende und in Führungspositionen (2,2 % der Führungs-

15

kräfte waren 2025 in Teilzeit tätig) ermöglichen den Beschäftigten eine bessere Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen wie der Pflege von Angehörigen. 2025 waren 22,7 % der Mitarbeitenden in Teilzeit (ohne Altersteilzeit) tätig (Vj: 23,3 %). Eine Dienstvereinbarung zu FlexWork und FlexSpace bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, flexibel im Homeoffice zu arbeiten. 2025 nutzten 99 % der Belegschaft diese Möglichkeit, unterstützt durch eine umfassende technische Ausstattung.

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

Die SAB hat mit der Gewerkschaft ver.di einen Transformations-Tarifvertrag abgeschlossen, der unter anderem durch Altersteilzeit und befristete Einsatzoptionen die Voraussetzungen für eine nachhaltige Personalausstattung schafft. Seit dem 01. Januar 2024 werden keine Beschäftigungsverhältnisse auf Basis von Arbeitnehmerüberlassungen in der SAB angeboten.

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

Gesundheit und Arbeitsschutz

Die SAB legt großen Wert auf ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld und die Einhaltung der Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes. Sicherheitsbeauftragte und ein Arbeitsschutzausschuss überwachen regelmäßig die Arbeitsbedingungen und entwickeln Maßnahmen zur Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der Beschäftigten. Angebote wie Rückentraining, Augentraining und bewegte Pausen fördern die Gesundheit der Mitarbeitenden. Eine moderne Arbeitsplatzausstattung, darunter höhenverstellbare Schreibtische, Ruheräume und ein gesundes Kantinenangebot, unterstützt das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) hilft Mitarbeitenden in gesundheitlich schwierigen Situationen, geeignete Maßnahmen zur Überwindung von Arbeitsunfähigkeit zu finden. Die betriebliche Sozialberatung bietet darüber hinaus umfassende Unterstützung bei psychosozialen und mentalen Herausforderungen. Mitarbeitende können sich vertrauensvoll an die betriebliche Sozialberatung wenden, um Unterstützung bei Themen wie Stressmanagement, Konflikten am Arbeitsplatz, Überforderung, psychischen Problemen oder persönlichen Krisen zu erhalten. Die Beratung erfolgt vertraulich und unterliegt der gesetzlichen Schweigepflicht. Zusätzlich werden Coachings und Mediationen angeboten, um Belastungssituationen zu bewältigen und die Resilienz der Mitarbeitenden zu stärken. Ergänzend fördert die SAB den Zusammenhalt und die Gesundheit der Mitarbeitenden durch verschiedene Sportgruppen, darunter Badminton, Fußball, Gymnastik, Schwimmen, LNB-Motion, Tischtennis, Volleyball und Yoga. Die Bank bezuschusst die Mitgliedsbeiträge. Zudem bietet die SAB ihren Mitarbeitenden den EGYM Wellpass als Firmenfitness- und Gesundheitsangebot an und bezuschusst diesen. Dadurch erhalten die Beschäftigen Zugang zu verschiedenen Sport-, Bewegungs- und Entspannungsangeboten.

16

16 QUALIFIZIERUNG

Qualifizierung und Beschäftigungsfähigkeit

Die SAB hat es sich zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden langfristig zu sichern und sie gezielt auf die Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt vorzubereiten. Dabei stehen die Förderung von fachlicher, methodischer und persönlicher Kompetenz sowie die Anpassung an technologische und demografische Veränderungen im Mittelpunkt. Die Personalentwicklung der SAB verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl den Wissensaufbau als auch

16

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

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

- **SAB Lernwelt:** Über das Learning Management System SAP SuccessFactors Learning bietet die SAB interne Schulungen in den Bereichen Bank, IT, Methodentraining, Prävention, Recht und Softskills an. Ergänzt wird das Angebot durch moderne E-Learning-Formate, die den individuellen Lernbedürfnissen gerecht werden. Im Jahr 2025 haben 75 % der Mitarbeitenden an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen (Vj: 78 %). Insgesamt wurden 2.659 Fortbildungstage (Vj: 2.941) in Anspruch genommen, wobei jede teilnehmende Person im Durchschnitt 3,0 Weiterbildungstage absolvierte (Vj: 3,2).
- **DigiCampus:** Dieses Programm vermittelt grundlegende digitale Kompetenzen, um Mitarbeitende auf die Anforderungen der digitalen Transformation vorzubereiten.
- **Kompass-Gespräch:** Regelmäßige Gespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden dienen der Analyse der individuellen Kompetenzen und der Planung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen.
- **Mentoring:** Das Mentoring-Programm bringt erfahrene Führungskräfte mit Mitarbeitenden zusammen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten. Ziel ist es, Netzwerke zu stärken und Potenziale sichtbar zu machen.
- **Hospitation:** Mitarbeitende können für bis zu acht Wochen in eine andere Abteilung wechseln, um Arbeitsabläufe besser zu verstehen, Wissen weiterzugeben und bereichsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern.
- **Nachwuchsförderung:** Die SAB legt großen Wert auf die gezielte Förderung von Nachwuchskräften. Dazu zählen:
  - **Duale Studiengänge:** Zum 31. Dezember 2025 waren 12 duale Studierende
  - (Vj: 13) in den Fachrichtungen Bank, Informationstechnologie und Wirtschaftsinformatik im Rahmen ihrer praktischen Ausbildung in der SAB tätig.
  - **Trainee-Programme:** Vier Trainees (Vj: fünf) wurden im Jahr 2025 beschäftigt, von denen zwei in ein Arbeitsverhältnis übernommen wurden.
  - **Werkstudierende und nebenberufliche Studiengänge:** 16 Mitarbeitende (Vj: 24) waren 2025 als Werkstudierende in der SAB tätig. Fünf Mitarbeitende (Vj: sechs) wurden bei nebenberuflichen Studiengängen unterstützt.

Die SAB reagiert auf den demografischen Wandel und die zunehmende Digitalisierung mit einer strategischen Personalplanung, die auf die frühzeitige Identifikation und Förderung von Schlüsselkompetenzen abzielt. Maßnahmen wie flexible

Arbeitszeitmodelle, hybride Arbeitsansätze (FlexWork/FlexSpace) und die Förderung von Work-Life-Blending tragen dazu bei, die Bindung und Motivation der Mitarbeitenden zu stärken. Ergänzend werden technologische Tools und Employee Self Services eingeführt, um Prozesse zu vereinfachen und die Arbeitsbelastung zu reduzieren.

Risikobetrachtung

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

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

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

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 – 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

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

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

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

Arbeitsbedingte Verletzungen

a. Für alle Angestellten (1.124 Mitarbeitende):

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen	4
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Prellung, Zerrung
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden	*

* Aufgrund des Nulldurchlaufes (am Ende des Jahres muss das Zeitkonto ausgeglichen werden, sodass die Über-/Minusstunden 0 betragen) entspricht das Arbeitsvolumen grundsätzlich dem arbeitsvertraglich vereinbarten Zeitkontingent. Bei außertariflich vergüteten Mitarbeitenden erfolgt keine Zeiterfassung.

16

Arbeitsbedingte Erkrankungen

a. Für alle Angestellten:

Aus Datenschutzgründen werden diese Daten nicht erhoben.

b. Für alle Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

Aus Datenschutzgründen werden diese Daten nicht erhoben.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls, warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

a. Zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns erhalten alle Mitarbeitenden eine Unterweisung zum Arbeitsschutz. Zudem müssen diese jährlich eine Pflichtschulung zum Thema "Gesamtnotfallplanung in der SAB" absolvieren, welche relevante Inhalte zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vermittelt. Alle Informationen zu beiden Themen werden zentral und aktuell im Intranet oder auf der Informationsplattform im Confluence zur Verfügung gestellt. Dazu gehören:
   - Unterweisungsunterlagen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz
   - Regelwerke der SAB für den Gesamtbankbetrieb (Arbeitsordnungen und Fachhandbücher)
   - Einzelne Inhaltsseiten zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur Gesundheitsförderung, zur Gefährdungsbeurteilung, zur betrieblichen Sozialberatung, zur Betriebssportgemeinschaft (BSG), zum Betriebsarzt sowie zu Vorsorgeangeboten

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

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

16

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

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
- *i. Geschlecht;*
- *ii. Angestelltenkategorie.*

i. weiblich: 21,68 Stunden (Vj: 23,92 Stunden) / männlich: 28,88 Stunden (Vj: 28,23 Stunden)
ii. Mitarbeitende: 19,63 Stunden (Vj: 22,18 Stunden) / Führungskräfte: 64,12 Stunden (Vj: 52,04 Stunden)

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

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

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

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

Unter 30 Jahre	0 %
30 bis 50 Jahre	33 %
Über 50 Jahre	67 %

a. iii. Sonstige Diversitätskategorien werden nicht erfasst.
b. i. Mitarbeitende (1.031): 35 % männlich; 65 % weiblich; Führungskräfte (93): 56 % männlich; 44 % weiblich

Mitarbeiterstruktur zum 31. Dezember	2023	2024	2025
Vorstand	2	2	2
davon Anteil Frauen in %	50	50	50
Angestellte	1.081	1.131	1.124
davon Anteil Frauen in %	62,6	63,7	63,0
davon Schwerbehinderte/ Gleichgestellte	52	67	66
davon Schwerbehinderte/ Gleichgestellte in %	4,8	5,9	5,9

b. ii. Mitarbeitende:

Alter	2023	2024	2025
unter 30	4,1 %	3,5 %	3,5 %
30–50	54,2 %	52,2 %	50,5 %
über 50	41,7 %	44,6 %	46,0 %

b. ii. Führungskräfte:

Alter	2023	2024	2025
unter 30	0 %	0 %	0 %
30–50	52,4 %	48,9 %	51,6 %
über 50	47,6 %	51,1 %	48,4 %

b. iii. Sonstige Diversitätskategorien werden nicht erfasst.

16

17

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

Im Jahr 2025 wurden keine Diskriminierungsfälle bekannt.

17 MENSCHENRECHTE

Zur Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) besteht eine Dienstvereinbarung. Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sollen verhindert werden, womit dem Art. 2 der UN-Menschenrechtscharta Rechnung getragen wird. Mit der Einsetzung der beauftragten Person für Gleichstellung und Diversität erfolgte die strukturelle Verankerung. Mitarbeitende, die sich benachteiligt oder belästigt fühlen, können eine offizielle Beschwerde einreichen, die unter Wahrung höchster Vertraulichkeit durch den Stab Personal und Organisationsentwicklung und den Personalrat geprüft wird. Betroffene werden dabei geschützt und dürfen keine Nachteile aufgrund ihrer Beschwerde erfahren.

Als Arbeitgeberin respektiert und schützt die SAB das Privatleben ihrer Mitarbeitenden. Die Dienstvereinbarungen zur Videoüberwachung von Gebäudebereichen sowie Leistungs- und Verhaltenskontrollen wurden unter Einhaltung der Anforderungen des Art. 12 der UN-Menschenrechtscharta entwickelt und umgesetzt.

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

Die SAB ist Mitglied der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken. Mit der Dienstvereinbarung Umsetzungsrichtlinie zur Eingruppierung wird der Tarifvertrag umgesetzt, und es besteht eine transparente Vergütungsregelung; Art. 23 der UN-Menschenrechtscharta wird somit ebenfalls umgesetzt.

Mit der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeit wurden Flexibilität und Freiräume in der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung für die Mitarbeitenden als Ausdruck der Wertschätzung und des Vertrauens umgesetzt. Der tariflich geregelte Freizeitanspruch wurde nicht reglementiert und somit Art. 24 der UN-Menschenrechtscharta besonders berücksichtigt.

Aufgrund der hohen gesetzlichen Vorgaben sowie der bereits umgesetzten Maßnahmen wurden im Berichtszeitraum keine neuen Ziele zur Lieferkette festgelegt. Die SAB sichert die Einhaltung der Menschenrechte durch bestehende Dienstvereinbarungen, Ausschlusskriterien und etablierte Prozesse zuverlässig ab.

Verhaltenskodex

Die SAB hat einen Verhaltenskodex, welcher allen Mitarbeitenden Handlungsorientierung stiftet und Grundsätze sowie Werte in Verbindung mit berufsethischen, moralischen und rechtlichen Anforderungen vorgibt. Meldungen zu Verstößen gegen Gesetze und interne Regelungen können direkt dem Compliance-Beauftragten der SAB oder auch anonym über einen eingerichteten Briefkasten sowie an eine extern gebundene Kontaktperson (Ombudsmann) übermittelt werden. Im Berichtszeitraum wurden keine Verstöße festgestellt.

Ausschlusskriterien im Eigengeschäft und der Eigenanlage

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

- **Eigengeschäft:** Die SAB finanziert keine Geschäftspartner, die aufgrund von Korruption, Bestechung, Bilanzfälschung, Wettbewerbsverstößen, Geldwäsche oder Steuerhinterziehung verurteilt wurden, auf einer Sanktionsliste für Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder strafbare Handlungen aufgeführt sind oder nachweislich Menschenrechtsverletzungen begehen.

17

- **Eigenanlage:** In der Eigenanlage werden Unternehmen ausgeschlossen, die nachweislich gegen Menschenrechte verstoßen, Kinder- oder Zwangsarbeit einsetzen, Mindeststandards des Arbeitsschutzes oder Gewerkschaftsrechte verletzen.

Public Corporate Governance Kodex

Im Jahr 2025 veröffentlichte die SAB für das Geschäftsjahr 2025 erneut einen Corporate-Governance-Bericht entsprechend dem Public Corporate Governance Kodex des Freistaates Sachsen. Der Bericht enthält wesentliche Bestimmungen zur Leitung, Überwachung und Prüfung von Unternehmen sowie international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Damit soll zum einen die Leitung und Überwachung des Unternehmens durch seine Organe verbessert werden. Zum anderen soll durch Transparenz, Verantwortungsbewusstsein und Kontrolle das öffentliche Vertrauen in Beteiligungsunternehmen des Freistaates Sachsen sowie in den Freistaat Sachsen als Anteilseigner gestärkt werden.

Selbsterklärung in der Beschaffung

In der Beschaffung wird eine Selbsterklärung für Lieferanten und Dienstleister angewendet, womit für die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sensibilisiert wird. Beschaffungen erfolgen diskriminierungsfrei, unter Wahrung der Gleichbehandlung und Wirtschaftlichkeit. Dabei werden ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Die beschaffungsverantwortlichen Organisationseinheiten orientieren sich an der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie an der Nichtfinanziellen Berichterstattung. Es wurden keine weiteren gesonderten Ziele gesetzt und keine wesentlichen Risiken festgestellt. Gleichwohl wird die Einhaltung der Menschenrechte durch die oben genannten Maßnahmen gestärkt und mögliche Risiken werden minimiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen".

a. Alle Lieferanten und Dienstleister der SAB müssen eine Selbsterklärung bei Vertragsabschluss unterzeichnen, welche folgende Aspekte beinhaltet:

Nachhaltigkeit

Lieferanten und Dienstleister richten sich an einer umwelt- und ressourcenschonenden Wirtschaftsweise aus. Das heißt, dass energie- sowie treibhausgasreduzierende Maßnahmen im Vordergrund stehen und im gesamten Prozess auf eine Vermeidung bzw. Reduktion von abiotischen Rohstoffen sowie Abfällen geachtet wird. Bestmöglich werden umweltschonende, nachwachsende Rohstoffe genutzt, um die Umweltbelastung zu minimieren.

Geschäftsethik

Von den Lieferanten und Dienstleistern wird erwartet, dass diese geltende Gesetze, Vorschriften und Bestimmungen einhalten und den Datenschutz sicherstellen. Der Lieferant oder Dienstleister unterstützt und duldet keine Korruption oder Betrug. Er muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung in seinem Unternehmen zu unterbinden.

Verantwortungsbewusster Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Von den Lieferanten und Dienstleistern wird die Erfüllung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) erwartet.

17

Gesundheitsschutz, Sicherheit und Umweltschutz

Von den Lieferanten und Dienstleistern wird die Einhaltung der EU-Umwelt-Standards erwartet.

b. Nicht relevant.

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

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

Die Geschäftsstandorte der SAB befinden sich ausschließlich im Freistaat Sachsen. In 100 Prozent der Geschäftsstandorte werden die Menschenrechte eingehalten.

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

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Eine Bewertung von Lieferanten der SAB erfolgt zu 100 % über die abzugebende Selbsterklärung. Diese umfasst die wichtigsten sozialen, ökologischen und ethischen Standards zusammen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

a. Eine Bewertung von Lieferanten der SAB erfolgt zu 100 Prozent über die abzugebende Selbsterklärung. Diese umfasst die wichtigsten sozialen, ökologischen und ethischen Standards zusammen.
b. / d. / e. Es wurden keine Lieferanten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen sozialen Auswirkungen ermittelt.
c. Nicht relevant. Nach Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes am 01. Januar 2023 hat eine eingehende Prüfung ergeben, dass die SAB nicht verpflichtend betroffen ist.

18

18 GEMEINWESEN

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

Übergeordnetes Engagement

Sie nimmt eine Rolle als Multiplikator und Intermediär von Wissen im regionalen und im überregionalen Bereich ein, insbesondere in den gesetzlich vorgesehenen Förderbereichen. Im Förderbereich Wirtschaft war die SAB vielfältig als Netzwerk- und Gesprächspartner aktiv, u. a. auf dem ersten KI-Kongress „Brains on Silicon" in Dresden. Als erneuter Sponsor des Ostdeutschen Wirtschaftsforums richtete die SAB einen Workshop zur Finanzierung von Unternehmen in Ostdeutschland aus und vernetzte dafür ostdeutsche Förderbanken, die Europäische Investitionsbank und den Ostdeutschen Bankenverband mit Unternehmen der Region. Darüber hinaus war die SAB erneut ein Organisator des Sustainable Finance Forum in Leipzig – eines der zentralen Formate des Sustainable Finance in Ostdeutschland. Im

Bereich Infrastruktur und Kommunales war die SAB erstmals Gastgeber der bundesweiten VKU-Finanzierungskonferenz, der jährlichen Tagung zur Zukunft der Infrastrukturentwicklung und beteiligte sich am Ostdeutschen Energieforum. Bei allen Gelegenheiten setzte sie Impulse für die Weiterentwicklung der Infrastrukturfinanzierung. 2025 war die SAB zudem als kompetenter Beratungspartner für die überall anstehende Verwaltungsmodernisierung gefragt. Neben der Berufung der Vorstandsvorsitzenden Frau Dr. Leonhardt in die „Reformkommission zur Stärkung und Entlastung der sächsischen Kommunen", teilte die Bank ihre Transformationserfahrungen mit vielen Institutionen im Freistaat. In ihrem Engagement für Sachsen setzte die SAB mit dem Sponsoring der Kulturhauptstadt Chemnitz 2025 ein wichtiges Zeichen. Das Projekt „Gründergaragen" förderte Kreativorte, die für Gründungen, Innovation und Zusammenhalt stehen. Im Leipziger Gemeinwohlparlament trägt die Bank zur Demokratie- und Stadtentwicklung bei.

Die SAB betreibt Sponsoring anhand klar definierter Kriterien und unterstützte 2025 insgesamt 17 Vorhaben mit einem Volumen von 110.606 EUR. Dabei wurde die Systematik der globalen Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt. 19 % der Sponsoringleistungen konnten keinem SDG zugeordnet werden (Vj: 14 %).

Globale Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG)	Anteil an Gesamtsponsoring
4 – Hochwertige Bildung	4 %
5 – Geschlechtergleichheit	1 %
7 - Bezahlbare und saubere Energie	9 %
8 – Nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit	16 %
9 – Industrie, Innovation und Infrastruktur	50 %

Seit mehreren Jahren beauftragt die SAB eine Werkstatt für Menschen mit Behinderungen der Lebenshilfe Dresden e. V. sowie die Gesellschaft für Auftragsbeschaffung und Vergabe an Werkstätten für behinderte Menschen mit der Entsorgung von Elektronikschrott. Ferner wird ein Teil der Werbemittel der SAB über die Behindertenwerkstatt WFB - Haslach gGmbH bezogen. Bei der Beschaffung von Werbemitteln wird besonders auf Nachhaltigkeit geachtet. Im Jahr 2025 wurden zudem nicht mehr benötigtes Mobiliar als Sachspenden an gemeinnützige lokale Organisationen geleistet.

Die alljährliche Weihnachtsspendenaktion wurde 2025 erstmals als Gemeinschaftsaktion des Frauennetzwerks und des Youth Council der SAB durchgeführt. Neben den Frauenhäusern in Sachsen wurden auch Kinder- und Jugendwohngruppen sowie ein Tierheim unterstützt. Im Rahmen der Wunschbaum-Aktion konnten insgesamt 250 Wünsche von Frauen, Kindern und Jugendlichen erfüllt werden. Zudem wurden Sachspenden für das Tierheim gesammelt.

Die durch das Youth Council organisierte „Social Week" wurde nach der deutlich positiven Resonanz weiter ausgebaut. Über 160 Mitarbeitende haben sich für ein ehrenamtliches Engagement in den 20 zur Verfügung stehenden Organisationen gemeldet und einen Tag bei ausgewählten Projekten und Einrichtungen ausgeholfen. Unter ihnen befanden sich die Tafel Dresden e. V. und das Kinderhospiz Bärenherz in Leipzig.

Beschwerdemanagement

Zentral für die SAB ist ein angemessener Umgang mit Kunden und anderen Stakeholdern, insbesondere im Zusammenhang mit der zeitnahen Bearbeitung von Beschwerden. Hierzu stehen verschiedene Möglichkeiten der Beschwerdeeinreichung zur Verfügung. Einmal jährlich erhält der Vorstand im Rahmen des Beschwerdeberichtes eine ausführliche Berichterstattung zu den erfassten Beschwerden. Im Geschäftsjahr 2024 gingen 2.027 (Vj: 1.150) Beschwerden bei der SAB ein, welche sich hauptsächlich auf die Erreichbarkeit sowie auf Bearbeitungszeiten und Termintreue bei Zuschussprogrammen bezogen. Die größte Anzahl an Beschwerden sind in den beiden stückzahlintensiven Programmen Auf-

stiegsBaföG (58 % der Gesamtbeschwerden) und Reparaturbonus (21 % der Gesamtbeschwerden) zu verzeichnen gewesen. Zur Klärung der Beschwerdeanliegen und zur Wiederherstellung der Kundenzufriedenheit werden die Sachverhalte individuell und in enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen bearbeitet. Die Beschwerdeführenden werden kontaktiert und über die Ergebnisse der Bearbeitung sowie die Behebung des Beschwerdegrundes informiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert.
Hintergründe zu erzielten Umsätzen und der Gewinnverwendung wurden im Geschäftsbericht für 2025 umfassend ausgeführt und sind unter diesem Link aufzufinden.

19 POLITISCHE EINFLUSSNAHME

Die SAB wahrt laut dem Gesetz zur Errichtung der Sächsischen Aufbaubank - Förderbank - immer das Neutralitätsgebot. Sie übt keinen politischen Einfluss aus und leistet keine sonstigen mittelbaren oder unmittelbaren oder finanziellen Zuwendungen an politische Parteien und verfolgt keine politischen Aktivitäten. Zudem ist die SAB in keiner politisch aktiven Organisation Mitglied.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die SAB hat im Berichtszeitraum keine Parteispenden geleistet.

20 GESETZES- UND RICHTLINIENKONFORMES VERHALTEN

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 19 (Vj: 20) Sachverhalte von möglichen Interessenkollisionen angezeigt. Nach Prüfung dieser Sachverhalte ergaben sich in 9 Fällen Anhaltspunkte für mögliche Interessenkonflikte. In diesen Fällen wurden risikomindernde Maßnahmen angeordnet und erfolgreich umgesetzt, um Reputationsschäden für die Bank zu vermeiden und den Schutz der Mitarbeitenden zu gewährleisten.

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

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

18

19

20

20

Sowohl der bestellte Geldwäsche- wie auch der Compliancebeauftragte berichten direkt dem Vorstand anlassbezogen und regelmäßig in ihren jährlichen Tätigkeitsberichten. Die Jahresberichte der Compliance-Funktion werden ebenso dem Verwaltungsrat zur Kenntnis gegeben. Der Vorstand sowie alle Mitarbeitenden werden jährlich zu Themen der Geldwäscheprävention und strafbaren Handlungen geschult. Beschäftigte in potenziell geldwäscherelevanten Geschäftsbereichen werden zusätzlich alle zwei Jahre vertieft geschult. Neu eingestellte Beschäftigte werden unmittelbar bei Arbeitsantritt geschult. Soweit anlassbezogen erforderlich, finden zudem weitere Sensibilisierungsmaßnahmen für Mitarbeitende statt.

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

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

a. Die jährliche Risikoanalyse betrifft alle Geschäftsstandorte der SAB. Demzufolge wurden 100 Prozent der Betriebsstätten der SAB auf Korruptionsrisiken geprüft.
b. Als erhebliche Korruptionsrisiken werden Risiken definiert, die nach dem Ergreifen von Maßnahmen verbleiben. In der jährlichen Risikoanalyse zeigten alle Betriebsstätten der SAB unter Berücksichtigung der ergriffenen Maßnahmen keine bemerkenswerten Risiken in Bezug auf Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder sonstige strafbare Handlungen.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die gegen die Organisation/deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

a. Im Berichtszeitraum ergaben sich keine bestätigten Fälle von Korruption und Bestechung oder sonstige sanktionsbewehrte Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.
b./c./d. Nicht relevant, da keine bestätigten Korruptionsvorfälle in 2025 vorlagen.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
   i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
   ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
   iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder/nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

a. Im Berichtszeitraum musste die SAB keine Bußgelder infolge der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu zahlen. Auch nicht-monetäre Sanktionen wurden nicht verhängt.
b. Die SAB hat keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und Vorschriften ermittelt.
c. Nicht relevant.

Herausgeber
Sächsische Aufbaubank - Förderbank -
Gerberstraße 5
04105 Leipzig
Tel. 0341 70292-4061
E-Mail: nachhaltigkeit@sab.sachsen.de
www.sab.sachsen.de

Redaktion
Sächsische Aufbaubank - Förderbank -

Gestaltung
Blaurock Markenkommunikation GmbH