



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020

Nichtfinanzielle Erklärung



Vorwort des Vorstands

Ob als Partner von Wirtschaft, Land und Kommunen, als Arbeitgeber, Auftraggeber oder Förderer - die SaarLB fühlt sich als Anstalt des öffentlichen Rechts in besonderem Maße dem Gemeinwohl verpflichtet. Mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie bekennt sich die Bank zu ihrer Verantwortung und ihrem öffentlichen Auftrag, der eine neuzeitliche und ganzheitliche Interpretation erfährt.

Seit dem Geschäftsjahr 2017 veröffentlicht die SaarLB einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht, der den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) entspricht.

Der Erstellung des Berichts lag der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) als Rahmenwerk zu Grunde. Die SaarLB hat eine Entsprechenserklärung abgegeben, wobei die Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI SRS, s. Anlage 8) zur Anwendung kamen.

Die SaarLB wird auch in Zukunft ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten konsequent fortführen und kontinuierlich weiter ausbauen.

Der Vorstand

Dr. Thomas Bretzger

Gunar Feth

Frank Eloy

Dr. Matthias Böcker



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex
Berichtsjahr 2020



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Inhaltsverzeichnis

0	Einführung	2
1	Strategie	2
1.1	Die Nachhaltigkeitsstrategie der SaarLB	2
1.2	Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie	3
1.3	Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie.....	5
1.4	Berücksichtigung der Wertschöpfungskette	5
2	Prozessmanagement	7
2.1	Organisation und Verantwortung	7
2.2	Der Managementprozess.....	7
2.3	Controlling und nichtfinanzielle Indikatoren	8
2.4	Nachhaltige Anreizsysteme	9
2.5	Beteiligung von Anspruchsgruppen	11
2.6	Innovations- und Produktmanagement.....	13
3	Umwelt	16
3.1	Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen.....	16
3.2	Ressourcenmanagement.....	16
3.3	Klimarelevante Emissionen.....	18
4	Gesellschaft	19
4.1	Schutz von Arbeitnehmerrechten.....	19
4.2	Gewährleistung von Chancengerechtigkeit	21
4.3	Förderung der Mitarbeiterqualifizierung	22
4.4	Einhaltung von Menschenrechten.....	24
4.5	Unterstützung des Gemeinwesens.....	26
4.6	Politische Einflussnahme und transparente Interessensvertretung	28
4.7	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.....	29
 Anlagen		
	Anlage 1: Ableitung Handlungsfelder aus Wesentlichkeitsanalyse	33
	Anlage 2: Ziele / Leitsätze pro Handlungsfeld	34
	Anlage 3: Soziale Kennzahlen	37
	Anlage 4: Das Nachhaltigkeitsprogramm der SaarLB	38
	Anlage 5: Umweltkennziffern SaarLB inkl. LBS Saar – Jahreswerte	45
	Anlage 6: Umweltkennziffern SaarLB inkl. LBS Saar – Vorjahresvergleich	48
	Anlage 7: Investorenreport Green Bond Programm der SaarLB.....	51
	Anlage 8: Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung	52

0 Einführung

Die SaarLB ist die deutsch-französische Regionalbank mit Sitz in Saarbrücken und einer Niederlassung in Frankreich (SaarLB France). Sie unterhält auch eine öffentliche Bausparkasse als rechtlich unselbstständige Einrichtung (LBS Landesbausparkasse Saar, im Folgenden LBS genannt). Die SaarLB bietet für beide Länder grenzüberschreitende Kenntnis der Märkte, Geschäftssancen und Rechtsnormen. Der Zielmarkt der SaarLB ist in der Geschäfts- und Risikostrategie festgelegt und umfasst Deutschland (mit Priorität auf den Regionalmarkt), Frankreich (hier insbesondere Grand Est) sowie für einzelne Geschäftssegmente die angrenzenden Regionen. Mit ihrem deutsch-französischen Geschäftsmodell versteht sich die SaarLB auch als Förderer der deutsch-französischen Freundschaft im Sinne der Frankreichstrategie der saarländischen Landesregierung.

Die SaarLB konzentriert sich auf den Mittelstand mit der Betreuung von Firmenkunden, Immobilieninvestoren und Projektfinanzierungen (insbesondere Erneuerbare Energien), Vermögenden Privaten und Institutionellen Kunden. Sie versteht sich als Motor für die Wirtschaftsregion. Deren nachhaltigen Fortschritt gestaltet sie aktiv mit, als Partner für das Land und gemeinsam mit den Sparkassen auch für die Kommunen in der Region.

Bereits seit 2014 hat die SaarLB ein Nachhaltigkeitsmanagement implementiert und verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie ein Nachhaltigkeitsprogramm mit über 100 konkreten Zielen und Maßnahmen.

1 Strategie

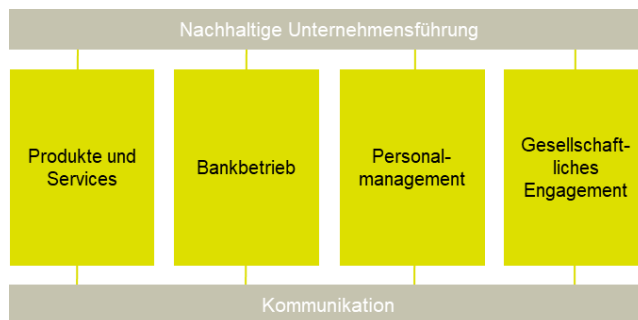
1.1 Die Nachhaltigkeitsstrategie der SaarLB

Ethisches und verantwortungsvolles Handeln ist seit jeher Grundlage des Geschäftsmodells der SaarLB. Als öffentlich-rechtliche Bank und größtes Kreditinstitut der Region sieht sie sich in besonderem Maße dem Gemeinwohl verpflichtet.

Das tägliche Handeln der SaarLB basiert auf den bestehenden, umfangreichen Regeln und Vorgaben, die sich beispielsweise aus Gesetzen, Verbraucherschutzbestimmungen und aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, aber auch aus freiwilligen Verpflichtungen und Branchenstandards ergeben. Die wichtigsten Punkte verantwortungsvollen Handelns hat sie in einem Verhaltenskodex zusammengefasst als Orientierungsrahmen für das tägliche Handeln aller, die im Namen der SaarLB wie auch der LBS agieren. Er umfasst 10 Punkte und soll nicht nur die schriftlich fixierte Ordnung (internes Anweisungswesen) der SaarLB erfassen, sondern über die bloße Einhaltung von Vorschriften hinausgehen.

Im Jahr 2014 hat die SaarLB zudem ihre Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Sie verfolgt damit einen ganzheitlichen Ansatz, der sich auf sämtliche Unternehmensbereiche und Geschäftsfelder bezieht und ökonomische, ökologische sowie soziale Zielsetzungen vereint. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist ebenso wie das Markenleitbild mit der Geschäfts- und Risikostrategie und dem Verhaltenskodex der SaarLB eng verknüpft und berücksichtigt die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO. Im Jahr 2020 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet und an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) ausgerichtet.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank ist im Internet (unter www.saarlb.de/nachhaltigkeit) veröffentlicht und umfasst sechs Säulen:



Die Umsetzung und Weiterentwicklung der Strategie wird in Form eines mindestens jährlichen Strategiereviews über alle sechs Säulen durch das Nachhaltigkeitskomitee der Bank sichergestellt (s. hierzu Kapitel 2.2 ‚Der Managementprozess‘ und Kapitel 2.1 ‚Organisation und Verantwortung‘).

1.2 Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie

Im Rahmen eines Projekts hat die SaarLB im Jahr 2014 ihre Nachhaltigkeitsstrategie erstmalig entwickelt. Diese wurde im Jahr 2020 überarbeitet und an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (SDGs) ausgerichtet. Über eine neue Wesentlichkeitsanalyse (s. Anlage 1) wurden alle SDGs für die SaarLB als deutsch-französische Regionalbank hinsichtlich Chancen und Risiken (Outside-In-Perspektive) und ihres Impacts für Umwelt und Gesellschaft (Inside-Out-Perspektive) unter Beachtung der Stakeholderperspektive analysiert. Dabei wurden sowohl die internen Aspekte aus dem laufenden Geschäftsbetrieb als auch die externen Aspekte aus der Geschäftstätigkeit mit einbezogen. Durch die Wesentlichkeitsanalyse stellt die SaarLB sicher, dass sowohl alle wesentlichen Chancen als auch alle wesentlichen Risiken für ESG-Aspekte, die mit dem eigenen Geschäftsbetrieb der Bank, ihren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, erkannt werden und in deren Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsmanagementsystem einfließen.

Bei der Analyse wurden zehn SDGs als wesentlich eingestuft. Sechs davon beinhalten für die SaarLB insbesondere aus ihrer Kreditvergabetätigkeit erhöhte Chancen und Risiken und / oder einen erhöhten Impact für Umwelt und Gesellschaft:

SDGs mit erhöhten Chancen und Risiken und erhöhtem Impact für Umwelt und Gesellschaft



- Bezahlbare und saubere Energie
- Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum
- Industrie, Innovation und Infrastruktur
- Maßnahmen zum Klimaschutz

SDGs mit erhöhtem Impact für Umwelt und Gesellschaft



SDGs mit erhöhten Chancen und Risiken



- Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

SDGs mit mittleren Chancen und Risiken und mittlerem Impact für Umwelt und Gesellschaft



- Gute Gesundheit und Wohlbefinden
- Hochwertige Bildung
- Chancengleichheit
- Sauberes Wasser und saubere Einrichtungen

Für alle wesentlichen Handlungsfelder wurden innerhalb der sechs Säulen der Nachhaltigkeitsstrategie Leitsätze entwickelt. Die Leitsätze wurden wiederum mit konkreten Zielen bzw. Maßnahmen zur Umsetzung hinterlegt. Grundsätzliches Ziel der Bank ist es dabei, die ESG-Risiken und negativen Impacts zu ESG-Themen aus ihrem Geschäftsbetrieb und ihrer Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Dagegen sollen die ESG-Chancen und positiven Impacts erhöht bzw. ausgebaut werden.

Die Leitsätze im Einzelnen können in Anlage 2 bzw. in der Nachhaltigkeitsstrategie (unter www.saarlb.de/nachhaltigkeit) eingesehen werden. So finden sich beispielsweise wesentliche Chancen zur Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien (EE) am globalen Energiemix (SDG 7) unter anderem in der Positionierung als Spezialfinanzierer mittelständischer EE-Projekte wieder, während die Bank wesentlichen Risiken beispielsweise aus Korruption und Bestechung (SDG 16) unter anderem mit entsprechenden Ausschlusskriterien für Geschäftsbeziehungen, Kredit- und Anlageentscheidungen begegnet.

Daneben sind Nachhaltigkeitsrisiken auch Gegenstand der Risikostrategie und der Risikosteuerung und -überwachung der SaarLB. Diese umfasst die für die SaarLB wesentlichen Risikoarten Adressenrisiken, Marktpreisrisiken, Liquiditätsrisiken, operationelle Risiken und Reputationsrisiken. Nachhaltigkeitsrisiken sieht die SaarLB nicht als eigenständige Risikoart, sondern als Teilaspekt der o.g. wesentlichen Risikoarten. Eventuelle Anknüpfungspunkte werden in der Risikostrategie der SaarLB dokumentiert. Die für die Bank wesentlichen Risiken aus nicht finanziellen Aspekten werden dadurch abgedeckt. Die Risikostrategie beinhaltet weiterhin Grundsätze zur Risikokultur, welche mit dem Verhaltenskodex der Bank verbunden sind.

Ausblick 2021: Geplant ist die weitere Behandlung ESG-bezogener Chancen und Risiken sowie regulatorischer Vorhaben zu Sustainable Finance. Im Rahmen der SaarLB Zukunftsinitiative „2023PLUS“ ist Nachhaltigkeit als eines der Top-Entwicklungsthemen definiert.

1.3 Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie

Das Nachhaltigkeitsmanagement der SaarLB orientiert sich an den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs). In der Nachhaltigkeitsstrategie sind Leitsätze für alle wesentlichen Handlungsfelder verankert. Die Nachhaltigkeitsstrategie kann auf der Homepage der SaarLB (unter www.saarlb.de/nachhaltigkeit) eingesehen werden. Die Operationalisierung erfolgt über die Hinterlegung von konkreten Zielen bzw. über 100 zeitlich fixierten Umsetzungsmaßnahmen mit Zuordnung zu den Leitsätzen und ihrem SDG-Beitrag. Dies bildet das Nachhaltigkeitsprogramm der Bank für eine SDG-konforme Entwicklung.

Jede Maßnahme wird dabei konkret (mindestens) einer Einheit im Haus zugeordnet. Im Rahmen eines jährlichen Umsetzungscontrollings wird seitens des Nachhaltigkeitskomitees der Erreichungsgrad bei den Einheiten erhoben sowie Änderungsbedarfe für Ziele und Maßnahmen analysiert. Näheres dazu regelt der Managementprozess (s. Kapitel 2.2 ‚Der Managementprozess‘ und Kapitel 2.1 ‚Organisation und Verantwortung‘).

Das erste Nachhaltigkeitsprogramm wurde im Jahr 2014 erstellt. Der weit überwiegende Teil der Maßnahmen und Ziele wurde seitdem umgesetzt oder befindet sich in dauerhafter Anwendung. Über die Umsetzungserfolge und Erreichungsgrade im Einzelnen wird in Anlage 4 berichtet. Die Priorisierung ergibt sich dabei grundsätzlich aus der Wesentlichkeitsanalyse (s. Kapitel 1.2 ‚Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘). Darüber hinaus strebt die Bank die Realisierung aller Vorhaben an, was auch an einem hohen Erfüllungsgrad ersichtlich wird. Einzelne Aspekte, deren Umsetzung zeitlich anspruchsvoll ist oder die teilweise von Dritten abhängt, können erst Schritt für Schritt umgesetzt werden.

1.4 Berücksichtigung der Wertschöpfungskette

Aufgrund ihres deutsch-französischen Geschäftsmodells ist die SaarLB mit ihrem Kreditgeschäft in Deutschland (mit Priorität auf den Regionalmarkt), Frankreich (hier insbesondere Grand Est) und in einzelnen Geschäftssegmenten in den angrenzenden Regionen aktiv. Da die Bank ausschließlich Finanzdienstleistungen und immobiliennahe Dienstleistungen erbringt, gibt es keine klassische Wertschöpfungskette, die mit dem Einkauf von Rohstoffen oder Halbfertigprodukten beginnt. Außerhalb der Verwaltungsgebäude sowie der Vertriebsinfrastruktur werden keine natürlichen Ressourcen benötigt. Als Finanzdienstleister erbringt die SaarLB den größten Teil ihrer Wertschöpfung, nämlich die Produktentwicklung, die Kapitalanlage und den Kundenservice selbst. Wo es für die Bank (und damit auch ihre Kunden) wirtschaftlicher ist, einen Teil einer Dienstleistung durch Dritte erbringen zu lassen, wählt die Bank diese Möglichkeit der Auslagerung. Dies betrifft insbesondere IT-(gestützte) Dienstleistungen, die von kleineren Instituten nicht wirtschaftlich selbst dargestellt werden können.

Ihre Kunden und ihre Lieferanten hat die SaarLB in ihre Nachhaltigkeitsüberlegungen wie folgt einbezogen:

Nachhaltigkeit im Dialog

Die SaarLB achtet konsequent Recht und Gesetz. Mit ihrem Handeln erfüllt sie nicht nur alle rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen. Als verantwortungsvolles Unternehmen ist es ihr Anspruch, den ethischen und gesellschaftlichen Ansprüchen ihrer Kunden, Geschäfts-

partner, Eigentümer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu genügen. Dabei orientiert sie sich an ihrem Verhaltenskodex als ethische Grundlage ihres täglichen Handelns. Im Tagesgeschäft hat sie entsprechende Maßnahmen und Prozesse zur Sicherstellung der Einhaltung implementiert. Die SaarLB achtet die grundlegenden Menschenrechte der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und wendet diese konsequent an.

Die SaarLB nimmt Datenschutz, Bankgeheimnis und Informationssicherheit sehr wichtig. Die Einhaltung der strengen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Standards in Deutschland und in Frankreich ist für sie dabei der Mindeststandard. Die SaarLB bekämpft konsequent jegliche Art von Korruption. Sie hat eine zentrale Compliance-Funktion, entsprechende Anweisungen und Prozesse im Haus implementiert und verfügt über ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing).

Die SaarLB verfügt über ein Beschwerdemanagement und geht Kundenbeschwerden konsequent nach. Weiterhin sind die SaarLB und die LBS Teilnehmer des Schlichtungsverfahrens beim Bundesverband Öffentlicher Banken (VÖB).

Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit

Die SaarLB bekennt sich zu ihrer Verantwortung gegenüber ihren Kunden und versteht sich als Partner auf Augenhöhe im Sinne langfristiger Kundenbeziehungen. Sie bekennt sich zu fairen Geschäfts-, Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachlicher, unverfälschter, klarer und transparenter Kommunikation und Information.

Die SaarLB vermeidet Geschäftsbeziehungen, Kredit- und Anlageentscheidungen, die sie aus ethischen, ökologischen oder sozialen Gesichtspunkten nicht für vertretbar hält und hat im Jahr 2020 eine eigene Nachhaltigkeitspolicy verabschiedet, die auch die Kunden-/Branchenakzeptanz regelt. So unterhält die SaarLB u.a. keine Geschäftsbeziehungen zu Rüstungsunternehmen und schließt Unternehmen mit Bezug zu kontroversen Waffen in ihren Eigenanlagen grundsätzlich aus.

Grundsätzliches Ziel der Bank ist es dagegen, den Anteil an Krediten und Eigenanlagen wesentlich zu steigern, die signifikant zu den SDGs beitragen. Die SaarLB begleitet daher aktiv die ESG-bezogene Transformation traditioneller Wirtschaftszweige und baut ihr Kreditgeschäft und ihre Partnerschaft mit Kommunen, Gebietskörperschaften und Einrichtungen der Daseinsfürsorge weiter aus. Neben einer dezentralen und nachhaltigen Infrastruktur für Energie, Telekommunikation, Trinkwasser, Entsorgung und ÖPNV sollen insbesondere Bildungs-, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen (Schulen, Hochschulen, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen) von der Kreditfähigkeit profitieren.

Die SaarLB bekennt sich außerdem zum Pariser Klimaabkommen und ihrer Verantwortung als Kreditgeber für die Abschwächung des Klimawandels. Sie hat ihre traditionell hohe Ressourcenkompetenz in dem Geschäftsfeld Erneuerbare Energien (EE) weiterentwickelt und sich zum Spezialfinanzierer mittelständischer EE-Projekte etabliert. Die Bank baut dieses Geschäftsfeld weiter aus und entwickelt aus dieser Position neue Produkte und Services. So hat sie im Jahr 2020 mit der Emission eines Green Bond Programms begonnen (s. Investorenreport in Anlage 7). Die Finanzierung des Neubaus von Kernkraftwerken und Kohlekraftwerken schließt die Bank dagegen aus.

Mit der LBS gibt die Bank ein einheitliches Leistungsversprechen "Wir geben Ihrer Zukunft ein Zuhause" und unterstützt mit gezielten Angeboten für energetische Sanierungen oder Barrierefreiheit sowie Altersvorsorge im privaten Bereich.

Nachhaltigkeit bei Beschaffung und Outsourcing

Bei Beschaffungen und Outsourcing bevorzugt die SaarLB regionale Anbieter. Die überwiegende Mehrheit der Dienstleister hat ihren Sitz in Deutschland, ein kleiner Teil in der EU und ein einstelliger Prozentsatz außerhalb der EU. Zur Sicherstellung ihrer Verantwortung in der Wertschöpfungskette achtet die SaarLB bei Vergaben auf Sozial-, Ethik- und Umweltstandards. Seit Juli 2015 schließt die SaarLB mit allen wesentlichen Lieferanten und Dienstleistern Nachhaltigkeitsvereinbarungen ab, mit denen sich diese zur Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards verpflichten. Lieferanten werden zudem nach sozialen und ökologischen Kriterien ausgewählt. So schreibt die bankinterne Beschaffungsrichtlinie auch die Berücksichtigung der Aspekte Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Sozialstandards sowie des Regionalgedankens vor. Die SaarLB unterstützt auch fairen Handel und regt ihre Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nachhaltigem Konsum an.

2 Prozessmanagement

2.1 Organisation und Verantwortung

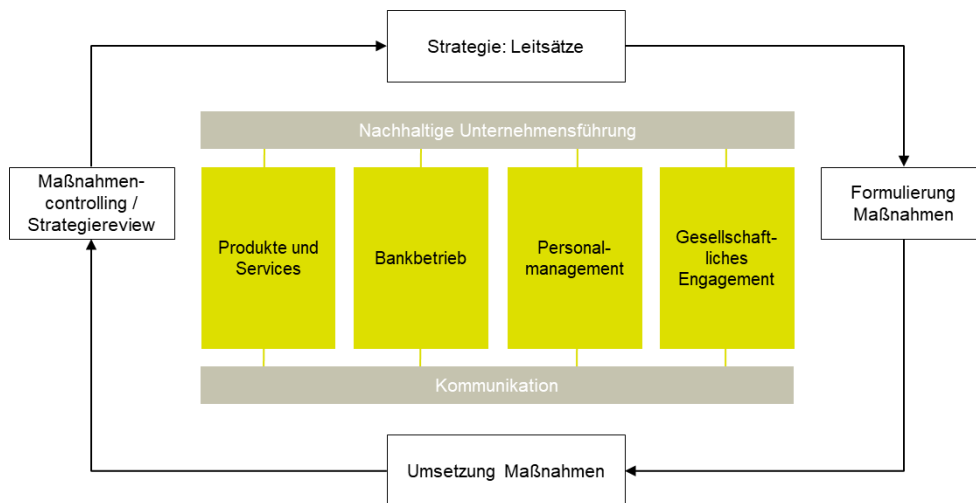
Der Gesamtvorstand der SaarLB verantwortet die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank. Die Verankerung auf Vorstandsebene ermöglicht die effiziente Umsetzung in allen Bereichen der Bank. Die Koordination der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen, das Maßnahmencontrolling sowie die Überarbeitung der Strategie und Leitsätze obliegt der Einheit Strategie und Stab. Die Leitung Strategie und Stab berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Sie leitet das Nachhaltigkeitskomitee der SaarLB, dem folgende Vertreter der Bank angehören:

- Leitung Personal und Kommunikation
- Leitung Risikocontrolling
- Leitung Kredit
- Leitung Grundsatz der LBS Saar
- Leitung Treasury und Syndizierung

Je nach Bedarf arbeiten weitere Einheiten der Bank flankierend im Komitee mit, ebenso der Personalrat und die Frauenbeauftragte.

2.2 Der Managementprozess

Der Managementprozess ist in der Nachhaltigkeitsstrategie der Bank transparent verankert (s. Kapitel 1.1 ‚Die Nachhaltigkeitsstrategie der SaarLB‘):



Auf Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie werden in regelmäßigen Abständen – mindestens einmal jährlich – im Rahmen eines Strategiereview alle Handlungsfelder und Leitsätze überprüft sowie Maßnahmen und konkrete Ziele entwickelt. Jede Maßnahme wird dabei konkret (mindestens) einer Einheit im Haus zugeordnet und ist auf diese Weise im Gesamthaus dezentral verankert. Aufbauend darauf hat die Bank ein Umsetzungscontrolling installiert, welches den Fortschritt überwacht, Änderungsbedarfe für den Strategiereview identifiziert und Ausgangsbasis für künftige Maßnahmenkataloge darstellt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der SaarLB kommuniziert. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt aktuell und transparent im Internet (unter www.saarlb.de/nachhaltigkeit) - seit dem Berichtsjahr 2017 vor allem in Form der nichtfinanziellen Berichterstattung, die auch in den Gremien der Bank behandelt wird.

2.3 Controlling und nichtfinanzielle Indikatoren

Neben finanziellen Steuerungskennzahlen berücksichtigt die SaarLB regelmäßig nichtfinanzielle Indikatoren. Diese umfassen insbesondere die Kategorien Kunden (u.a. Umfragewerte zur Kundenzufriedenheit), Umwelt sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (u.a. soziale Kennzahlen - s. Eckdaten Personalmanagement in Anlage 3 - sowie Umfragewerte zur Mitarbeiterzufriedenheit).

In den verantwortlichen Fachbereichen und im Nachhaltigkeitskomitee werden die Daten analysiert und Verbesserungspotenziale identifiziert. Auf dieser Basis können wiederum neue Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeitsleistung festgelegt werden.

Darüber hinaus steht die SaarLB mit der unabhängigen Ratingagentur ISS ESG im Dialog. Sie bewertet in regelmäßigen Abständen die Nachhaltigkeits-Performance der Bank. Diese Bewertungen stellen für die SaarLB eine wichtige Orientierungsgröße für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten dar. Daneben beobachtet die Bank in einem stetigen Prozess die einschlägigen regulatorischen Entwicklungen und antizipiert frühzeitig die zukünftigen Anforderungen in ihren Entscheidungsprozess. Aktuell sind dies zum Beispiel die Anforderungen der sog. Taxonomieverordnung sowie weitere Vorhaben zu Sustainable Finance.

Die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten wird im Rahmen der ordnungsgemäßen Geschäftsführung einer Bank (s. unter anderem die einschlägigen Vorschriften im Kreditwesengesetz, KWG) sichergestellt.

Betroffener Leistungsindikator nach GRI SRS zu den Kapiteln 2.1 – 2.3**GRI SRS-102-16: Werte**

Neben der genannten **Nachhaltigkeitsstrategie** verfügt die Bank über weitere Grundsätze:

Die **Corporate Governance-Grundsätze** fassen die Regelungen zur Unternehmensführung und -kontrolle zusammen, welche für die SaarLB aufgrund bindender oder selbstaufgelegter Vorgaben gelten. Vorstand, Verwaltungsrat und Hauptversammlung der SaarLB und ihre Ausschüsse identifizieren sich mit ihnen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Grundsätze basieren weitgehend auf den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance-Kodex, soweit diese auf die SaarLB als nicht börsennotiertes, öffentlich-rechtliches Unternehmen mit nur zwei Trägern in sinnvoller Weise übertragen werden können. In einzelnen Punkten gehen die Corporate Governance-Grundsätze der SaarLB auch über die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance-Kodex hinaus.

In einem **Verhaltenskodex** hat die SaarLB im Jahr 2014 die wichtigsten Punkte verantwortungsvollen Handelns zusammengefasst. Er stellt die ethische Grundlage des täglichen Handelns für alle dar, die im Namen der SaarLB wie auch der LBS agieren. Er umfasst 10 Punkte und soll nicht nur die schriftlich fixierte Ordnung (internes Anweisungswesen) der SaarLB erfassen, sondern über die bloße Einhaltung von Vorschriften hinausgehen. Die Einhaltung von Recht und Gesetz wird dort ebenso thematisiert wie die Sicherstellung fairen Wettbewerbs und der Schutz geistigen Eigentums, das Angebot transparenter und seriöser Bankdienstleistungen, die Gewährleistung von Datenschutz und Vertraulichkeit, die Sicherstellung einer fairen und transparenten Kommunikation, das Eintreten gegen jegliche Form des Missbrauchs von Insiderwissen, der Umgang mit Interessenkonflikten, der Schutz von Unternehmenswerten und Persönlichkeitsrechten sowie der Schutz vor Diskriminierung. Die Bank tritt schließlich explizit ein für eine nachhaltige und verantwortungsvolle Geschäftsausrichtung.

Der gleiche Grundgedanke findet sich in den **Führungsleitlinien**. Sie beinhalten die wichtigsten Leitplanken für Führungskräfte, gelten für die Gesamtbank und thematisieren eine offene Kommunikation, eine Vorbildfunktion der Führungskräfte, die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Innovationen.

Ergänzend dazu gelten die **Grundsätze zur Risikokultur** in der Risikostrategie, welche mit dem Verhaltenskodex der SaarLB verknüpft sind.

2.4 Nachhaltige Anreizsysteme

Die SaarLB ist tarifgebunden. Aus diesem Grund finden auf die Arbeitsverhältnisse der Belegschaft die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung. Der überwiegende Anteil der Belegschaft erhält eine Vergütung auf dieser tariflichen Basis.

Ausgestaltung des Vergütungssystems

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten neben der Tarifvergütung bzw. der ggf. vertraglich vereinbarten außer- oder übertariflichen Vergütung eine variable Vergütung mit einer individuellen und/oder einer institutsbezogenen Komponente. Die Ziele für die individuelle, variable Komponente sind aus der Unternehmensstrategie abgeleitet und im Wege eines durchgängigen Prozesses funktionspezifisch bis auf die Ebene der einzelnen Mitarbeiterin / des einzelnen Mitarbeiters heruntergebrochen. Es wird jährlich ein Topf für die variable Vergütung festgelegt und in die Planung aufgenommen. Der Topf für die Mitarbeiter setzt sich aus dem Institutstopf und dem individuellen Topf zusammen. Dabei wird insbesondere auf folgende Kriterien abgestellt:

- CET1-Quote
- ROE vor Steuern
- operative Erträge
- Kosten
- CIR
- Ergebnis vor Steuern
- Risikoprofilnote

Zusammensetzung der Vergütungen

Die Belegschaft der SaarLB erhält die tarifliche Vergütung nach den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken. Bei außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Vergütung einzelvertraglich festgelegt. Daneben zahlt die Bank eine individuelle und/oder institutsbezogene variable Vergütung, für die angemessene Obergrenzen festgelegt wurden. Die variable Vergütung stellt den einzigen variablen Vergütungsbestandteil dar. Einigen Führungskräften wird ein Dienstwagen gewährt. Die funktions- und marktgerechte Angemessenheit der fixen und variablen Vergütung wird im Rahmen von Vergleichen mit Marktgehältern überprüft.

Vergütungsparameter

Vergütungsparameter sind die quantitativen und qualitativen Bestimmungsfaktoren, anhand derer die Leistung und der Erfolg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. der Vorstandsmitglieder gemessen werden. Dabei setzt sich der Gesamtzielerreichungsgrad aus funktionspezifischen Einzelzielen zusammen. Diese werden in einem jährlichen Mitarbeitergespräch (MAG) festgelegt. Turnusmäßig werden diese Ziele halbjährlich im Rahmen des MAG mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überprüft. Die Ziele sind auf einen langfristigen und nachhaltigen Geschäftserfolg ausgerichtet und berücksichtigen signifikant qualitative Ziele (z.B. Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit). Das Vergütungssystem der SaarLB setzt keine Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken. Darüber hinaus werden soziale und ökologische Nachhaltigkeitsziele aufgrund ihrer schwierigen Messbarkeit sowie Vergleichbarkeit in der Regel noch nicht als eigene Ziele in Vergütungsvereinbarungen aufgenommen. Eine Aufnahme wird mit Blick künftige regulatorische Anforderungen jedoch geprüft.

Für die Beratung der Vergütungssysteme und der Gewährung der jährlichen variablen Vergütung sind bei der SaarLB jeweils Ausschüsse verantwortlich. In Bezug auf den Vorstand ist dies der Präsidialausschuss, ein Ausschuss der Hauptversammlung, die jährlich (auf Basis der Zielerreichung) über die Zahlung variabler Vergütungen für das letzte Geschäftsjahr beschließt. Das Vergütungssystem für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird durch den Vergütungskontrollausschuss beraten, ein Ausschuss des Verwaltungsrates, dem auch Arbeitnehmervertreter angehören.

Betroffene Leistungsindikatoren nach GRI SRS zum Kapitel 2.4

GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die Vergütung des Vorstands (einschließlich der Pensionsverpflichtungen) sowie der Gremien der SaarLB werden jeweils in Summe im jeweiligen Jahresabschluss transparent veröffentlicht. Ein individueller Ausweis findet nicht statt, ist gesetzlich aktuell nicht vorgeschrieben und auch künftig nicht vorgesehen.

2020 (gerundete Zahlen)

Vorstand Gesamtbezüge: EUR 2,0 Mio.

Pensionsverpflichtungen: EUR 25,9 Mio.

Verwaltungsrat Gesamtbezüge: TEUR 250

Eine Offenlegung in der Detailliertheit des GRI SRS-102-35 ist nicht geplant, da aufgrund der Unternehmensgröße eine Ableitung auf einzelne Stellen oder Funktionen eventuell möglich ist. Bankintern existieren verschiedene Rahmenwerke zur Information für die Mitarbeiter zu den Themenstellungen.

Das Kontrollorgan erhält eine jährliche, fixe Vergütung (Aufwandsentschädigung), die nicht an eine Zielerreichung geknüpft ist.

GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land ist nicht ohne aufwendige manuelle Erhebung ermittelbar und die Ermittlung daher auch künftig nicht vorgesehen.

2.5 Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die SaarLB ist aufgrund ihres Geschäftsmodells in der grenzüberschreitenden Großregion fest verwurzelt und mit den Menschen verbunden. Zahlreiche **interne und externe Dialogformate** sichern den engen Austausch mit den relevanten Anspruchsgruppen. Das jeweilige Format ist abhängig von der Anspruchsgruppe. Mögliche Formate sind z.B. Pressekonferenzen, Fachveranstaltungen, aktive Teilnahme an externen Veranstaltungen, Mitgliedschaften in Initiativen und Verbänden, Gremiensitzungen, Trägerdialoge, Mitarbeiterversammlungen, Teilnahme an Sitzungen des Haushaltsausschusses des Saarländischen Landtages u.v.m.

Im Rahmen einer Stakeholderanalyse wurden die Anspruchsgruppen mit Blick auf ihren Einfluss auf die Bank und ihr Geschäftsmodell analysiert und für die Bank sowie die LBS in drei Cluster gruppiert:

- Kunden, Verbundpartner, Kapitalmarkt, sonstige Geschäftspartner
- Anteilseigner/Träger, Verwaltungsrat, Bankenaufsicht und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
- Presse/Medien, Wissenschaft und Forschung, regionale Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft

Wesentliche Ziele in Bezug auf diese Anspruchsgruppen sind in der Geschäftsstrategie (Vision, Mission, Strategie) und ihrer strategischen Zielsetzung einer nachhaltigen Erfolgsorientierung messbar verankert, so z.B. die Kundenzufriedenheit oder die Arbeitgeber- und Unternehmensmarke.

Die SaarLB führt in regelmäßigen Abständen **Kundenbefragungen** oder Kundeninterviews sowie Marktforschungen durch, um ihre Prozesse, Produkte und Dienstleistungen sowie ihre Kommunikation stetig zu verbessern. Das Gleiche gilt für die Auswertungen aller **Kundenbeschwerden**.

Für die Zusammenarbeit mit den regionalen Verbundpartnern hat die Bank einen **Sparkassenbeirat** eingerichtet. Im **Wirtschaftsbeirat** findet ein institutionalisierter Austausch mit der regionalen Wirtschaft und der Wissenschaft statt. Die Impulse der Beiräte dienen ebenfalls dazu, Prozesse, Produkte und Dienstleistungen sowie ihre Kommunikation kontinuierlich zu optimieren.

Durch regelmäßige **Mitarbeiterumfragen**, die Zusammenarbeit mit den **Personalvertretern** sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im **Innovationsmanagement** greift die Bank konkrete Punkte der Belegschaft für interne und externe Verbesserungen auf. Das **Mitarbeitergespräch**, welches in der Regel jährlich stattfindet, ist ein zentrales Führungsinstrument der SaarLB. Es handelt sich um ein Instrument, das den Dialog zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Führungskraft in drei Gesprächsterminen über das ganze Jahr hinweg fördert. Dabei schafft die Zielvereinbarung Transparenz über die Erwartungen und ermöglicht die Konzentration der Kräfte der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters auf die wesentlichen Punkte. Im Zielerreichungsgespräch, welches als Beurteilungs- und Entwicklungsinstrument dient, werden Fördermaßnahmen zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin/Mitarbeiter erarbeitet und dokumentiert, die anschließend Einfluss auf den Qualifikationskatalog der Personalentwicklung des Folgejahres nehmen. Im Jahr 2020 wurden aufgrund der Covid-19-Pandemie keine individuellen Zielvereinbarungen getroffen, sondern allgemeinverbindliche Ziele wie z.B. die Sicherstellung des Tagesgeschäfts für alle Mitarbeiter vereinbart.

Darüber hinaus verfügt die Bank über **Führungsleitlinien**, die unter anderem „Kommunikation öffnet Grenzen“, „Innovation gestaltet Zukunft“ und „Förderung ermöglicht Chancen“ als Leitsätze

beinhalten. Im Rahmen des Projekts „Courage“ wurden in 2019/2020 diese Führungsleitlinien erneut überprüft und grundsätzlich bestätigt. Aufbauend darauf wird aktuell ein neues Feedbackinstrument ausgearbeitet, welches den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance bietet, das jeweilige Führungsverhalten vor dem Hintergrund der Führungsleitlinien zu reflektieren.

Außerdem führt die Bank jährlich eine **Evaluierung** durch, in deren Rahmen der Verwaltungsrat sich selbst sowie den Gesamtvorstand hinsichtlich der Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrung des jeweiligen Gremiums in seiner Gesamtheit als auch bezüglich der einzelnen Mitglieder bewertet. Auf Basis dieser Bewertung beurteilt der Präsidialausschuss der Bank, inwiefern der Hauptversammlung zu Vorstand oder Verwaltungsrat Optimierungsvorschläge unterbreitet werden. In den vergangenen Jahren kam der Präsidialausschuss jeweils zu der Bewertung, dass keine Anpassungen erforderlich sind.

Wichtigstes Ergebnis aus der Einbindung der Stakeholder war in den vergangenen Jahren ein umfassendes **Strategie- und Strukturprojekt „SaarLB2020“**. Aus dem Dialog mit den Stakeholdern, Gremien und Trägern der Bank ergab sich das Ziel zur nachhaltigen Verbesserung der Kernrentabilität der Bank im derzeitigen Zinsumfeld sowie zur Stärkung ihrer Eigenkapitalbasis. Die Gremien und Träger der Bank wurden ebenso wie im weiteren Verlauf zusätzliche Stakeholder wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kunden eng in den Prozess eingebunden. Die übrigen Stakeholder wurden über das Projekt transparent informiert. Das Projekt wurde 2020 erfolgreich beendet.

Für die Folgejahre startet Anfang 2021 die **Folgeinitiative „2023PLUS“**, welche mit jeweils mehreren Modulen die Steigerung der Ertragskraft durch Wachstum im Kundengeschäft, die Sicherung der Zukunftsfähigkeit durch - insbesondere digitale - Modernisierung und die Effizienz von Prozessen durch Vereinfachung, Automatisierung und Digitalisierung verfolgt. Hier wurde u.a. auf Basis der Rückmeldungen aus Kundeninterviews der Ausbau digitaler Angebote und die digitale Unterstützung / Optimierung kundennaher Prozesse aufgegriffen, ebenso die weitere Stärkung der deutsch-französischen Kompetenzfelder.

LBS mit eigenständigem Markenauftritt

Die LBS hebt sich aufgrund ihrer **Dienstleistungskompetenz** vom Wettbewerb ab und begleitet Menschen auf dem Weg ihre Wohnsituation zu verbessern. Die Berater der LBS beraten langfristig und nachhaltig. Mit ihrem Angebot „Rund um die Immobilie“ bietet die LBS ihren Kunden die jeweils passenden Lösungen und ist ein verlässlicher und vertrauensvoller Immobilien-Partner. Es zeichnet die LBS aus, dass sie und ihre Berater in der Region verwurzelt sind, die Kunden kennen und bei Bedarf auch persönlich vor Ort erreichbar sind.

Der **LBS-Bausparvertrag** bietet den Kunden der LBS seit über 70 Jahren in jeder Zinsphase Planungssicherheit für die Zukunft. Andere Finanzierungsprodukte leisten dies nicht in dieser Ausprägung. Zugleich bietet der Bausparvertrag den Menschen die einzigartige Option, mehrere staatliche Förderungen zu erschließen bzw. zu kombinieren. Das Dienstleistungsangebot der LBS geht stark über das klassische Bausparen hinaus. Zum **Angebot „Rund um die Immobilie“** zählen die Immobilienvermarktung und -vermittlung, die Bewertung von Immobilien, aber auch die Baubegleitung und die Verwaltung von Privat- und Gewerbeimmobilien. Abgerundet bietet die LBS ihren Kunden einen Premium-Service, der Kaufinteressenten für Wohnimmobilien auf dem Weg zur eigenen Wunschimmobilie persönlich begleitet.

Die grundsätzliche Ausrichtung zielt auf den Aufbau einer **persönlichen Beziehung zum Kunden** (Kundennähe/Partner auf Augenhöhe). Die LBS hat den Anspruch, eine hohe Produkt-, Beratungs- und Servicequalität zu liefern. Dies erreicht sie insbesondere durch die zahlreichen Kontaktmöglichkeiten für Kunden und andere Interessierte, ihr Beschwerdemanagement, den regelmäßigen Austausch der LBS-Geschäftsleitung mit der Verbraucherzentrale des Saarlandes, die enge Zusammenarbeit im Verbund oder regelmäßige Tests durch die Stiftung Warentest.

Betroffener Leistungsindikator nach GRI SRS zum Kapitel 2.5

GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Wichtigstes Ergebnis aus der Einbindung der Stakeholder war in den vergangenen Jahren ein umfassendes Strategie- und Strukturprojekt „SaarLB2020“. Aus dem Dialog mit den Stakeholdern, Gremien und Trägern der Bank ergab sich das Ziel zur nachhaltigen Verbesserung der Kernrentabilität der Bank im derzeitigen Zinsumfeld sowie zur Stärkung ihrer Eigenkapitalbasis. Die Gremien und Träger der Bank wurden ebenso wie im weiteren Verlauf zusätzliche Stakeholder wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kunden eng in den Prozess eingebunden. Die übrigen Stakeholder wurden über das Projekt transparent informiert. Das Projekt wurde 2020 erfolgreich beendet.

Für die Folgejahre startet Anfang 2021 die Folgeinitiative „2023PLUS“, welche mit jeweils mehreren Modulen die Steigerung der Ertragskraft durch Wachstum im Kundengeschäft, die Sicherung der Zukunftsfähigkeit durch - insbesondere digitale - Modernisierung und die Effizienz von Prozessen durch Vereinfachung, Automatisierung und Digitalisierung verfolgt. Hier wurde u.a. auf Basis der Rückmeldungen aus Kundeninterviews der Ausbau digitaler Angebote und die digitale Unterstützung / Optimierung kundennaher Prozesse aufgegriffen, ebenso die weitere Stärkung der deutsch-französischen Kompetenzfelder.

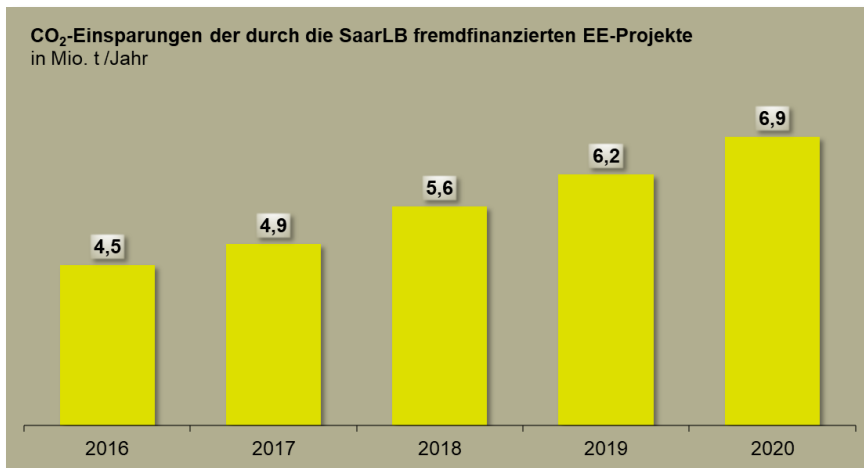
2.6 Innovations- und Produktmanagement

Grundsatz

Die Bank erbringt ausschließlich Finanzdienstleistungen und immobiliennahe Dienstleistungen. Durch die Wesentlichkeitsanalyse (s. Kapitel 1.2 ‚Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘) stellt die SaarLB sicher, dass alle wesentlichen Wirkungen, die damit verbunden sind, in der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Nachhaltigkeitsmanagementsystem der Bank behandelt werden. Ihr grundsätzliches Ziel ist es dabei, die ESG-Risiken und negativen Impacts zu ESG-Themen aus ihrer Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Dagegen sollen die ESG-Chancen und positiven Impacts erhöht bzw. ausgebaut werden, z.B. durch Akquise und Ausweitung nachhaltiger Finanzierungen.

Positive ESG-Impacts

Als deutsch-französische Regionalbank bietet die SaarLB seit 2003 nachhaltige Produktlösungen zur Umsetzung von **Projekten im Bereich Erneuerbare Energien (EE)**. Der Projektschwerpunkt liegt im inländischen Kernmarkt und vor allem in Frankreich mit Spezialisierung auf Windkraft (>280 Projekte) und daneben auf Photovoltaik-Projekten (>100 Projekte). Insgesamt hat die SaarLB bereits über 400 Wind- und Solarprojekte von internationalen Projektierern/Investoren in Frankreich und Deutschland sowie seit 2019 auch erste Projekte in den Niederlanden finanziert. Die Bank ist damit der führende Anbieter in diesem Spezialsegment mittelständisch strukturierter Projektfinanzierungen im deutschen Kernmarkt und in Frankreich. Gemeinsam mit Partnern wurden EE-Projekte mit einer Nennleistung von insgesamt rd. 3.800 MW realisiert. Die Finanzierung dieser CO₂-freien Technologien ermöglichte im Vergleich zu herkömmlichen Braun- oder Steinkohlekraftwerken (bei emittiertem CO₂-Ausstoß von rd. 1000 g CO₂ pro kWh) eine Einsparung von rund 6,9 Mio. Tonnen CO₂/Jahr, womit das Geschäftsfeld einen wirksamen Beitrag zum Klimaschutz leistet (Stand Dezember 2020, Expertenschätzung Marktbereich).



Unabhängig von wechselnden politischen und juristischen Nebenbedingungen will die Bank auch in **Zukunft** eine relevante Rolle bei der Finanzierung der Erneuerbaren Energien in ihren Zielmärkten spielen und ihre Kunden und Partner bei ihren Projekten nachhaltig und langfristig begleiten. So hat die Bank im Jahr 2020 erstmalig die Emission eines Green Bond Programms zur Refinanzierung mittelständischer EE-Projekte gestartet (s. Investorenreport in Anlage 7).

Die SaarLB baut ihr Kreditgeschäft und ihre **Partnerschaft mit Kommunen, Gebietskörperschaften und Einrichtungen der Daseinsfürsorge** weiter aus. Neben einer dezentralen und nachhaltigen Infrastruktur für Energie, Telekommunikation, Trinkwasser, Entsorgung und ÖPNV sollen insbesondere Bildungs-, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen (Schulen, Hochschulen, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen) von der Kreditfähigkeit profitieren.

Schließlich spielen **nachhaltige Geldanlagen** auch für die privaten und institutionellen Anleger der Bank eine immer größere Rolle. Die Bank informiert auf ihrer Internetseite über nachhaltige Geldanlagen. Mit den nachhaltigen Produkten u.a. der DekaBank bietet die SaarLB ihren Kunden ein breites, unter Nachhaltigkeitsaspekten ausgerichtetes Produktspektrum an.

Nachhaltige Finanzierungsangebote unter Einbezug staatlicher Fördermöglichkeiten bietet insbesondere auch die LBS. Sie übernimmt eine wichtige Rolle bei der Umsetzung der Themen Energiewende (energetische Modernisierung von Immobilien, KfW-Kredite) und Förderung der Altersvorsorge (Wohn-Riester). Darüber hinaus bietet sie auch Finanzierungen von Immobilien des altersgerechten Wohnens sowie von Pflegeimmobilien an.

Zur Unterstützung der strategischen Unternehmenszielsetzung hat die SaarLB ein **Innovationsmanagement** implementiert. Das Innovationsmanagement beinhaltet auch ein betriebliches Vorschlagswesen, welches eine breite Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus sicherstellt. Auch zu Nachhaltigkeitsthemen wurden bereits zahlreiche Ideen aufgenommen und im Nachhaltigkeitsmanagement aufgegriffen. Die Leitung und Koordination des Innovationsmanagements obliegt dem Leiter Strategie und Stab, der direkt an den Vorstand berichtet.

Negative ESG-Impacts

Aufgrund ihres deutsch-französischen Geschäftsmodells ist die SaarLB mit ihrem Kreditgeschäft in Deutschland (mit Priorität auf den Regionalmarkt), Frankreich (hier insbesondere Grand Est) und in einzelnen Geschäftssegmenten in den angrenzenden Regionen aktiv. Ihre Kunden sind

der Mittelstand, Projekt- und Immobilieninvestoren sowie die Gebietskörperschaften, institutionelle Anleger und vermögende Privatkunden. Die LBS als rechtlich unselbstständige Einheit innerhalb der SaarLB richtet ihr Angebot insbesondere auch gemeinsam mit den saarländischen Sparkassen an Endkunden in Deutschland, bietet ihre Produkte darüber hinaus aber auch in Frankreich an. Aufgrund dieses **stark fokussierten Geschäftsmodells** werden potenziell kontroverse Geschäftsfelder bereits per se ausgeschlossen.

Darüber hinaus vermeidet die Bank **Geschäftsbeziehungen**, die sie aus ethischen, ökologischen oder sozialen Gesichtspunkten nicht für vertretbar hält und hat im Jahr 2020 eine eigene Nachhaltigkeitspolicy verabschiedet, die auch die Kunden-/Branchenakzeptanz regelt. So unterhält die SaarLB u.a. keine Geschäftsbeziehungen zu Rüstungsunternehmen und zu Unternehmen mit erkennbaren Aktivitäten in Waffenhandel, Drogenhandel, Kinderarbeit, Menschenhandel, Prostitution, Pornografie, Glücksspiel, Korruption, illegalen Geschäften und Geschäftspraktiken jeglicher Art. Die Bank unterhält auch keine Geschäftsbeziehungen mit Personen, die auf Grund von gesicherten Erkenntnissen, z.B. Verurteilung wegen schwerwiegender einschlägiger Delikte, als unzuverlässig anzusehen sind bzw. Unternehmen, die von solchen Personen geleitet werden.

Die SaarLB bekennt sich zu ihren Wurzeln und ihrer Wirtschaftsregion, die in ihrer Geschichte durch die Montanindustrie und Energiewirtschaft geprägt sind. Sie begleitet daher die ESG-bezogene Weiterentwicklung dieser Branchen. Passend dazu schließt die SaarLB die Finanzierung des Neubaus von Kernkraftwerken und Kohlekraftwerken grundsätzlich aus. Im Geschäftsfeld Projektfinanzierungen werden ausschließlich Projekte mit dem Schwerpunkt Erneuerbare Energien finanziert. Aufgrund der sehr hohen Umwelt- und Sozialstandards im Zielgebiet hat die SaarLB darauf verzichtet, die „Äquator-Prinzipien“ zu unterzeichnen.

Ihre **Eigenanlagen** hat die Bank im Jahr 2016 durch eine unabhängige Nachhaltigkeitsratingagentur auf Nachhaltigkeitskriterien untersuchen lassen (Best-in-Class-Analyse und umfassende Ausschlussanalyse, Vollerhebung Staaten und Unternehmen). Auf dieser Basis hat die Bank im Jahr 2017 ihre Akzeptanzpolitik für ihre Eigenanlagen neu erarbeitet und ab 01.01.2018 in Kraft gesetzt. Im Jahr 2020 wurde sie im Rahmen der Erarbeitung einer eigenen Nachhaltigkeitspolicy neu ausgestaltet. Für ihre Eigenanlagen (Depot A) schließt die Bank (SaarLB und LBS) Neugeschäft aller Unternehmen aus, die an Entwicklung, Produktion, Wartung, Nutzung, Lagerung, Vertrieb, Transport oder Handel folgender kontroverser Waffen oder deren Kernkomponenten beteiligt sind: Antipersonenminen, Atomwaffen, biologische und chemische Waffen, Streumunition, blind machende Laserwaffen, Brandwaffen sowie nicht auffindbare Fragmentwaffen. Bei für die SaarLB und LBS **aktiv gemanagten Fonds** sind Unternehmen ausgeschlossen, die Antipersonenminen, Atomwaffen, biologische und chemische Waffen oder Streumunition produzieren. Entsprechende Investments werden mittels einer Ausschlussliste eines unabhängigen Nachhaltigkeitsanalysehauses vermieden, die regelmäßig aktualisiert wird. Die Umsetzung erfolgt in allen Anlageklassen. Daneben schließt die SaarLB Termingeschäfte mit Agrarrohstoffen und Sekundärhandel grundsätzlich aus.

*Betroffener Leistungsindikator nach GRI SRS zum Kapitel 2.6**G4-FS11: Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen**Ihre Eigenanlagen hat die Bank im Jahr 2016 durch eine unabhängige Nachhaltigkeitsratingagentur auf Nachhaltigkeitskriterien untersuchen lassen (Best-in-Class-Analyse und umfassende Ausschlussanalyse, Vollerhebung Staaten und Unternehmen). Auf dieser Basis hat die Bank im Jahr 2017 ihre Akzeptanzpolitik für ihre Eigenanlagen neu erarbeitet und ab 01.01.2018 in Kraft gesetzt. Im Jahr 2020 wurde sie im Rahmen der Erarbeitung einer eigenen Nachhaltigkeitspolicy neu ausgestaltet. Für die Zukunft sind bankinterne Portfolioanalysen als Grundlage für die Validierung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitspolicy sowie die Umsetzung einschlägiger EU-Regularien vorgesehen.**Für ihre Eigenanlagen (Depot A) schließt die Bank (SaarLB und LBS) Neugeschäft aller Unternehmen aus, die an Entwicklung, Produktion, Wartung, Nutzung, Lagerung, Vertrieb, Transport oder Handel folgender kontroverser Waffen oder deren Kernkomponenten beteiligt sind: Antipersonenminen, Atomwaffen, biologische und chemische Waffen, Streumunition, blind machende Laserwaffen, Brandwaffen sowie nicht auffindbare Fragmentwaffen. Bei für die SaarLB und LBS aktiv gemanagten Fonds sind Unternehmen ausgeschlossen, die Antipersonenminen, Atomwaffen, biologische und chemische Waffen oder Streumunition produzieren. Entsprechende Investments werden mittels einer Ausschlussliste eines unabhängigen Nachhaltigkeitsanalysehauses vermieden, die regelmäßig aktualisiert wird. Die Umsetzung erfolgt in allen Anlageklassen.**Daneben schließt die SaarLB Termingeschäfte mit Agrarrohstoffen und Sekundenhandel grundsätzlich aus.*

3 Umwelt

3.1 Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Für den Bankbetrieb ist die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen im Vergleich zum produzierenden Gewerbe von eher untergeordneter Bedeutung. Wesentliche Ressourcen, die für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden, sind Strom, Heizenergie, Frischwasser, Kraftstoff und Papier. Die SaarLB hat sämtliche Ressourcenverbräuche an ihrem Hauptstandort Saarbrücken (inkl. LBS) erfasst (s. Umweltkennziffern in Anlage 5). Die Standorte in Straßburg, Paris, Mannheim, Trier und Koblenz werden aus Wesentlichkeitsgründen nicht erfasst (weniger als 3 % aller Beschäftigten).

3.2 Ressourcenmanagement

Durch die Wesentlichkeitsanalyse (s. Kapitel 1.2 ‚Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘) stellt die SaarLB sicher, dass alle wesentlichen Wirkungen, Chancen und Risiken für die Umwelt, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbunden sind, in der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Nachhaltigkeitsmanagementsystem der Bank behandelt werden. Darüber hinaus werden aufgrund unseres Geschäftsmodells als deutsch-französische Regionalbank mit den in diesen Ländern bestehenden, sehr hohen Umweltschutzanforderungen keine wesentliche Gefahren für Umweltbelange gesehen.

Im **Betrieb der Bank** bestehen die Ressourcenverbräuche vorwiegend im Bereich Gebäudemanagement und Mobilität. Die Bank verfolgt hier den Ansatz, ihre Ressourcenverbräuche mittels geeigneter Maßnahmen, Ziele und Prozesse zu minimieren vor dem Hintergrund, die komplette Klimaneutralität im Bankbetrieb an allen Standorten bis 2025 zu erreichen. Aufgrund der vergleichsweise untergeordneten Bedeutung der eingesetzten Ressourcen für die Wertschöpfung der Bank werden deren Auswirkungen auf die Umwelt als nicht wesentlich eingestuft, eine quantifizierte Zielsetzung ist daher aktuell nicht in Planung. In den zurückliegenden Jahren wurden zur Ressourceneffizienz dennoch umfangreiche Maßnahmen unternommen.

Folgende wesentlichen Maßnahmen hat die Bank bereits erfolgreich umgesetzt:

- Verwendung umweltfreundlicher, zertifizierter Reinigungsmittel, konsequente Mülltrennung sowie sukzessive Umstellung auf energiesparende LED-Leuchtmittel (2019 wurde u.a. die Beleuchtung der Flure im Hauptgebäude großflächig auf LED umgerüstet).
- Jährliche Analyse der Verbrauchsdaten wie Wasser, Strom und Heizung mit dem Ziel der Verbrauchsoptimierung. Die Verbräuche konnten in den letzten Jahren konsequent gesenkt werden (s. Umweltkennziffern in Anlage 5 und 6). Im Jahr 2019/2020 hat die SaarLB ihr aktuelles Energieaudit nach DIN EN 16247-1 abgeschlossen. Die darin aufgeführten Maßnahmen werden sukzessive umgesetzt.
- Im Rahmen eines Bauprojekts werden neue Multispace-Büroflächen entwickelt, wobei die Erneuerung und Dämmung von Fassade und Fenstern einen wesentlichen Bestandteil darstellt und 2020 abgeschlossen werden konnte.
- IT-Hardware der SaarLB wird ausschließlich von Herstellern mit entsprechender Zertifizierung bezogen (Umweltstandards: z.B. ENERGY STAR). Durch Servervirtualisierung wird zudem die Anzahl physikalischer Maschinen reduziert, was den Energie- und Klimatisierungsbedarf weiter reduziert. So wurde 2019 das komplette Gebäude mit neuen und zentral gesteuerten Druckern ausgestattet, so dass die Druckeranzahl wesentlich reduziert werden konnte.
- Im Bereich Mobilität (Dienstreisen, Fuhrpark, Arbeitswege) hat die Bank auch vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie umfangreiche Maßnahmen ergriffen, die im Kapitel 3.3 ‚Klimarelevante Emissionen‘ behandelt sind.
- Durch den Verzicht auf Printprodukte leistet die SaarLB einen wirkungsvollen Beitrag zur Schonung von Ressourcen. So stehen die jährlichen Finanzberichte (IFRS und HGB) nur noch online zur Verfügung, ebenso der Halbjahresfinanzbericht. Bei Geschäftsberichten und eigenen Publikationen nutzt die SaarLB FSC-zertifizierte Papiere. Nicht zuletzt durch weitere Digitalisierung und Home Office konnte im Jahr 2020 der Papierverbrauch mit 14,34 Tonnen um 38% im Vergleich zu 2019 (22,96 Tonnen) reduziert werden.
- Die SaarLB bietet an ihren kostenfreien Kaffeeautomaten in der Kundenhalle und im Mitarbeiterbistro ausschließlich Fairtrade-Kaffee an. Außerdem steht ein Wasserspender für die Mitarbeiter bereit. Bei weiteren Produkten (Tee, Snacks) sind fair getradete Produkte im Angebot. Damit unterstützt die SaarLB den fairen Handel.

Die Maßnahmen werden in den kommenden Jahren fortgesetzt, um langfristig die Ressourceneffizienz weiter zu steigern.

Betroffene Leistungsindikatoren nach GRI SRS zu den Kapiteln 3.1 und 3.2

GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Kennzahlen s. Umweltkennziffern in Anlage 5. Für die Wertschöpfung der SaarLB fallen neben der notwendigen Energie (s. GRI SRS-302-1) und dem Papierverbrauch keine Materialien in wesentlichem Umfang an.

GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Kennzahlen s. Umweltkennziffern in Anlage 5. Aktuell liegen keine vollständigen Daten zur Unterscheidung erneuerbarer vs. nicht erneuerbarer Quellen vor.

GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die Bank berichtet konkret folgende Umweltkennziffern: Stromverbrauch, Heizenergieverbrauch, Frischwasserverbrauch, Kraftstoffverbrauch etc., aus denen die Entwicklung ersichtlich ist (s. Umweltkennziffern in Anlage 6). Eine weitere Kennzahl bzw. ein gesonderter Indikator wird dazu nicht erhoben, sondern laufend an einer weiteren Optimierung gearbeitet.

GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Kennzahlen s. Umweltkennziffern in Anlage 5. Weitergehende Daten liegen hierzu aktuell nicht vor.

GRI SRS-306-2: Abfall

Kennzahlen s. Umweltkennziffern in Anlage 5. Weitergehende Daten hierzu liegen aktuell nicht vor.

3.3 Klimarelevante Emissionen

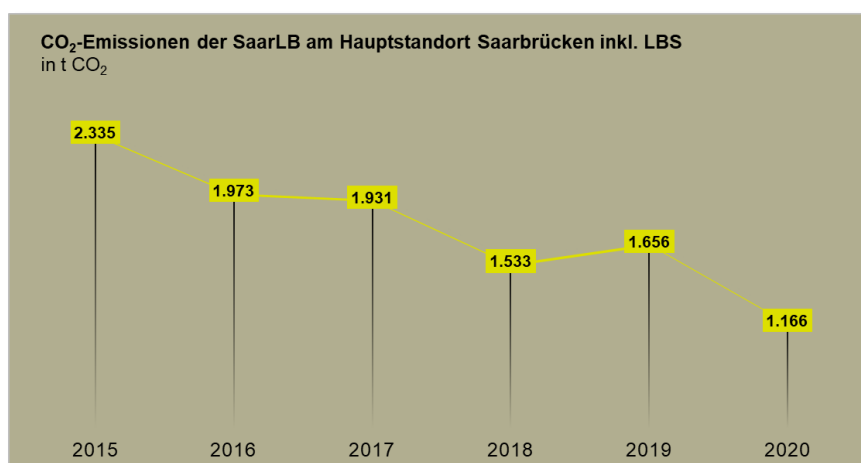
Die SaarLB ist sich ihrer Verantwortung für Umwelt und Klima bewusst und will daher ihre direkten und indirekten Auswirkungen auf die Umwelt und das Klima minimieren und möglichst vermeiden. Die wichtigsten Emissionsquellen im Betrieb SaarLB sind Fernwärme und Kraftstoffverbrauch (ca. im Verhältnis 2:1), außerhalb der Bank sind es die Arbeitswege der Mitarbeiter.

Als großer Financier Erneuerbarer Energien minimiert die SaarLB auch ihre eigenen CO₂-Emissionen konsequent. Ziel ist es dabei, Emissionen im ersten Schritt zu vermeiden, sodann zu minimieren und schlussendlich zu kompensieren. Seit dem Jahr 2015 ist die SaarLB in Saarbrücken (inkl. der LBS) klimaneutrales Unternehmen und bezieht für alle Gebäude am Standort Saarbrücken ausschließlich Ökostrom aus Windkraft. Ziel ist die komplette Klimaneutralität im Bankbetrieb an allen Standorten bis 2025.

Die SaarLB erstellt seit dem Jahr 2015 einen Emissionsbericht (CO₂-Bilanz) durch den unabhängigen Dienstleister First Climate nach Standards des Greenhouse Gas Protocol (Scope 1-3). Die Berechnung erfolgt für den Hauptstandort Saarbrücken inkl. LBS. Diesem Schritt vorangegangen war eine Vielzahl von Einzelinitiativen, die konsequent weiterentwickelt werden:

- Seit 2012 klimaneutraler Versanddienst GoGreen der Deutschen Post. Seit 2015 systematischer Ausbau des klimaneutralen Drucks.
- Bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördert die SaarLB die Nutzung des saarländischen Verkehrsverbundes, z.B. durch Förderung des Job-Tickets. Im Zuge der Covid-19-Pandemie wurde im Jahr 2020 das Home Office-Angebot auf ca. 85 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erweitert, so dass die Anfahrtswege wesentlich reduziert werden konnten. Vor Dienstreisen hat eine Prüfung der tatsächlichen Reiseerfordernisse zu erfolgen. Öffentliche Verkehrsmittel haben Vorrang.
- Flugreisen sind nur zulässig, wenn das Reiseziel unter Berücksichtigung alternativer Verkehrsmittel in angemessener Reisezeit nicht kostengünstiger erreicht werden kann.
- In den bankinternen Dienstwagenbeschaffungsrichtlinien wurde ab dem Jahr 2014 als zusätzliches Beschaffungskriterium eine Mindestenergieeffizienzklasse von „A“ verbindlich festgelegt. Der Fuhrpark der SaarLB umfasst konventionelle Fahrzeuge. Für 2021 wird die Beschaffung eines Elektro- oder Wasserstofffahrzeugs geprüft. Damit soll der Benzin- und Dieselbedarf weiter gesenkt werden.

Insgesamt konnten die CO₂-Emissionen im Jahr der Covid-19-Pandemie 2020 im Vergleich zum Vorjahr um rd. 30% (rd. 490 t) gesenkt werden (2019: 1.656 t; 2020: 1.166 t).



Betroffene Leistungsindikatoren nach GRI SRS zum Kapitel 3.3

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

S. Umweltkennziffern in Anlage 5.

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

S. Umweltkennziffern in Anlage 5.

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

S. Umweltkennziffern in Anlage 5.

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

Die Bank nimmt keine Messung vor, inwiefern die Reduzierung der Treibhausgas (THG)-Emissionen die direkte Folge entsprechender Initiativen zur Emissionssenkung ist. Die jeweiligen Einflüsse können nicht ohne erheblichen Aufwand voneinander getrennt in ihrer Auswirkung dargestellt werden. Eine solche Erfassung ist (mit Blick auf den Aufwand) auch künftig nicht vorgesehen. Gleichwohl verfolgt die Bank das Ziel, die THG-Emissionen (immer weiter) dauerhaft zu reduzieren. Insgesamt konnten im Jahr der Covid-19-Pandemie 2020 die CO₂-Emissionen im Vergleich zum Vorjahr um rd. 30% (rd. 490 t) gesenkt werden.

4 Gesellschaft

4.1 Schutz von Arbeitnehmerrechten

Die SaarLB bekennt sich zu ihrer Verantwortung als bedeutender und attraktiver Arbeitgeber in der Region. Für den nachhaltigen Unternehmenserfolg spielen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zentrale Rolle. Die SaarLB beschäftigt ausschließlich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland und Frankreich und hält die dortigen hohen Vorgaben und Standards konsequent ein. Als Anstalt des öffentlichen Rechts unterliegt die SaarLB ferner den Regelungen des öffentlichen Dienstes im Saarland, z.B. dem Landesgleichstellungsgesetz Saarland und dem Saarländischen Personalvertretungsgesetz. Die SaarLB achtet die grundlegenden Menschenrechte der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und wendet diese konsequent an. Entsprechende Regelungen hierzu finden sich u. a. im Verhaltenskodex der Bank oder ihren Lieferantenvereinbarungen, deren Einhaltung über das Anweisungswesen der Bank sichergestellt wird.

Ferner unterliegt die SaarLB dem Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Weitere Beschäftigungsbedingungen sind mit dem Personalrat in Form von Dienstvereinbarungen fixiert. Zusätzlich gibt es nicht mitbestimmungspflichtige Leitlinien zum Arbeitsverhältnis und eine Arbeits- und Sozialordnung, die darüberhinausgehende Arbeitsbedingungen regelt, wie Urlaub, Krankheit oder allgemeine Bestimmungen sowie betriebliche Sozialleistungen.

Zudem wurde die SaarLB im Jahr 2014 als „Familienfreundliches Unternehmen“ zertifiziert und 2018 für weitere 3 Jahre rezertifiziert.

Die gesetzlichen Beteiligungsrechte werden durch den Personalrat, die Frauenbeauftragte sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung wahrgenommen. Die Einheit Personal ist als Stabsbereich direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt, was eine umfassende Einbindung des Vorstands in alle personellen Angelegenheiten, die von Personal umgesetzt werden, sicherstellt.

2018 hat die SaarLB eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, um die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzufragen. Die Ergebnisse dieser Befragung wurden in den Fachbereichen besprochen und diskutiert. Das daraus abgeleitete Maßnahmenpaket wurde 2019 umgesetzt und ist nachhaltig in die Personalentwicklung der SaarLB eingeflossen: Aus den Ergebnissen der Befragung wurde das Change- und Kulturprojekt „Courage“ abgeleitet. Die Bank beschäftigt sich hier insbesondere mit den Themen Führung, Personalentwicklung und Mitarbeitermotivation. Die Themen aus dem Projekt werden im Rahmen einer Initiative dauerhaft weiterbearbeitet und zum Teil auch in der Zukunftsinitiative „2023PLUS“ weiter fortgeführt. Ziele sind die Definition von Rollenbildern auf Seiten der Führungskräfte und Mitarbeiter, die nachhaltige Implementierung einer offenen Fehlerkultur sowie die Stärkung transparenter und zielgerichteter Kommunikation.

Im Rahmen des Innovationsmanagements kann jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter Ideen einreichen und sich aktiv beteiligen. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens wird eine breite Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Haus zu sämtlichen Themen sichergestellt und gefördert, auch in Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement. Das betriebliche Vorschlagswesen wird zentral koordiniert und der Umsetzungsstand quartalsmäßig an den Vorstand berichtet.

Da die Bank (auch vor dem Hintergrund ihres deutsch-französischen Geschäftsmodells) bereits jetzt alle arbeitnehmerrechtlichen Anforderungen einhält, betreffen die Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen Faktoren wie die Möglichkeit von Mitarbeitern, sich aktiv einzubringen, die Vereinbarkeit von Familien und Beruf und ähnliche. Im Zuge der Covid-19-Pandemie wurde 2020 beispielsweise die Home Office-Möglichkeit auf ca. 85 % der Belegschaft erweitert und die Arbeitszeitregelung übergangsweise flexibilisiert. Grundsätzlich wurden zu den Rahmenbedingungen keine expliziten Ziele vereinbart, auch weil deren Erreichung kaum sinnvoll zu messen wäre. Zusätzliche Zielsetzungen ergeben sich aus aktiven Maßnahmen der Bank wie beispielsweise Mitarbeiterumfragen, woraus Handlungsimpulse abgeleitet werden können.

Die Unternehmensführung ist insofern in das Konzept eingebunden, als dass sie die Ordnungsmäßigkeit des Geschäftsbetriebs sicherstellt und die dafür erforderlichen Maßnahmen ergreift. Die Überprüfung des Konzepts erfolgt im Rahmen der Maßnahmen, Ziele und Prozesse (s. Kapitel 1.3 ‚Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie‘ und Kapitel 2.2 ‚Der Managementprozess‘). Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagementprozesses erfolgt zudem eine jährliche Berichterstattung an den Vorstand. Weitergehende Konzepte liegen derzeit nicht vor und sind auch nicht vorgesehen.

Durch die Wesentlichkeitsanalyse (s. Kapitel 1.2 ‚Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘) stellt die SaarLB sicher, dass alle wesentlichen Wirkungen, Chancen und Risiken für Arbeitnehmerrechte, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbunden sind, in der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Nachhaltigkeitsmanagementsystem der Bank behandelt werden. Darüber hinaus werden aufgrund unseres Geschäftsmodells als deutsch-französische Regionalbank mit den in diesen Ländern bestehenden, sehr hohen arbeitsrechtlichen Anforderungen keine wesentlichen Gefahren für Arbeitnehmerbelange gesehen.

4.2 Gewährleistung von Chancengerechtigkeit

Die SaarLB bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Chancen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Um eine angemessene Bezahlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicherzustellen, findet bei der SaarLB der Tarif privater Banken Anwendung. Demnach werden gleiche Tätigkeiten von Frauen und Männern gleich vergütet.

Die Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtend und werden konsequent umgesetzt. Dadurch sollen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden. Gemäß Landesgleichstellungsgesetz ist eine Frauenbeauftragte in der SaarLB bestellt und freigestellt.

Die Verpflichtung zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erfüllt die SaarLB vollumfänglich. Eine Schwerbehindertenvertreterin nimmt zu Gunsten schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Überwachungs-, Unterstützungs- und Beratungsfunktion wahr.

Die SaarLB ermöglicht den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine Vielzahl von Teilzeitmodellen, der flexiblen Beschäftigung während der Elternzeit sowie der befristeten Reduzierung der Arbeitszeit nach der Elternzeit. Von 516 Beschäftigten arbeiten 218 in Teilzeit (Stand: 31.12.2020), inkl. geringfügig Beschäftigte, Werkstudenten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bonusurlaub. Die Bank bietet für Beschäftigte mit Betreuungspflichtigen Kindern oder Angehörigen, für BEM-Fälle sowie für schwerbehinderte Beschäftigte die Möglichkeit eines Telearbeitsplatzes an. Im Zuge der Covid-19-Pandemie wurde 2020 für ca. 85 % der Belegschaft eine Home Office-Möglichkeit geschaffen und die Arbeitszeitregelung übergangsweise flexibilisiert. Darüber hinaus ist die SaarLB als „Familienfreundliches Unternehmen“ zertifiziert und bietet ein Eltern-Kind-Zimmer zur Nutzung an.

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen, die aktuell oder in naher Zukunft vor der Aufgabe stehen, ihre Berufstätigkeit mit der Pflege Angehöriger zu vereinbaren, hat die SaarLB ebenfalls eine Mitarbeiterin zur Pflegelotsin ausgebildet.

Seit April 2018 ist die SaarLB Mitglied im Lokalen Bündnis für Familie im Regionalbereich Saarbrücken. Dieses wurde im Jahr 2005 gegründet und ist ein Netzwerk von Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft.

Die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsschutzbestimmungen sowie der Unfallverhütungsvorschriften wird von der Fachkraft für Arbeitssicherheit unter Hinzuziehung des Betriebsarztes und weiterer Fachkräfte fortlaufend überprüft.

Die Umsetzung des novellierten Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes in den Frauenförderplan der SaarLB hat der Arbeitskreis Chancengleichheit für die Bank erarbeitet. Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Aufgabe aller, wobei Führungskräfte und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Personalverantwortung diesem Thema eine besondere Aufmerksamkeit widmen.

Die Aufgabe gemäß § 25d Abs. 11 Satz 2 Nr. 2 KWG, eine Zielsetzung zur Förderung der Vertretung des unterrepräsentierten Geschlechts im Verwaltungsrat der SaarLB sowie eine Strategie zu

deren Erreichung zu erarbeiten, wird bei der SaarLB durch den Präsidialausschuss erfüllt. Davon unabhängig liegt die Zielquote für Männer und Frauen seit der Überarbeitung des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes vom 17.06.2015 in allen Gremien von Landesbeteiligungen mit Mehrheitsbeteiligung sowie allen Anstalten des öffentlichen Rechts bei 50 %. Anteilseigner der betroffenen Unternehmen haben auf die Erfüllung der Quote hinzuwirken, sofern für die Gremienbesetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben mit Entsenderechten bestehen. Für die Gremienbesetzung sind zudem in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten im Frauenförderplan quantitative Vorgaben festzulegen, um den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen. Der Präsidialausschuss behandelt diese Thematik einmal jährlich und wirkt auf eine stärkere Berücksichtigung von Frauen hin, bis die Zielgröße von 50 % erfüllt ist.

Stand zum 31.12.2020: Hauptversammlung mit einem Frauenanteil von 44,44 %, Verwaltungsrat mit einem Frauenanteil von 1/4.

4.3 Förderung der Mitarbeiterqualifizierung

Der Unternehmenserfolg der SaarLB basiert auf engagierten, gut qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ziel ist es, deren Beschäftigungsfähigkeit in Zeiten des digitalen Wandels und zunehmender Regulatorik innerhalb der Bankenbranche zu fördern bzw. zu erhalten. Dazu wird ein passgenaues Ausbildungs- und Weiterbildungsangebot in Form von betriebsinternen und externen Seminaren angeboten, welches auch sicherstellt, dass die Beschäftigten auf gesetzliche oder anforderungsrechtliche Änderungen zeitnah vorbereitet werden.

Darüber hinaus wird die Bank in den nächsten Jahren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf die Herausforderungen aus der Digitalisierung vorbereiten. Dazu wird ein Angebot an Schulungen und Workshops zum Thema Digitalkompetenzen und agiles Arbeiten in das Weiterbildungsangebot aufgenommen.

Neben den fachlichen Komponenten fördert die Bank auch die persönlichen Fähigkeiten der Belegschaft durch verschiedene Förderprogramme, wie z.B. das Talentmanagement. Die Bank verfolgt mit diesem Programm das Ziel, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderen Potenzialen, also angehende Fach- und Führungskräfte, zu erkennen und zu fördern.

Die Risiken aus mangelnder Qualifizierung der Mitarbeiter sind vielfältig. Sie reichen von unzureichender Betreuung der Kunden über Überforderung am Arbeitsplatz bis hin zur Nicht-Einhaltung regulatorischer Anforderungen.

Die Bank wird sich in den kommenden Jahren auf die Ausbildung von Bachelor- und Masterabsolventen fokussieren und die klassische Ausbildung von Bankkaufleuten reduzieren. Vor diesem Hintergrund wurde 2018 ein Trainee-Konzept ausgearbeitet, das 2019 erstmals erfolgreich angewandt wurde und in den kommenden Jahren weiter ausgebaut wird. Auch setzt die Bank verstärkt auf Werkstudenten, um jungen Menschen bereits während des Studiums einen Einblick in das Unternehmen zu bieten und dabei gleichzeitig potenziell künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuwählen.

Den Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert die SaarLB durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM). Die Bank bietet seit Jahren gesundheitsfördernde Maßnahmen an. Dazu gehören eine eigens gegründete Betriebssportmannschaft, eine betriebsärztliche Betreuung, Angebote zur

Stressbewältigung und Entspannung sowie ein regelmäßig stattfindender Gesundheitstag oder Einzelaktionen wie das Angebot einer kostenlosen Gripeschutzimpfung. In regelmäßigen Abständen trifft sich der BGM-Kreis, der die bestehenden Maßnahmen überprüft, neue Impulse entwickelt und passende Instrumente umsetzt.

Zu den bisher erreichten Zielen hat u.a. das Talentprogramm beigetragen. Aktuell läuft das Programm der fünften Talentklasse, die aus 7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht. Von den aktuellen und bisherigen Talentklasse-Teilnehmern konnte bereits rd. die Hälfte in Funktionsstellen innerhalb der SaarLB wechseln.

Betroffene Leistungsindikatoren nach GRI SRS zu den Kapiteln 4.1 – 4.3

GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen und GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Arbeitsbedingte Todesfälle waren im Jahr 2020 nicht zu verzeichnen. Keine Daten werden erhoben für die Art der Verletzungen bei Arbeitsunfällen sowie Ausfallzeiten in Tagen (stattdessen Angabe in %). S. auch Soziale Kennzahlen in Anlage 3.

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

Ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz wurde aus Ressourcengründen noch zurückgestellt. Relevante Informationen auf gesetzlicher Ebene werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die "Aushangpflichtigen Gesetze" zugänglich gemacht. Wo genau diese Aushänge eingesehen werden können, ist in der Arbeitsanweisung "Verhaltensmaßnahmen in kritischen Situationen", die allen Mitarbeitern zugänglich ist, beschrieben.

Die Bank verfügt über einen Arbeitsschutzausschuss, einen Arbeitskreis zum betrieblichen Eingliederungsmanagement sowie einen Arbeitskreis zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Arbeitsschutzausschuss

Zusammensetzung:

- Beauftragter Vertreter des Unternehmens
- 2 Mitglieder Personalrat
- Frauenbeauftragte
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Schwerbehindertenvertretung
- Mitarbeiter der Einheit Personal

Zuständigkeit: Das Ziel der Arbeit des Arbeitsschutzausschusses ist ein ungestörter Betriebsablauf durch die Festlegung und Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen sowie die Erreichung von Arbeitsschutzzielen.

Häufigkeit der Treffen: Mindestens einmal vierteljährlich

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Zusammensetzung:

- Personalrat
- Einheit Personal

Zuständigkeit: Das Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist es, den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zu erreichen und durch frühe Intervention die individuelle Chance auf den Erhalt des Arbeitsplatzes zu ermöglichen.

Häufigkeit der Treffen: Nach Bedarf und auf Grundlage gesetzlicher Vorgaben.

Arbeitskreis betriebliches Gesundheitsmanagement

Zusammensetzung:

- Personalrat
- Frauenbeauftragte
- Einheit Personal
- Mitarbeiter Fachkraft für Arbeitssicherheit

Zuständigkeit: Das Ziel des Arbeitskreises betriebliches Gesundheitsmanagement ist es, die Arbeit als solches gesünder zu gestalten und die Kompetenzen der Beschäftigten zu erhalten.

Häufigkeit der Treffen: Einmal vierteljährlich.

GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die SaarLB erhebt nicht die jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter, sondern erfasst die durchschnittlichen Ausgaben p.a. S. auch Soziale Kennzahlen in Anlage 3.

GRI SRS-405-1: Diversität

Kontrollorgan ist der Verwaltungsrat:

- mit einem Frauenanteil von 1/4
- unter 30 Jahre: 0 Mitglieder
- 30-50 Jahre: 3 Mitglieder, d.h. 25 %
- über 50 Jahre: 9 Mitglieder, d.h. 75 %

Weitere Diversitätsindikatoren werden aktuell nicht erhoben.

Vorstand:

Der Vorstand der Bank besteht aus vier männlichen Mitgliedern, wovon zwei der Altersgruppe 50-59, zwei der Altersgruppe 60 Jahre und älter angehören. Weitere Diversitätsindikatoren werden aktuell nicht erhoben. Eine Erhebung ist für die kommenden Jahre vorgesehen.

Mitarbeiter:

S. Soziale Kennzahlen in Anlage 3. Die dort nicht enthaltenen Angaben (u. a. Altersgruppen, Zugehörigkeit zu Minderheiten) werden aktuell nicht systematisiert erhoben. Eine Erhebung ist für die kommenden Jahre vorgesehen.

GRI SRS-406-1 Diskriminierungsvorfälle

Im Berichtsjahr wurden keinerlei Diskriminierungsfälle bekannt.

4.4 Einhaltung von Menschenrechten

Die SaarLB achtet konsequent Recht und Gesetz. Mit ihrem Handeln erfüllt sie nicht nur alle rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen. Als verantwortungsvolles Unternehmen ist es ihr Anspruch, den ethischen und gesellschaftlichen Ansprüchen ihrer Kunden, Geschäftspartner, Eigentümer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu genügen. Dabei orientiert sie sich an ihrem Verhaltenskodex als ethische Grundlage ihres täglichen Handelns. Im Tagesgeschäft hat sie entsprechende Maßnahmen und Prozesse zur Sicherstellung der Einhaltung implementiert. Die SaarLB achtet die grundlegenden Menschenrechte der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und wendet diese konsequent an. Darüber hinaus bekennt sich die SaarLB zur Mitbestimmung, achtet die Rechte ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und pflegt eine konstruktive Zusammenarbeit mit ihrem Personalrat und ihrer Frauenbeauftragten.

Die Einbindung der Unternehmensführung sowie die Überprüfung des Konzepts erfolgen im Rahmen der Maßnahmen, Ziele und Prozesse (s. Kapitel 1.3 ‚Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie‘ und Kapitel 2.2 ‚Der Managementprozess‘). Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagementprozesses erfolgt zudem eine jährliche Berichterstattung an den Vorstand. Weitergehende Konzepte liegen derzeit nicht vor und sind auch nicht vorgesehen.

Der in § 25a KWG verankerten, übergreifenden Anforderung an eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation, die die Einhaltung der vom Institut zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen und der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten gewährleistet, wird die Bank mit einem Bündel an Maßnahmen und Tätigkeiten gerecht: Beispielhaft zu nennen sind die Erstellung und (mindestens) jährliche Aktualisierung der Geschäfts- und Risikostrategie, das umfangreiche Anweisungswesen und die Compliance-Funktion nach Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) sowie Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk).

Über die Einhaltung sämtlicher Regelungen und Standards hinaus ergeben sich aus der Anwendung der Konzepte derzeit keine feststellbaren Auswirkungen. Durch die Wesentlichkeitsanalyse (s. Kapitel 1.2 ‚Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘) stellt die SaarLB sicher, dass alle wesentlichen Wirkungen, Chancen und Risiken für Menschenrechte, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbunden sind, in der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Nachhaltigkeitsmanagementsystem der Bank behandelt werden. Darüber hinaus werden aufgrund unseres Geschäfts-

modells als deutsch-französische Regionalbank mit den in diesen Ländern bestehenden, sehr hohen menschenrechtlichen Anforderungen keine wesentlichen Gefahren für Menschenrechte gesehen.

In ihrem Verhaltenskodex hält die SaarLB fest, dass sie die Berücksichtigung von Arbeitnehmerrechten als ebenso selbstverständlich beurteilt wie die Verurteilung jeder Form von Benachteiligung oder Belästigung von Personen aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Rasse, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung oder sexueller Identität und Orientierung.

Die SaarLB erwartet, dass auch ihre Lieferanten und externen Dienstleister in diesem Sinne für faire Arbeitsbedingungen sorgen und ihren Beschäftigten Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zugestehen. Kinderarbeit und Zwangsarbeit lehnt sie ab. Mit Geschäftspartnern und Organisationen, die verfassungsfeindliche oder sektenähnliche Ziele verfolgen, arbeitet die Bank nicht zusammen.

Bei Beschaffungen und Outsourcing bevorzugt die SaarLB regionale Anbieter. Die überwiegende Mehrheit der Dienstleister hat ihren Sitz in Deutschland, ein kleiner Teil in der EU und ein einstelliger Prozentsatz außerhalb der EU. Zur Sicherstellung ihrer Verantwortung in der Wertschöpfungskette achtet die SaarLB bei Vergaben auf Sozial-, Ethik- und Umweltstandards. Seit Juli 2015 schließt die SaarLB mit allen wesentlichen Lieferanten und Dienstleistern Nachhaltigkeitsvereinbarungen ab, mit denen sich diese zur Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards verpflichten. Lieferanten werden zudem nach sozialen und ökologischen Kriterien ausgewählt. Die SaarLB unterstützt auch fairen Handel und regt ihre Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nachhaltigem Konsum an.

Der vertrauliche Umgang mit Kundendaten als Ausprägung der informationellen Selbstbestimmung genießt in der SaarLB höchste Priorität. Die Sicherheit der personenbezogenen Daten wird durch die Einhaltung der gültigen Regelwerke gewährleistet. Die Datenschutzbeauftragte der SaarLB berichtet an den Gesamtvorstand, das regelmäßige Reporting erfolgt direkt an den verantwortlichen Ressortvorstand. Für die Tochterunternehmen der LBS ist die Datenschutzbeauftragte ebenfalls bestellt. Über die wesentlichen Vorgänge wird im Rahmen des Datenschutz-Jahresberichts informiert. Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen wird durch unterjährige Prüfungen der Datenschutzbeauftragten überwacht.

Betroffene Leistungsindikatoren nach GRI SRS zum Kapitel 4.4

GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

S. Erläuterungen zu Kapitel 4.4 ‚Einhaltung von Menschenrechten‘. Durch die Wesentlichkeitsanalyse (s. Kapitel 1.2 ‚Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘) stellt die SaarLB sicher, dass alle wesentlichen Wirkungen, Chancen und Risiken für Menschenrechte, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbunden sind, in der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Nachhaltigkeitsmanagementsystem der Bank behandelt werden. Darüber hinaus werden aufgrund unseres Geschäftsmodells als deutsch-französische Regionalbank mit den in diesen Ländern bestehenden, sehr hohen menschenrechtlichen Anforderungen keine wesentlichen Gefahren für Menschenrechte gesehen.

GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

S. Erläuterungen zu Kapitel 4.4 ‚Einhaltung von Menschenrechten‘. Mit Blick auf das deutsch-französische Geschäftsmodell unterhält die SaarLB ausschließlich Standorte in Deutschland und Frankreich. Durch die Wesentlichkeitsanalyse (s. Kapitel 1.2 ‚Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘) stellt die SaarLB sicher, dass alle wesentlichen Wirkungen, Chancen und Risiken für Menschenrechte, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbunden sind, in der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Nachhaltigkeitsmanagementsystem der Bank behandelt werden. Darüber hinaus werden aufgrund unseres Geschäftsmodells als deutsch-französische Regionalbank mit den in diesen Ländern bestehenden, sehr hohen menschenrechtlichen Anforderungen keine wesentlichen Gefahren für Menschenrechte gesehen.

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

Im Standardprozess der Dienstleistersteuerung der Bank ist für den Vertragsabschluss mit allen wesentlichen neuen Lieferanten und Dienstleistern implementiert, dass die Nachhaltigkeitsvereinbarung der Bank anerkannt wird, mit der sich diese zur Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards verpflichten, oder eine vergleichbare Erklärung vorgelegt wird.

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

Bei Beschaffungen und Outsourcing bevorzugt die SaarLB regionale Anbieter. Die überwiegende Mehrheit der Dienstleister hat ihren Sitz in Deutschland, ein kleiner Teil in der EU und ein einstelliger Prozentsatz außerhalb der EU.

Im Standardprozess der Dienstleistersteuerung der Bank ist für den Vertragsabschluss mit allen wesentlichen neuen Lieferanten und Dienstleistern implementiert, dass die Nachhaltigkeitsvereinbarung der Bank anerkannt wird, mit der sich diese zur Einhaltung von ökologischen und sozialen Standards verpflichten, oder eine vergleichbare Erklärung vorgelegt wird.

Durch die Wesentlichkeitsanalyse (s. Kapitel 1.2 ‚Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘) stellt die SaarLB sicher, dass alle wesentlichen Wirkungen, Chancen und Risiken für soziale Aspekte, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbunden sind, in der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Nachhaltigkeitsmanagementsystem der Bank behandelt werden. Darüber hinaus werden aufgrund unseres Geschäftsmodells als deutsch-französische Regionalbank mit den in diesen Ländern bestehenden, sehr hohen sozialrechtlichen Anforderungen keine wesentliche Gefahren für soziale Aspekte gesehen. Bisher gab es überdies keinerlei Hinweise auf negative soziale Auswirkungen. Im Sinne der Wesentlichkeit wird daher auf eine quantitative Erhebung dieses Leistungsindikators verzichtet. Sie ist auch für die Zukunft nicht vorgesehen.

4.5 Unterstützung des Gemeinwesens

Als öffentlich-rechtliches Institut fühlt sich die SaarLB der Gesellschaft und der Region in besonderem Maße verbunden und verpflichtet. Die SaarLB ist regional verwurzelt und gestaltet das wirtschaftliche Leben aktiv mit, leistet einen wichtigen Beitrag zur kulturellen Vielfalt und zur Förderung der Wissenschaften in der Großregion. Die SaarLB trägt in vielfältiger Weise dazu bei, die Lebensqualität in der Region zu steigern und fördert gesellschaftliche Anliegen. Ihr Engagement ist langfristig und nachhaltig.

Zielsetzung ist die Förderung von Kunst, Kultur und Wissenschaft ergänzt um die Hilfe für soziale Einrichtungen. Im Gegensatz dazu hat die LBS den Förderschwerpunkt in der Förderung des Spitzensports und der Sportförderung für Kinder und Jugendliche. Die Zielsetzung wird jeweils von der Geschäftsleitung festgelegt, die auch im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses über die betreffenden Budgets beschließt. Konkretisiert werden die Ziele durch die Fördergrundsätze, nach denen die SaarLB bzw. die LBS Projekte, Institutionen und Einrichtungen unterstützt. Förderungswürdig im Sinne der Grundsätze sind Projekte und Vorhaben mit einer erkennbaren Alleinstellung und Zukunftsorientierung, die professionell konzipiert und durchgeführt sowie wirtschaftlich durchdacht sind. Gute Chancen auf Förderung bestehen, wenn diese Kriterien erfüllt sind. Besonders förderungswürdig sind Investitionen, Netzwerke, Kooperationen sowie deutsch-französische Projekte.

Was die SaarLB nicht fördert:

- An Parteien oder Wahlvereinigungen werden weder Geld- noch Sachspenden geleistet.
- Die SaarLB finanziert keine kommerziellen Veranstaltungen sowie Feiern, Buffets oder Getränke anlässlich eines Jubiläums etc. Die Übernahme von Reisekosten, Bewirtungen (Ausnahme: in der Gästebewirtung der Bank), Jubiläen und in dem Zusammenhang erstellte Broschüren und Festschriften sind ausgeschlossen (an Schulen auch keine Abiturzeitungen etc.).
- Spenden werden nicht an Einzelpersonen, sondern an Vereine und Organisationen gegeben.
- Förderungen wie z.B. Promotions- und Diplomarbeiten, Stipendien, Fortbildungsmaßnahmen werden durch die Einheit Personal der SaarLB bewertet und ggf. unterstützt.

- Von einer Fördermaßnahme auszuschließen sind im übrigen Projekte, die gegen die guten Sitten verstoßen, die einen politischen Hintergrund aufweisen oder direkt von einer der politischen Parteien eingereicht werden.
- Grundsätzlich nicht im Förderumfang der SaarLB enthalten sind Sportvereine, Sportveranstaltungen, Sportmannschaften und Einzelsportler. Ausnahmen hiervon sind in einem begrenzten Umfang möglich. Ausnahmen bilden ferner Spenden für den Behindertensport sowie für Sportgeräte, die wir als soziale Maßnahme betrachten.
- Ferner schließen wir Projekte von Hobbykünstlern, Hobbyautoren etc. sowie Kunsthandwerk aus.

Die LBS verfügt über eigene Fördergrundsätze, die spiegelbildlich mit anderen Schwerpunkten gelten.

Im Rahmen des **Kunst- und Kulturengagements** unterstützt die SaarLB seit ihrer Gründung Kunst und Kultur in der Region. Ihr Engagement ist dauerhaft und auf Nachhaltigkeit ausgerichtet. Begründet wurde diese Tradition durch den Gründungsvorstand der SaarLB Hubert Dohmen, der seinerzeit selbst Schatzmeister der „Vereinigung der Freunde zur Förderung der Staatlichen Hochschule für Musik“ war. Ein Engagement, das die Bank auch heute noch fortführt. Beispielhafte Ergebnisse der Förderaktivitäten:

- Ein Höhepunkt unseres Engagements ist der Walter Giesecking-Wettbewerb für Studierende der Hochschule für Musik Saar.
- Beachtenswert ist auch die Sammlung an Dauerleihgaben an das Saarlandmuseum, die über 40 Exponate umfasst.
- Im Jahr 2020 hat die SaarLB aus eigenen Kunstbeständen rund 100 Exponate der saarländischen Künstlerin Mia Münster an das Museum Mia Münster Haus in St. Wendel mittels Schenkung übergeben.

Auch die **Wissenschaftsförderung** hat bei der SaarLB Tradition. Unser Engagement ist nachhaltig und langfristig angelegt, denn die SaarLB engagiert sich als verlässlicher Partner für den Fortschritt in der Region. Seit Jahrzehnten unterstützt die Bank daher die Universität des Saarlandes und die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (HTW) mit dem Deutsch-Französischen Hochschulinstitut (DFHI): Gefördert werden unterschiedlichste Bereiche, einzelne Lehrstühle, Projekte sowie die Fördervereine. Beispielhafte Ergebnisse der Förderaktivitäten:

- Die SaarLB engagiert sich als Förderer und Mitglied der Vereinigung der Freunde und Förderer der Universität des Saarlandes, des Fördervereins des DFHI sowie des Fördervereins der Ecole de Management Strasbourg (E.M. Strasbourg Partenaires).
- Als Mitglied des Freundeskreises unterstützt die SaarLB die Deutsch-Französische Hochschule (DFH) mit Sitz in Saarbrücken.
- Das größte Einzelengagement der SaarLB-Wissenschaftsförderung ist der SaarLB-Wissenschaftspreis: Über zehn Jahre hat die SaarLB ihren Wissenschaftspreis ausgelobt und herausragende, anwendungsnahe Forschungsprojekte im Saarland ausgezeichnet. 2011 öffnete sich der Preis für die Großregion und stellte sich unter das Dach des Interregionalen Wissenschaftspreises der Großregion.

Darüber hinaus unterstützt die Bank auch **gesellschaftliche und soziale Projekte**. Der Einsatz für Schwächere und Benachteiligte wird als wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe angesehen. Die SaarLB unterstützt Projekte für Kranke und sozial Schwächere, Kinder und Schüler, sowie Initiativen zur Ausbildung, Integration und Kooperation. Beispielhafte Ergebnisse der Förderaktivitäten:

- Seit Jahren fließt die Weihnachtsspende – anstelle von Geschenken für Kunden und Geschäftspartner – ausschließlich in soziale Projekte.
- Auch Mitarbeiteraktionen mit dem Ziel gemeinnützigen Organisationen zu helfen, sind in den letzten Jahren erfolgreich umgesetzt worden.

Durch die Wesentlichkeitsanalyse (s. Kapitel 1.2 ‚Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘) stellt die SaarLB sicher, dass alle wesentlichen Wirkungen, Chancen und Risiken für das Gemeinwesen, die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbunden sind, in der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Nachhaltigkeitsmanagementsystem der Bank behandelt werden. Darüber hinaus werden aufgrund unseres Geschäftsmodells als deutsch-französische Regionalbank mit den in diesen Ländern bestehenden, sehr hohen Anforderungen an Sozialbelange keine wesentliche Gefahren für das Gemeinwesen gesehen.

Die Unternehmensführung ist insofern in das Konzept eingebunden, als dass sie die Ordnungsmäßigkeit des Geschäftsbetriebs sicherstellt und die dafür erforderlichen Maßnahmen ergreift. Die Überprüfung des Konzepts erfolgt im Rahmen der Maßnahmen, Ziele und Prozesse (s. Kapitel 1.3 ‚Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie‘ und Kapitel 2.2 ‚Der Managementprozess‘). Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagementprozesses erfolgt zudem eine jährliche Berichterstattung an den Vorstand. Weitergehende Konzepte liegen derzeit nicht vor und sind auch nicht vorgesehen.

Betroffener Leistungsindikator nach GRI SRS zum Kapitel 4.5

GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Für das Geschäftsjahr 2020 sind folgende Zahlen zu nennen (vorbehaltlich der Prüfung durch den Abschlussprüfer) – jeweils in Mio. EUR:

Zinsüberschuss: 132,2

Provisionsüberschuss: 6,5

Löhne und Gehälter: 33,8

Sozialabgaben: 9,4

Steuern: 17,8

Einstellung in die Gewinnrücklagen: 1,8

Im Rahmen der Spenden- und Förderaktivitäten hat die SaarLB gemeinsam mit der LBS im Berichtsjahr folgende Beträge zu Verfügung gestellt – jeweils in EUR Tsd.:

Kunst und Kultur: 23

Wissenschaft: 10

Sport: 6

Soziales und Bildung: 28

Zusätzlich: Dauerleihgaben Saarlandmuseum rd. 40 Bilder: Wert ca. 3 Mio. €

4.6 Politische Einflussnahme und transparente Interessensvertretung

Die SaarLB ist aktives Mitglied folgender Bankenverbände: Deutscher Sparkassen- und Giroverband (DSGV), Sparkassenverband Saar, Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) sowie Verband deutscher Pfandbriefbanken (vdp). Diese Verbände vertreten die Interessen der jeweiligen Bankengruppen.

Die SaarLB unterliegt als Anstalt des öffentlichen Rechts den umfangreichen gesetzlichen Regelungen für Kreditinstitute (insbesondere Capital Requirements Regulation (CRR) / Capital Requirements Directive (CRD), Kreditwesengesetz (KWG), Geldwäschegesetz (GWG) und zahlreiche EU-Verordnungen) sowie sparkassenrechtlichen Bestimmungen (Saarländisches Sparkassengesetz); sie unterliegt der Aufsicht durch Bundesbank, BaFin und Sparkassenaufsicht des Saarlandes. Über die Einhaltung sämtlicher rechtlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben hinaus hat die Bank hierzu kein eigenes Konzept vorgesehen.

Die SaarLB und die LBS haben jeweils Fördergrundsätze veröffentlicht, nach denen sie Projekte, Institutionen und Einrichtungen unterstützen. An Parteien oder Wahlvereinigungen werden weder Geld- noch Sachspenden geleistet. Von einer Fördermaßnahme ausgeschlossen sind im übrigen Projekte, die gegen die guten Sitten verstoßen, die einen politischen Hintergrund aufweisen oder direkt von einer der politischen Parteien eingereicht werden. Dementsprechend wurden auch im Berichtszeitraum keine politischen Spenden oder Förderungen gewährt.

Die SaarLB ist Mitglied im Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU), einem Netzwerk von Finanzdienstleistern, das am politischen Dialog zu einer nachhaltigen Wirtschaft teilnimmt und sich mit der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Geschäfts- und Managementprozessen und nachhaltigen Finanzdienstleistungen beschäftigt.

Die Einbindung der Unternehmensführung sowie die Überprüfung des Konzepts erfolgen im Rahmen der Maßnahmen, Ziele und Prozesse (s. Kapitel 1.3 ‚Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie‘ und Kapitel 2.2 ‚Der Managementprozess‘). Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagementprozesses erfolgt zudem eine jährliche Berichterstattung an den Vorstand. Weitergehende Konzepte liegen derzeit nicht vor und sind auch nicht vorgesehen.

Der in § 25a KWG verankerten, übergreifenden Anforderung an eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation, die die Einhaltung der vom Institut zu beachtenden gesetzlichen Bestimmungen und der betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten gewährleistet, wird die Bank mit einem Bündel an Maßnahmen und Tätigkeiten gerecht: Beispielhaft zu nennen sind die Erstellung und (mindestens) jährliche Aktualisierung der Geschäfts- und Risikostrategie, das umfangreiche Anweisungswesen und die Compliance-Funktion nach den entsprechenden EU-Vorgaben sowie nach den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk).

Zu den für die SaarLB relevanten aktuellen Gesetzgebungsverfahren und aufsichtsrechtlichen Konsultationen zählen u.a. der EU-Aktionsplan sowie weitere Vorhaben im Bereich Sustainable Finance, der Umgang mit notleidenden Krediten (NPL), die Minimum Requirement for Own Funds and Eligible Liabilities (MREL)-Anforderungen sowie die Überarbeitung der Handelsbuchvorschriften und der MaRisk.

Betroffener Leistungsindikator nach GRI SRS zum Kapitel 4.6

GRI SRS-415-1: Parteispenden

Keinerlei Vergabe politischer Spenden.

4.7 Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Die Einhaltung geltenden Rechts und ergänzender unternehmensinterner Regelungen ist für alle Beschäftigten selbstverständlich. Jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, sich über die für seinen Aufgaben- und Verantwortungsbereich geltenden relevanten Rechtspflichten, Anweisungen, Richtlinien und Rahmenbedingungen zu informieren und diese einzuhalten. Die SaarLB verfolgt seit jeher das Ziel, nicht in strafbare Handlungen wie Korruptionsfälle verwickelt zu sein. Im Berichtsjahr wurde ebenso wie in den vergangenen Jahren kein rechtswidriges Verhalten bekannt.

Im Jahr 2014 hat die Bank die wichtigsten Punkte verantwortungsvollen Handelns in einem Verhaltenskodex zusammengefasst. Der Verhaltenskodex ist Orientierungsrahmen für das tägliche

Handeln aller, die im Namen der SaarLB wie auch der LBS agieren. Er umfasst 10 Punkte und soll nicht nur die schriftlich fixierte Ordnung (internes Anweisungswesen) der SaarLB erfassen, sondern über die bloße Einhaltung von Vorschriften hinausgehen.

Auch fairer Wettbewerb und Schutz geistigen Eigentums sind der SaarLB wichtig: Die Bank betreibt ihre Geschäfte professionell und kompetent und verschafft sich keine Vorteile gegenüber Kunden, Lieferanten und Mitbewerbern auf unlautere Weise. Die Regelungen des Wettbewerbsrechts werden eingehalten.

Der vertrauensvolle Umgang mit Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen ist für die SaarLB, ihre Kunden und Geschäftspartner unerlässlich. Die Bank respektiert das Recht auf den Schutz geistigen Eigentums – für geistige Schöpfungen ebenso wie für gewerbliche und nichttechnische Schutzrechte. Durch gewissenhaften Umgang mit Lizenzrechten, Urheberrechten und Copyrights erkennt die Bank die Leistungen des Rechtsinhabers an.

Compliance

Die SaarLB ist nach § 25h Kreditwesengesetz (KWG) verpflichtet, über interne Sicherungsmaßnahmen zur Verhinderung von strafbaren Handlungen zu verfügen. Die Wirksamkeit und Angemessenheit dieser Maßnahmen wird einer jährlichen Risikoanalyse - auch in Bezug zu strafbaren Handlungen - unterzogen und im Rahmen der Jahresabschlussprüfung von externen Prüfern überprüft. Die im Zuge der Risikoanalyse gegebenenfalls an den Sicherungsmaßnahmen festgestellten Anpassungsbedarfe werden konsequent und zeitnah umgesetzt. Im Ergebnis wurde durch den externen Prüfer für das Jahr 2020 die Angemessenheit und Wirksamkeit der in der Bank eingerichteten Maßnahmen und Verfahren gemäß den Grundsätzen des IDW PS 450 sowie unter Beachtung der PrüfV bescheinigt.

Bei der SaarLB ist die Compliance-Organisation mit einer zentralen Compliance-Funktion u.a. nach den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) integraler Bestandteil der Gesamtorganisation. Das Compliance Center verantwortet in der „second line“ einerseits die Themenkomplexe Kapitalmarkt- sowie MaRisk-Compliance und ist andererseits für die Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und strafbaren Handlungen (z.B. Insiderhandel, Marktmanipulation und Korruption) zuständig. Daneben begleitet das Compliance Center die Umsetzung bzw. Einhaltung von Finanzsanktionen und Embargos. Der Compliance-Beauftragte berichtet direkt an den Ressortvorstand und ist fachlich diesem unterstellt. Die Berichterstattung zu den Compliance-relevanten Themen erfolgt an den Vorstand regelmäßig und an den Verwaltungsrat der Bank mindestens jährlich. Zu den Compliance-relevanten Themengebieten hat die SaarLB für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindliche Leitlinien und Anweisungen erlassen und im Intranet der Bank veröffentlicht.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten sich zur Einhaltung der in den Anweisungen getroffenen Regelungen und dokumentieren dies gegenüber der Compliance-Funktion. Bei Eintritt in das Unternehmen bzw. anlassbezogen sind entsprechende Schulungsprogramme zu den Themen Geldwäsche- und Betrugsprävention zu durchlaufen.

Die Integrität ihrer Belegschaft ist für die SaarLB von größter Bedeutung. Zur Korruptionsbekämpfung verfügt die SaarLB über Leitlinien zur Annahme und Gewährung von Geschenken, Einladungen und Zuwendungen. Dadurch soll bereits der Anschein eines Fehlverhaltens oder der Beeinflussung des Urteilsvermögens in geschäftlichen Angelegenheiten vermieden werden. Des-

halb sind alle Geschenke, Einladungen oder Zuwendungen unzulässig, die die persönliche Unabhängigkeit des Empfängers beeinträchtigen oder einen Interessenkonflikt hervorrufen können oder geeignet sind, in der Öffentlichkeit Zweifel an der Integrität der SaarLB oder des Empfängers aufkommen zu lassen.

Da die Bank aufgrund ihres Geschäftsmodells als deutsch-französische Regionalbank überwiegend im deutschen und französischen Umfeld aktiv ist, kann anhand des aktuellen Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International für Deutschland und Frankreich insgesamt nur ein geringes Korruptionsrisiko unterstellt werden. Die Risikoanalyse der Bank hat kein erhöhtes Risiko hinsichtlich Korruption oder Bestechung ergeben. Die Bank sieht daher aktuell - auch vor dem Hintergrund der etablierten Verfahren (wie z.B. die Kunden-PEP-Prüfung und die Geschenkerichtlinie) - keine überdurchschnittlichen Risiken für strafbare Handlungen in Form von Korruption und Bestechung.

Whistleblowing oder Hinweisgebersystem

Die SaarLB hat ein Hinweisgebersystem etabliert. Eine zentrale, unabhängige Stelle ist verantwortlich für die Annahme von Hinweisen. Der zugehörige Prozess ist im Anweisungswesen der Bank veröffentlicht und allen Beschäftigten bekannt gemacht worden. Die Verfahren im Hinweisgebersystem sind in einer Dienstvereinbarung geregelt, über die informiert wurde. Damit ist sichergestellt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wissen, an welche Stellen sie Auffälligkeiten jedweder Art melden können und dass Hinweise ordnungsgemäß und sachgerecht bearbeitet werden. Weitere Stellen zur Meldung von Auffälligkeiten sind z.B. die Datenschutzbeauftragte, der Compliance-Beauftragte und der Informationssicherheitsbeauftragte. Im Jahr 2020 wurden keine Auffälligkeiten über das Hinweisgebersystem gemeldet.

Betroffene Leistungsindikatoren nach GRI SRS zum Kapitel 4.7

GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Das Compliance-Management der SaarLB umfasst alle Standorte der SaarLB (Standorte nur in Deutschland und Frankreich vorhanden). Die SaarLB führt mindestens jährlich eine Risikoanalyse durch, bei der die Risiken strafbarer Handlungen ausführlich beleuchtet und bewertet werden. Die aus der Risikoanalyse abgeleiteten Sicherungsmaßnahmen zur Prävention werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf ergänzt. Darüber hinaus werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedarfsgerecht zum Themenbereich Betrugsvermeidung geschult.

GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsfälle bekannt.

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

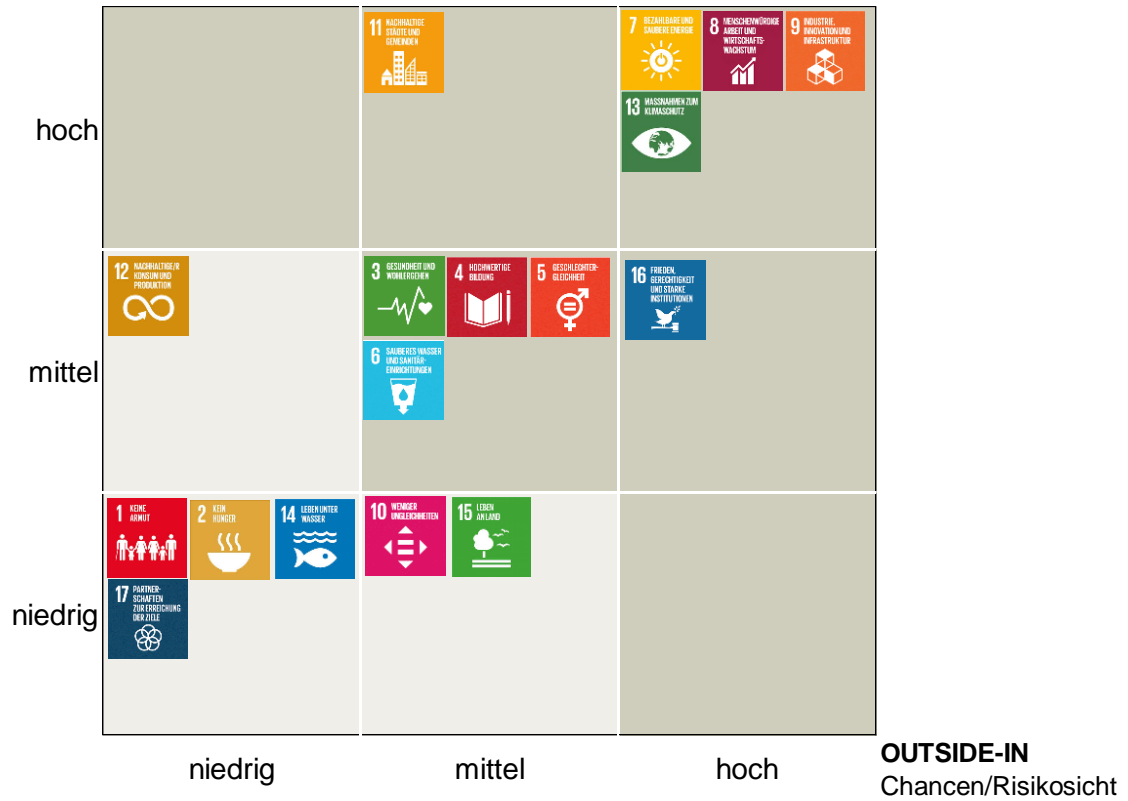
Im Berichtsjahr wurden keine Bußgelder oder Strafen und auch keine wesentlichen nicht-monetären Sanktionen aufgrund der Nicht-Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

Anlagen

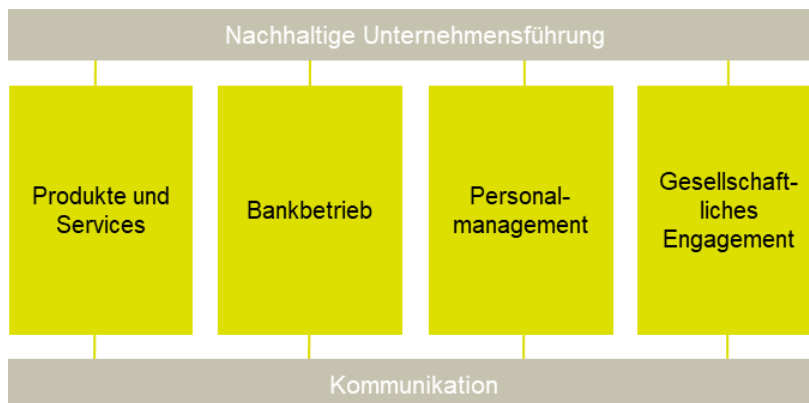
Anlage 1

Ableitung Handlungsfelder aus Wesentlichkeitsanalyse
Wesentlichkeitsmatrix (Basis: SDG's)

INSIDE-OUT
Impactsicht










- Wesentlich
- Nicht wesentlich





Anlage 2

Ziele / Leitsätze pro Handlungsfeld

Handlungsfeld	Ziel / Leitsatz
Nachhaltige Unternehmensführung	
Produktive Wirtschaftsförderung	Die SaarLB versteht sich als Motor in der grenzüberschreitenden Wirtschaftsregion, für deren Fortschritt sie arbeitet. Dabei pflegt sie langjährige Partnerschaften mit lokalen Organisationen und Anspruchsgruppen.
Technologieentwicklung, Wohnraumförderung, Schaffung von Wohlstand und Einkommen	Die SaarLB fördert den Zugang zu modernen Technologien und deren Verbreitung in der Region und trägt damit zu Wohlstand und Fortschritt bei. Gleiches gilt für den Ausbau der sozialen Infrastruktur und des Gesundheits- und Bildungswesens. Die SaarLB finanziert insb. die regionale mittelständische Wirtschaft sowie die öffentliche Infrastruktur und Leitinvestitionen und trägt damit zur positiven Entwicklung der Region bei. Durch die LBS fördert die SaarLB den Erwerb von privatem Wohneigentum, auch mit staatlicher Förderung.
Verantwortungsvolle Corporate Governance	Das Vertrauen in die Geschäftspolitik der Landesbank Saar (SaarLB) wird wesentlich durch eine verantwortungsvolle, transparente und auf nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtete Unternehmensführung und -kontrolle beeinflusst. Gute Corporate Governance hatte und hat deshalb bei der SaarLB einen hohen Stellenwert.
Gesetzestreu und ethisches Handeln	Die SaarLB achtet konsequent Recht und Gesetz. Mit ihrem Handeln erfüllt sie nicht nur alle rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen. Als verantwortungsvolles Unternehmen ist es ihr Anspruch, den ethischen und gesellschaftlichen Ansprüchen ihrer Kunden, Geschäftspartner, Eigentümer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu genügen. Dabei orientiert sie sich an ihrem Verhaltenskodex als ethische Grundlage ihres täglichen Handelns. Im Tagesgeschäft hat sie entsprechende Maßnahmen und Prozesse zur Sicherstellung der Einhaltung implementiert.
Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards	Die SaarLB achtet die grundlegenden Menschenrechte der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und wendet diese konsequent an.
Schutz und Vertraulichkeit von Daten	Die SaarLB nimmt Datenschutz, Bankgeheimnis und Informationssicherheit sehr wichtig. Die Einhaltung der strengen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Standards in Deutschland und in Frankreich ist für sie dabei der Mindeststandard.
Korruptionsbekämpfung	Die SaarLB bekämpft konsequent jegliche Art von Korruption. Sie hat eine zentrale Compliance-Funktion, entsprechende Anweisungen und Prozesse im Haus implementiert und verfügt über ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing).
Konsequentes Beschwerdemanagement	Die SaarLB verfügt über ein Beschwerdemanagement und geht Kundenbeschwerden konsequent nach. Weiterhin sind die SaarLB und die LBS Teilnehmer des Schlichtungsverfahrens beim Bundesverband Öffentlicher Banken (VÖB).
Produkte und Services	
Reduzierung ESG-Risiken	Die SaarLB vermeidet Geschäftsbeziehungen, Kredit- und Anlageentscheidungen, die sie aus ethischen, ökologischen oder sozialen Gesichtspunkten nicht für vertretbar hält und hat eine eigene Nachhaltigkeitspolicy verabschiedet, die auch die Kunden-/Branchenakzeptanz regelt. So unterhält die SaarLB u.a. keine Geschäftsbeziehungen zu Rüstungsunternehmen und schließt Unternehmen mit Bezug zu kontroversen Waffen in ihren Eigenanlagen aus.
Steigerung SDG-Beitrag	Ziel der Bank ist es, den Anteil an Krediten und Eigenanlagen wesentlich zu steigern, die signifikant zu den SDGs beitragen. Konkrete Zielsetzungen hierzu werden im Rahmen der Maßnahmenableitung erarbeitet.

Spezialisierung in Erneuerbare Energien	Die SaarLB bekennt sich zum Pariser Klimaabkommen und ihrer Verantwortung als Kreditgeber für die Abschwächung des Klimawandels. Sie hat ihre traditionell hohe Ressourcenkompetenz in das Geschäftsfeld EE weiterentwickelt und sich zum Spezialfinanzierer mittelständischer EE-Projekte etabliert. Die Bank baut dieses Geschäftsfeld weiter aus und entwickelt aus dieser Position neue Produkte und Services.
Begleitung ESG-bezogene Kundentransformation	Die SaarLB bekennt sich zu ihren Wurzeln und ihrer Wirtschaftsregion und begleitet aktiv die ESG-bezogene Transformation traditioneller Wirtschaftszweige. Die Finanzierung des Neubaus von Kernkraftwerken und Kohlekraftwerken schließt die SaarLB dagegen grundsätzlich aus.
Förderung kommunaler Einrichtungen und Infrastruktur	Die SaarLB baut ihr Kreditgeschäft und ihre Partnerschaft mit Kommunen, Gebietskörperschaften und Einrichtungen der Daseinsfürsorge weiter aus. Neben einer dezentralen und nachhaltigen Infrastruktur für Energie, Telekommunikation, Trinkwasser, Entsorgung und ÖPNV sollen insbesondere Bildungs-, Gesundheits- und Sozialeinrichtungen (Schulen, Hochschulen, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen) von der Kreditfähigkeit profitieren.
Förderung nachhaltiger Wohnkultur	Mit der LBS gibt sie ein einheitliches Leistungsversprechen "Wir geben Ihrer Zukunft ein Zuhause". Die LBS unterstützt mit gezielten Angeboten für energetische Sanierungen oder Barrierefreiheit sowie Altersvorsorge im privaten Bereich.
Wertschätzender Finanzservice	Die SaarLB bekennt sich zu ihrer Verantwortung gegenüber ihren Kunden und versteht sich als Partner auf Augenhöhe im Sinne langfristiger Kundenbeziehungen.
Faire Vertriebs-, Vertrags- und Informationspraktiken	Die SaarLB bekennt sich zu fairen Geschäfts-, Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachlicher, unverfälschter, klarer und transparenter Kommunikation und Information.
Bankbetrieb	  
Effiziente Nutzung von Ressourcen	Die SaarLB schont Ressourcen im Bankbetrieb und Facility Management. Sie fördert das Umweltbewusstsein ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördert Engagement weit über gesetzliche Mindeststandards hinaus.
Reduzierung CO ₂ -Emissionen	Als großer Finanzierer erneuerbarer Energien minimiert die SaarLB auch ihre eigenen CO ₂ -Emissionen konsequent. Ihren Eigenbedarf an Strom am Hauptstandort Saarbrücken deckt die Bank zu 100 % aus Erneuerbaren Energien und betreibt diesen Standort auch komplett klimaneutral. Ziel ist die komplette Klimaneutralität im Bankbetrieb an allen Standorten bis 2025.
Verantwortungsvolle Wertschöpfungskette	Bei Beschaffungen und Outsourcing bevorzugt die SaarLB regionale Anbieter. Zur Sicherstellung ihrer Verantwortung in der Wertschöpfungskette achtet die SaarLB bei Vergaben auf Sozial-, Ethik- und Umweltstandards.
Nachhaltiger Konsum	Die SaarLB unterstützt auch fairen Handel und regt ihre Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nachhaltigem Konsum an.
Personalmanagement	   
Wertschätzende Personalpolitik	Die SaarLB bekennt sich zu ihrer Verantwortung als wichtiger und attraktiver Arbeitgeber in der Region. Die SaarLB weiß, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zentrale Rolle für den nachhaltigen Unternehmenserfolg spielen. Vertrauen und gegenseitige Wertschätzung sind die Grundlage ihrer Personalarbeit.
Vielfalt auch auf Führungsebene	Bei ihrer Personalarbeit achtet die SaarLB auf Vielfalt und verfolgt das Ziel, mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen zu entwickeln.
Förderung Chancengleichheit	Mit gezielten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie will die SaarLB langfristig die Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern.
Schutz von Arbeitsrechten	Die SaarLB bekennt sich zur Mitbestimmung, achtet die Rechte ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und pflegt eine konstruktive Zusammenarbeit mit ihrem Personalrat und ihrer Frauenbeauftragten.

Schutz von Gesundheit und Sicherheit	Die SaarLB fördert gezielt durch ein aktives Gesundheitsmanagement, Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Work-Life-Balance die langfristige Leistungsfähigkeit und Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
Systematische Personalentwicklung	Die SaarLB fördert konsequent und praxisbezogen und unterstützt die langfristige Leistungs- und Lernfähigkeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die SaarLB bildet kontinuierlich aus und bietet attraktive Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.
Gesellschaftliches Engagement	
Regionale Unterstützung von Bildung und Kultur	Herzstück ihres Engagements ist die Förderung von Kunst, Kultur und Wissenschaft in der Region. Aufgrund ihres Geschäftsmodells fördert die SaarLB auch grenzüberschreitende Aktivitäten in diesen Bereichen.
Karitative Spenden	Außerhalb dieser Schwerpunkte engagieren sich die Bank und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im karitativen und sozialen Bereich.
Förderung von Sozialprojekten	Die LBS hat ihren Schwerpunkt bei der Förderung von Projekten und Vorhaben, die ein gesellschaftliches oder soziales Engagement bzw. ein Engagement für Jugendliche und junge Erwachsene beinhalten, die professionell konzipiert und durchgeführt sind, vor allem Sportprojekte.
Parteilpolitische Neutralität	Die SaarLB ist parteipolitisch neutral. Sie leistet keine Spenden oder Sponsorings an politische Parteien oder Wählergruppen.
Kommunikation	
Transparente Berichterstattung	Die SaarLB berichtet regelmäßig, transparent und öffentlich über Ergebnisse und Fortschritte ihrer Arbeit. Sie pflegt einen vertrauensvollen Umgang mit Medien und Eigentümern.
Offener Stakeholderdialog	Die SaarLB betrachtet den Dialog mit externen Anspruchsgruppen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen als Chance zur eigenen Weiterentwicklung und die Diskussion als Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaftsentwicklung. Sie sucht den offenen Dialog mit ihren Kunden und Partnern.
Unterstützung von Nachhaltigkeitsinitiativen	Die SaarLB ist aktives Mitglied in Nachhaltigkeitsinitiativen und fördert so das Bewusstsein für Nachhaltigkeit und die notwendige Qualifikation für nachhaltige Entwicklungen in Wirtschaft und Gesellschaft.

Anlage 3

Soziale Kennzahlen

Eckdaten Personalmanagement inkl. LBS	Stichtag 31.12.2018	Stichtag 31.12.2019	Stichtag 31.12.2020
Anzahl Mitarbeiter	521	523	516
davon Vollzeitkräfte	331	314	298
Belegschaft in Deutschland	98,46 %	98,28 %	98,06 %
Belegschaft in Frankreich	1,54 %	1,72 %	1,94 %
weibliche Angestellte an Gesamtbelegschaft	51,25 %	49,14 %	50,39 %
weibliche Angestellte an Managementebene (ab Expertenlaufbahn / Fachkoordinator)	29,29 %	27,39 %	29,37 %
Anteil der Belegschaft, die durch Tarifverhandlungen abgedeckt sind (alle außer AT-Mitarbeiter)	70 %	70 %	70 %
Zeitarbeit und Gelegenheitsarbeit	2,50 %	4,40 %	3,68 %
Unfallrate	1,54 %	4,59 %	0,97 %
Krankheitsrate	4,64 %	4,23 %	3,81 %
Fluktuationsrate	8,83 %	8,60 %	9,50 %
Anteil der Angestellten, die ein jährliches Personalentwicklungs-ge- spräch erhalten	100 %	100 %	100 %
Durchschnittliche Ausgaben für Training / Fortbildung pro Ange- stellten im abgelaufenen Jahr	411 €	413 €	306 €

Anlage 4

Das Nachhaltigkeitsprogramm der SaarLB

Dokumentation der Zielerreichung

Ziel / Maßnahme	Haupt SDG	sonst. SDG	Umsetzungs- status		Hinweise
			Erle- digt	Zeitziel	
1. Nachhaltige Unternehmensführung					
1.1 Beitrag zum Gemeinwohl					
Einbindung in die Gemeinschaft durch Verankerung der Rolle als verantwortungsbewusster Geschäftspartner, Arbeitgeber, Sponsor, Veranstalter, Gesprächspartner in Unternehmens- und Markenstrategie sowie durch aktive (fördernde) Mitgliedschaften der Bank in der Region und Beteiligung und Mandate in Förderinstitut SIKB sowie regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaften	8	1, 4, 10, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Partner der öffentl. Hand und Finanzierer von Leitinvestitionen, Schulen und Hochschulen (Bauprojekte) durch das Geschäftsfeld Kommunalfinanzierungen, Hausbank des Saarlandes (in Satzung verankert); Förderung von Hochschulen mittels Spenden, Sponsorings, Partnerschaften etc.; Förderung der Wissenschaft in der Großregion als Stifter des SaarLB-Wissenschaftspreises	8	1, 3, 4, 9, 10, 11, 12, 16, 17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Förderung innovativer Technologien durch Beteiligung an Wagnis- Kapitalbeteiligungs- und Crowdfunding-Gesellschaften	8	9, 17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Schaffung von Wohlstand und Einkommen durch weiteren Ausbau des direkt betreuten regionalen Mittelstandsgeschäfts	8	1, 5, 9, 10, 13, 16, 17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Kernleistung Finanzierung von Wohnimmobilien sowie deren Erhaltung; hilft regionaler Bevölkerung staatlich gefördert ins Eigenheim; enge Verbindung mit den Menschen in der Region und erfolgreiche Zusammenarbeit mit Sparkassen; Fokus u.a. auf energetischen Maßnahmen bei Immobilien sowie Investitionen im Rahmen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes wie z.B. Photovoltaikanlagen; KfW-Förderkredite als eigene Kredite der LBS angeboten	11	1, 7, 13	X		In Geschäftsstrategie verankert
Finanzierung Sozialimmobilien , insbesondere im Bereich Krankenhausbau, Seniorenresidenzen, Schulen und Kindergärten	11	3, 4, 5	X		In Geschäftsstrategie verankert
1.2 Gute Corporate Governance					
Satzung und Corporate Governance Grundsätze zur Umsetzung und Sicherstellung der Einhaltung guter Corporate Governance	16	4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Verhaltensgrundsätze: Festschreibung in einem Code of Conduct (Dokument: Verhaltenskodex)	16	4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17	X		Veröffentlicht im Internet. Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS-Richtlinien und Grundsätze zur Umsetzung und Sicherstellung der Einhaltung guter Corporate Governance in der LBS Vertriebs GmbH, LBS Immobilien GmbH, LBS Gutachter GmbH und IVS Immobilienverwaltungs GmbH.	16	4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Social Media Guidelines: Bereitstellung als Orientierungshilfe für Mitarbeiter	16	12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Beachtung Datenschutz und Informationssicherheit: Implementierung jeweils eigener Beauftragter, interne Sensibilisierungsmaßnahmen (z.B. Newsletter, Intranet) und Schulungsprogramme für SaarLB, LBS + GmbH's	16	10, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Konsequente Korruptionsbekämpfung: Beachtung aller internen Regelwerke und gesetzlichen Regelungen, Verankerung in Strategie und Verhaltenskodex	16	10, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Beschwerdemanagement: Implementierung und Sicherstellung der Einhaltung: SaarLB, LBS inkl. LBS Vertriebs-GmbH, LBS Immobilien GmbH und LBS Gutachter GmbH, IVS Immobilienverwaltungs GmbH; SaarLB und LBS: Teilnahme am Schlichtungsverfahren, Ombudsmann-Verfahren des VÖB, Berlin	16	12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
1.3 Einhaltung Regulatorik					
Alle rechtl., gesetzl., aufsichtsrechtl. Anforderungen: Nachverfolgung und Sicherstellung Einhaltung nach deutschen und französischen Standards	16	10, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Nichtfinanzielle Berichterstattung: Aktualisierung Wesentlichkeitsanalyse und Überarbeitung Wesentlichkeitsmatrix	16	10, 12	X		Überarbeitet im Jahr 2020
Anforderungen an Informationssicherheit, Risikomanagement, Notfallmanagement, Datenschutz, Bankgeheimnis: Sicherstellung Einhaltung z.B. durch Richtlinien zur Informationssicherheit in der bankinternen schriftlich fixierten Ordnung; regelmäßige Berichte zu Informationssicherheit und Datenschutz für SaarLB, LBS und LBS-GmbH's	16	10, 12, 13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Compliance Standards (intern): Sicherstellung Einhaltung inkl. Implementierung Hinweisgebersystem (Whistleblowing)	16	10, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
2. Produkte & Services					
2.1 Nachhaltiges Produktportfolio: Reduzierung Negativauswirkungen / Risiken, Steigerung ESG-Nutzen / Chancen					
Sorgfältige Branchen- und Kundenakzeptanzpolitik: Beschränkung auf regionales Geschäftsmodell, Einschränkungen über regelmäßig aktualisierte Geschäfts- und Risikostrategie und Kundenakzeptanzpolitik	16	1, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Nachhaltigkeitspolicy: Erarbeitung einer eigenen Nachhaltigkeitspolicy inkl. Policy für den Abbau von Rohstoffen und für den Bereich Agrar und Forst sowie einer Umweltpolitik für Finanzierungsgeschäft	16	1, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15	Teil- weise		Detailregelungen werden noch erar- beitet
Ausschlüsse in Branchenfinanzierung: Ausschluss der Finanzierung von Rüstungsunternehmen (RiB-Schlüssel 10 Defense) in der Branchenakzeptanzpolitik	16	1, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Ausschlüsse im Asset Management/Anlagegeschäft (inkl. Fonds): Ausschluss Neugeschäft Unternehmen mit Bezug zu kontroversen Waffen (Ausschlussliste eines unabhängigen Nachhaltigkeitsanalysehauses)	16	1, 2, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Ausschlüsse bei Projektfinanzierungen: Geografischer Ausschluss in der Geschäfts- und Risikostrategie von Projekten in Drittländern außerhalb Deutschland, Frankreich / Benelux / Niederlande	16	1, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15	X		In Geschäftsstra- tegie verankert

Verankerung Nachhaltigkeitskriterien im Kreditgeschäft: Risikoreduktion bzw. Ausbau positiver Impacts gem. Checkliste zur Konformität mit GRS und Verhaltenskodex sowie in Grundsätzen zur Risikokultur	16	1, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Ausschluss des Geschäftsfeldes LBO-Finanzierungen	-	8, 12, 16	X		In Geschäftsstrategie verankert
Ausbau von Portfolien mit positivem ESG-Nutzen: insb. Erneuerbare Energien, Nachhaltige Infrastruktur, Öffentliche Hand / Kommunalnahe Unternehmen, Sozialimmobilien	9	3, 4, 6, 7, 9, 11, 12, 13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Sicherstellung ausgewogenes Produktportfolio und Spitzenergebnis bei Stiftung Warentest (Finanztest)	11	1, 7, 13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Unterstützung Transformation: aktive Begleitung traditioneller Wirtschaftszweige bei ESG-bezogener Transformation	9	7, 12, 13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Finanzierung energetischer Modernisierungen (KfW-Förderkredite)	11	1, 7, 13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Emission von Green Bonds	7	8, 9, 12, 13	Teilweise		2020 gestartet
Öffentliche Publikation über Aktivitäten im Geschäftsfeld Projektfinanzierungen Erneuerbare Energien und die Angebote der LBS	7	12, 13, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Information zu Produkten mit positivem ESG-Impact bei Kunden	8	12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
2.2 Verantwortliche Kundenkommunikation & Services					
Verantwortung gegenüber Kunden und Kundenbeziehung: Verankerung in Unternehmensstrategie und Verhaltenskodex	16	4, 8, 10, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Sicherstellung Einhaltung gesetzlicher Grundlagen (z.B. UWG) bei Kommunikation und Werbung, keine aggressive Werbung, transparente Gestaltung von Verträgen und Preis- und Leistungsverzeichnis	16	4, 8, 10, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Verbraucherinformation: z.B. im Bereich Online-Banking	16	4, 8, 10, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Faire Werbung: Umsetzung Sensibilisierungsmaßnahmen / -kampagne	16	8, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Offenlegung der Vermittlerprovisionen gegenüber den Kunden	16	4, 8, 10, 11, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Kontinuierliche Verbesserung Qualifikation Außendienstmitarbeiter und Vertriebspartner. Sicherstellung hohe Produkt-, Beratungs- und Servicequalität auf Grundlage eines bundeseinheitlichen Lernzielkataloges (LZK). Dieser ist seit 2012 im Einsatz und wurde von der Bundesgeschäftsstelle der LBSen gemeinsam mit dem Berufsbildungswerk der privaten Bausparkassen eingeführt.	8	4, 10, 11, 12, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: gemeinsames Marketingbriefing und Leistungsversprechen aller LBSen "Wir geben Ihrer Zukunft ein Zuhause" für alle Kommunikationsmaßnahmen	8	4, 10, 11, 12, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

3. Bankbetrieb					
3.1 Effiziente Ressourcennutzung					
Allgemein: Jährliche Analyse der Verbrauchsdaten für Strom, Wasser, Heizung; Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für energieschonenden Umgang mit Ressourcen, regelmäßige Energieaudits	8	6, 7, 12, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Energieeffizienz: Energetische Sanierung des Hauptgebäudes	8	7, 12, 15		Langfristig	zurückgestellt
Energieeffizienz: Renovierung Fassade eines Nebengebäude nach neuesten energetischen Standards	8	7, 12, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Stromverbrauch: Rückgang des Energie- und Klimatisierungsbedarfs durch Reduzierung Anzahl physikalischer Maschinen via Server-Virtualisierung	8	7, 12, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Beleuchtung: sukzessive Umstellung auf LED in Aufzugsvorräumen, Fluren, im Außenbereich des Hauptgebäudes etc.	8	7, 12, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Beleuchtung: Installation von Bewegungsmeldern in Fluren	8	7, 12, 15		Langfristig	zurückgestellt
Heizung: Steuerung der Heizung über Gebäudeleittechnik, Erneuerung der Heizungsanlage, Erneuerung der Pumpen inkl. Steuerung (Maßnahme aus dem Energieaudit)	8	7, 12, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Wasser: Einbau von Perlatoren	8	6, 7, 12, 15		Langfristig	im Rahmen der energetischen Sanierung des Gebäudes
Papier: Online statt Print: Verzicht auf Druck Finanzberichte, Ausbau Online-Angebot, Online-Unterschriftenverzeichnis, Online-Sitzungsmanagement für Gremien, klimaneutrale Druckerzeugnisse, Prüfung weiterer Papier-Einsparmöglichkeiten	8	7, 12, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
3.2 Reduzierung CO ₂ -Emissionen					
Klimaneutrales Unternehmen: Erstellung einer CO ₂ -Bilanz und Kompensation aller Treibhausgasemissionen für den Hauptstandort Saarbrücken	13	11	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Klimaneutrales Unternehmen: Ausweitung der CO ₂ -Bilanz und Kompensation aller Treibhausgasemissionen auf die Vertriebsbüros Paris, Strasbourg, Koblenz, Mannheim, Trier	13	11		Mittelfristig	
CO₂-bewusster Fuhrpark: Senkung CO ₂ -Emissionen durch Beschaffung Fahrzeuge mit alternativen Antrieben für innerstädtischen Verkehr	13	11, 12		Kurzfristig	Thema weiterhin in Prüfung
CO₂-bewusster Fuhrpark: Senkung CO ₂ -Emissionen durch Änderung der Dienstwagenrichtlinie (Fahrzeuge mit Mindestenergieeffizienzklasse A)	13	11, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Förderung ÖPNV: Förderung ÖPNV-Karte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter / Bewerbung und Sensibilisierung im Haus	13	11, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Förderung Fahrradnutzung: quantitativer und qualitativer Ausbau Fahrradstellplätze	13	11, 12		Mittelfristig	Prüfung Anschaffung im Jahr 2021
Klimaneutraler Postversand: Versand durch GoGreen seitens Poststelle der SaarLB	13	11, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

E-Post: Prüfung des Einsatzes von E-Post unter Klimasichtspunkten	13	11, 12, 15		Mittelfristig	
E-Akte: digitale Verwaltung relevanter Informationen und Daten mit Fokus auf Kreditprozesse	13	11, 12, 15		Mittelfristig	Schrittweise bis 2021 geplant
Reduzierung von Reisen durch Videokonferenzen	13	11, 12	X		2020 in Covid-19-Pandemie eingeführt
3.3 Vermeidung von Umweltbelastung					
Strom aus Windkraft: 100% -Anteil am Standort Saarbrücken	7	12, 13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Nachhaltigkeitsdenken: Verankerung des Regionalgedankens und der Beachtung von Sozial-, Ethik- und Umweltstandards in den internen Beschaffungsrichtlinien, Auswahl Hersteller unter Berücksichtigung von Umweltaspekten (Nachhaltigkeitsvereinbarung)	8	12, 13, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Green IT: Großteil der eingesetzten Hardware entspricht den aktuellen Umweltrichtlinien und wird aussch. von Herstellern mit entsprechender Zertifizierung bezogen, z.B. ENERGY STAR	8	7, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Verwendung nachhaltiger Produkte, z.B. umweltverträgliche Reinigungsmittel (Vorlage entsprechender Nachweise) und ökologisch einwandfreie Möbel (Öko-Gütesiegel), Einkauf von Fair-Trade-Produkten für Kundenhalle und Bistro	8	2, 11, 12, 13, 15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Organisation nachhaltiger Veranstaltungen durch bevorzugte Auswahl von Anbietern/Caterern, die ein zertifiziertes Nachhaltigkeitsmanagement o. Ä. vorweisen	8	2, 11, 12, 13		Mittelfristig	Sicherstellung Einhaltung laufend
Abfalltrennung: System zur Abfalltrennung und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet	12	13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
4. Personalmanagement					
4.1 Wertschätzende Personalpolitik					
Führungsleitlinien und Führungsspiegel: feste Implementierung	8	4, 5, 10, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Mitarbeitergespräche: Sicherstellung jährliche Durchführung für alle Mitarbeiter, zusätzlich Bereichsforen und weitere Formate	8	4, 5, 10, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Transparente Berichterstattung: Anteil Zeitverträge an Gesamtbelegschaft, Fluktuation im Unternehmen, Personal Kennzahlen, Maßnahmenumfang, Chancengleichheit	8	5, 12, 16	X		Berichterstattung zwischenzeitlich ausgeweitet
Mitarbeiterkommunikation: Sicherstellung einer umfangreichen und offenen Kommunikation	8	5, 10, 12, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
4.2 Förderung Chancengleichheit					
Frauenförderplan: Implementierung und Fortschreibung, Sicherstellung Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts in Auswahlverfahren	5	10	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Erhöhung Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen in SaarLB und LBS	5	10		Mittelfristig	Lfd. Prozess, behandelt im Arbeitskreis Chancengleichheit und Gegenstand des Frauenförderplanes

"Charta der Vielfalt": Durchführung themenbezogene Informations- und Sensibilisierungsmaßnahme	5	8, 10		Langfristig	Maßnahme derzeit noch zurückgestellt
Sicherstellung Einhaltung gesetzlicher Grundlagen wie AGG oder Landesgleichstellungsgesetz	5	10, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung Funktion Frauenbeauftragte , Eltern-guide und Pflegelotsin, Planung von Veranstaltungen und Vorträgen (z.B. Herbststriehe, Elternzeitfrühstück), Durchführung Frauenversammlungen, Arbeitskreis Chancengleichheit. Daneben Implementierung Funktion Schwerbehindertenbeauftragter.	5	8, 10, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Home Office: Bereitstellung attraktiver Angebote für Home Office und Alternierende Telearbeit	5	10		Kurzfristig	Erprobungsphase erfolgreich, weiterer Ausbau aktuell in Planung
Eltern-Kind-Zimmer: Bereitstellung eines Eltern-Kind-Zimmers inkl. Still- und Ruhe-Ecke	5	10	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Auszeichnungen: Erreichen Auszeichnungen Trendence Graduate Barometer-Deutschlands 100 Top-Arbeitgeber, Fair Company, Familienfreundliches Unternehmen	8	1, 4, 5, 10, 12, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
4.3 Verlässlicher Arbeits- und Sozialschutz					
Arbeitnehmerleistungen: Einhaltung tarifvertragliche Regelungen sowie Sicherstellung zusätzlicher Leistungen für Arbeitnehmer gemäß der Arbeits- und Sozialordnung der Bank	8	10	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Personalvertretung: Sicherstellung Einhaltung des Personalvertretungsrechts, konstruktive Zusammenarbeit des Vorstands mit Personalvertretung, Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsgremium (4 gewählte Vertreter), transparente Publikation zur Zusammenarbeit mit Personalrat, Berichterstattung im Intranet	8	1, 10, 12, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Personal- und Betriebsversammlungen: jährliche Durchführung	8	1, 10, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Arbeitssicherheit: Aufbau Know-How betrieblicher Arbeitsschutz sowie Zertifizierung von Mitarbeitern für betrieblichen Arbeitsschutz, Durchführung einer regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Maßnahmenentwicklung	3	8	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Arbeitssicherheit: Aufbau eines Arbeitsschutzmanagementsystems	3	8		Langfristig	Aus Ressourcen-gründen noch zurückgestellt
Betriebliches Gesundheitsmanagement: Durchführung von Gesundheitstagen min. 1x/Jahr, Blutspende- und Impfaktionen, Förderung Betriebssportgruppen, Kooperation Fitnessstudio, Bereitstellung kostenfreier Wasserspender, Gründung Steuerungskreise und Sicherstellung ganzheitliches "Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)" sowie "Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)"	3	6, 8	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
4.4 Systematische Personalentwicklung					
Klare Entwicklungsziele und Fortbildungsziele: Verankerung über jährliches Mitarbeitergespräch	4	10, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Umfangreiches Weiterbildungsangebot: Sicherstellung durch externe und interne Seminare, Pflege einer Qualifikationsdatenbank	4	10	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Langfristige Nachwuchssicherung: Einführung Traineeprogramm, Implementierung Talentmanagement, Einsatz von Werkstudenten	4	1, 8, 10	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Hochschulkooperationen: Eingehen von Kooperationen mit UdS, HTW, DFHI, E.M. Strasbourg, FH Kaiserslautern, Kooperation BBZ Saarbrücken	4	1, 8, 10, 17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
5. Gesellschaftliches Engagement					
Veröffentlichung einer Politik für gesellschaftl. Engagement: inkl. strategischen Zielen und Kontrollverfahren (Förderrichtlinien), Schwerpunktsetzung im Bereich Spenden und Sponsoring für Kunst, Kultur und Wissenschaft	4	8, 9, 10, 11	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Förderung Musik und Wissenschaft zum Beispiel im Rahmen des Walter-Giesecking-Wettbewerbs oder des SaarLB-Wissenschaftspreises	4	1, 10	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Bereitstellung karitativer Spenden Personalrat und Bank (z.B. Weihnachtsaktionen "Spenden statt Schenken")	1	10	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Sozialer Förderschwerpunkt LBS: Förderung von Projekten und Vorhaben, die ein gesellschaftliches oder soziales Engagement bzw. ein Engagement für Jugendliche und junge Erwachsene beinhalten und professionell konzipiert und durchgeführt sind	3	1, 4, 5, 8, 10, 11, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
6. Kommunikation					
Transparente Datenveröffentlichung: Zahlungen an den Staat, über finanzielle Unterstützung von der Regierung (Zuschüsse, Steuererleichterungen etc.), sowie über Teilnahme an öffentl. Politik und Lobbyarbeit	16	-	Teilweise		Sicherstellung durch die Darstellung im Finanzbericht und Berichterstattung zu nichtfinanziellen Themen.
Spendentransparenz: detaillierte Auflistung des gespendeten Gesamtbetrages mit Aufschlüsselung Unterkategorien	16	1, 10, 11, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Berichterstattung und Veröffentlichung zu relevanten Finanzierungen, Standards und Kundenakzeptanz	16	12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Dialog mit Stakeholdern: Kunden, Institutionelle, Anteilseigner, Presse, Aufsichtsbehörden, Lieferanten, Verbände und Vereinigungen, Ratingagenturen, Wissenschaft	16	10, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Mitgliedschaft in Nachhaltigkeitsinitiativen (SaarLB ist Mitglied bei VfU)	16	4, 12, 17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Selbstverpflichtung: Unterzeichnung der Selbstverpflichtung deutscher Sparkassen für klimafreundliches und nachhaltiges Wirtschaften	13	11, 12, 16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Stand 31.12.2020

Legende:

SDG: Sustainable Development Goals (UN Ziele für nachhaltige Entwicklung)

Umsetzungsstatus Erledigt: X = erledigt bzw. in dauerhafter Anwendung

Umsetzungsstatus Zeitziel: Angabe in kurz-, mittel-, oder langfristig

Hinweise: ergänzende Informationen zum Umsetzungsstand

Anlage 5

Umweltkennziffern SaarLB inkl. LBS Saar – Jahreswerte*

Verbräuche	2018	2019	2020	Erläuterungen
Gebäudemanagement				
Werte gesamt				
Stromverbrauch (kWh)	1.364.955	1.300.006	1.300.006	Für das jeweils aktuelle Berichtsjahr werden die Vorjahreswerte als vorläufige Hochrechnungswerte zum 31.12. übernommen, da die Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen. Der Heizenergieverbrauch 2018 und 2019 enthält eine Nachberechnung aufgrund eines im Berichtsjahr festgestellten Zählerdefekts. Strom 100 % Ökostrom aus Windkraft.
Heizenergieverbrauch (kWh)	1.354.449	1.339.199	1.339.199	
Frischwasserverbrauch (m ³)	3.609	4.197	4.197	
Werte pro m²				
Flächenbedarf (m ²)	14.862	14.862	14.862	Stichtag 31.12. Für aktuelles Berichtsjahr Übernahme des Vorjahreswertes als vorläufiger Hochrechnungswert zum 31.12.
Stromverbrauch (kWh/m ²)	92	87	87	Für das jeweils aktuelle Berichtsjahr werden die Vorjahreswerte als vorläufige Hochrechnungswerte zum 31.12. übernommen, da die Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen. Der Heizenergieverbrauch 2018 und 2019 enthält eine Nachberechnung aufgrund eines im Berichtsjahr festgestellten Zählerdefekts. Strom 100 % Ökostrom aus Windkraft.
Heizenergieverbrauch (kWh/m ²)	91	90	90	
Frischwasserverbrauch (l/m ²)	243	282	282	
Werte pro Mitarbeiter				
Jahresdurchschnitt (MA _Ø)	527	526	526	Voll- und Teilzeitkräfte. Für aktuelles Berichtsjahr Übernahme des Vorjahreswertes als vorläufiger Hochrechnungswert zum 31.12.
Stromverbrauch (kWh/MA _Ø)	2.590	2.471	2.471	Für das jeweils aktuelle Berichtsjahr werden die Vorjahreswerte als vorläufige Hochrechnungswerte zum 31.12. übernommen, da die Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen. Der Heizenergieverbrauch 2018 und 2019 enthält eine Nachberechnung aufgrund eines im Berichtsjahr festgestellten Zählerdefekts. Strom 100 % Ökostrom aus Windkraft.
Heizenergieverbrauch (kWh/MA _Ø)	2.570	2.546	2.546	
Frischwasserverbrauch (l/MA _Ø)	6.848	7.979	7.979	
Abfallentsorgung				
Datenträger (kg)	0	0	0	Die Angaben ergeben sich aus Wiegedaten (kg) oder aus Tonnengröße
Altpapier (m ³)	337	110	47	

Aktenvernichtung (kg)		39.692	44.510	und Anzahl der Leerungen (m ³). Getrennter Ausweis Akten-/ Papiervernichtung rückwirkend seit 2019.
Kartonage (kg)	2.440	3.030	3.040	
gemischte Siedlungsabfälle (m ³)	343	347	343	
Mobilität				
Kraftstoffverbrauch (Liter)				
Fuhrpark - Benzin	4.287	2.239	918	Die Angaben umfassen den gesamten Fuhrpark der SaarLB inkl. Dienstwagen. Letztere werden auch privat genutzt.
Fuhrpark - Diesel	56.145	65.684	46.004	
Dienstreisetätigkeiten (km)				
Flüge				
Kurzstrecken-Flugverkehr (bis 483 km)	116.928	16.065	2.272	Aufgrund einer im Berichtsjahr 2019 vorgenommenen organisatorischen Änderung ist die Basis für die Flüge 2018 eine Hochrechnung, seit dem Berichtsjahr 2019 eine Vollerhebung über eine Buchungsplattform, die gemäß einer im Berichtsjahr 2020 erfolgten Expertenschätzung 95% der Buchungen abdeckt und rückwirkend ab 2019 auf 100% hochgerechnet wird.
Mittelstrecken-Flugverkehr (483 – 3.700 km)	0	148.252	30.055	
Schienerverkehr				
Bahn - ICE/IC/EC	117.777	184.432	33.502	Aufgrund einer im Berichtsjahr 2019 vorgenommenen organisatorischen Änderung ist die Basis für den Schienenverkehr 2018 eine Hochrechnung, seit dem Berichtsjahr 2019 eine Vollerhebung über eine Buchungsplattform, die gemäß einer im Berichtsjahr 2020 erfolgten Expertenschätzung 95% der Buchungen abdeckt und rückwirkend ab 2019 auf 100% hochgerechnet wird.
Bahn - Nahverkehr	24.123	27.824	5.505	
Mietwagen, Privat-PKW, Taxi, ÖPNV				
Mietwagen, Privat-PKW, Taxi	30.000	30.000	24.000	Pauschalen gemäß Expertenschätzung.
ÖPNV	500	500	400	
Arbeitswege der Mitarbeiter (km)				
PKW/Motorrad	3.298.140	3.206.160	2.148.095	Bis 2019 auf Basis durchschnittlicher geschätzter Anfahrtswege und durchschnittlicher Arbeitstage, ab 2020 auf Basis Durchschnittswerte aus Mitarbeiterumfrage unter Berücksichtigung

ÖPNV/Bahn	3.547.800	3.666.060	971.978	von Home Office und Teilzeit. Verteilung Verkehrsmittel bis 2019 auf Basis angemieteter PKW-Stellplätze (keine Berücksichtigung von Fußwegen, Fahrrad oder Fahrgemeinschaften aus Vereinfachungsgründen), ab 2020 auf Basis Durchschnittsquoten aus Mitarbeiterumfrage inkl. Fußwegen, Fahrrad und Fahrgemeinschaften.
Mitfahrer Fahrgemeinschaft/Fahrrad/zu Fuß	0	0	155.531	

Papierverbrauch

Gesamtpapierverbrauch in kg	22.222	22.958	14.335	Angaben ohne Zeitungen oder Zeitschriften.
-----------------------------	--------	--------	--------	--

Treibhausgasemissionen
Werte gesamt

Gesamtemissionen in t CO ₂	1.533	1.656	1.166	Emissionsbericht und Treibhausgas-Bilanz durch externen Dienstleister firstclimate auf Basis Greenhouse Gas Protocol. Kompensation sämtlicher Emissionen.
Scope 1 (direkte Emissionen) in t CO ₂	198	169	117	Fuhrpark enthält Dienstwagen, die auch privat genutzt werden.
Scope 2 (indirekte Emissionen) in t CO ₂	396	203	257	Fernwärme - Berechnung jeweils auf Basis Vorjahresverbrauchswerten, da die Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen.
Scope 3 (Indirekte Emissionen) in t CO ₂	798	1.133	687	Stromvorkette, Arbeitswege, Papier, Geschäftsreisen**

Werte pro m²

Treibhausgasemissionen kg CO ₂ /m ²	103	111	78	Emissionsbericht und Treibhausgas-Bilanz durch externen Dienstleister firstclimate auf Basis Greenhouse Gas Protocol. Kompensation sämtlicher Emissionen.
---	-----	-----	----	---

Werte pro Mitarbeiter

Treibhausgasemissionen kg CO ₂ /MA _∅	2.909	3.148	2.217	Emissionsbericht und Treibhausgas-Bilanz durch externen Dienstleister firstclimate auf Basis Greenhouse Gas Protocol. Kompensation sämtlicher Emissionen.
--	-------	-------	-------	---

* Hauptstandort Saarbrücken. Standorte in Straßburg, Paris, Mannheim, Trier und Koblenz aus Wesentlichkeitsgründen nicht erfasst.

** Bei Stromvorkette Berechnung jeweils auf Basis der Vorjahreswerte, da Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen. Bei Geschäftsreisen 2017/2018 Hochrechnung für Flug- und Bahnreisen, ab 2019 aufgrund organisatorischer Änderungen Vollerhebung, Expertenschätzung für Privat-PKW-, Taxi- und ÖPNV-Nutzung, da nicht über Reisekostenabrechnungen auswertbar. Arbeitswege bis 2019 auf Basis durchschnittlicher geschätzter Anfahrtswege und Arbeitstage, ab 2020 auf Basis Mitarbeiterumfrage. Verteilung Verkehrsmittel bis 2019 auf Basis angemieteter PKW-Stellplätze (ohne Fußwege, Fahrrad, Fahrgemeinschaften aus Vereinfachungsgründen), ab 2020 auf Basis Mitarbeiterumfrage.

Anlage 6

Umweltkennziffern SaarLB inkl. LBS Saar – Vorjahresvergleich*

Verbräuche	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	Erläuterungen
Gebäudemanagement				
Werte gesamt				
Stromverbrauch (kWh)	-299.404	-64.949	0	Für das jeweils aktuelle Berichtsjahr werden die Vorjahreswerte als vorläufige Hochrechnungswerte zum 31.12. übernommen, da die Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen. Der Heizenergieverbrauch 2018 und 2019 enthält eine Nachberechnung aufgrund eines im Berichtsjahr festgestellten Zählerdefekts. Strom 100 % Ökostrom aus Windkraft.
Heizenergieverbrauch (kWh)	-199.397	-15.250	0	
Frischwasserverbrauch (m ³)	-1.054	588	0	
Werte pro m²				
Flächenbedarf (m ²)	0	0	0	Stichtag 31.12. Für aktuelles Berichtsjahr Übernahme des Vorjahreswertes als vorläufiger Hochrechnungswert zum 31.12.
Stromverbrauch (kWh/m ²)	-20	-5	0	Für das jeweils aktuelle Berichtsjahr werden die Vorjahreswerte als vorläufige Hochrechnungswerte zum 31.12. übernommen, da die Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen. Der Heizenergieverbrauch 2018 und 2019 enthält eine Nachberechnung aufgrund eines im Berichtsjahr festgestellten Zählerdefekts. Strom 100 % Ökostrom aus Windkraft.
Heizenergieverbrauch (kWh/m ²)	-14	-1	0	
Frischwasserverbrauch (l/m ²)	-71	39	0	
Werte pro Mitarbeiter				
Jahresdurchschnitt (MA _Ø)	-17	-1	0	Voll- und Teilzeitkräfte. Für aktuelles Berichtsjahr Übernahme des Vorjahreswertes als vorläufiger Hochrechnungswert zum 31.12.
Stromverbrauch (kWh/MA _Ø)	-469	-119	0	
Heizenergieverbrauch (kWh/MA _Ø)	-286	-24	0	
Frischwasserverbrauch (l/MA _Ø)	-1.724	1.131	0	
Abfallentsorgung				
Datenträger (kg)	-250	0	0	Die Angaben ergeben sich aus Wiegedaten (kg) oder aus Tonnengröße
Altpapier (m ³)	52	-227	-63	

Aktenvernichtung (kg)	0	39.692	4.818	und Anzahl der Leerungen (m ³). Getrennter Ausweis Akten-/ Papiervernichtung rückwirkend seit 2019.
Kartonage (kg)	-1.710	590	10	
gemischte Siedlungsabfälle (m ³)	-116	4	-4	
Mobilität				
Kraftstoffverbrauch (Liter)				
Fuhrpark - Benzin	3.232	-2.048	-1.321	Die Angaben umfassen den gesamten Fuhrpark der SaarLB inkl. Dienstwagen. Letztere werden auch privat genutzt.
Fuhrpark - Diesel	-10.797	9.539	-19.680	
Dienstreisetätigkeiten (km)				
Flüge				
Kurzstrecken-Flugverkehr (bis 483 km)	-71.643	-100.863	-13.793	Aufgrund einer im Berichtsjahr 2019 vorgenommenen organisatorischen Änderung ist die Basis für die Flüge 2018 eine Hochrechnung, seit dem Berichtsjahr 2019 eine Vollerhebung über eine Buchungsplattform, die gemäß einer im Berichtsjahr 2020 erfolgten Expertenschätzung 95% der Buchungen abdeckt und rückwirkend ab 2019 auf 100% hochgerechnet wird.
Mittelstrecken-Flugverkehr (483 – 3.700 km)	0	148.252	-118.197	
Schienerverkehr				
Bahn - ICE/IC/EC	5.502	66.655	-150.930	Aufgrund einer im Berichtsjahr 2019 vorgenommenen organisatorischen Änderung ist die Basis für den Schienenverkehr 2018 eine Hochrechnung, seit dem Berichtsjahr 2019 eine Vollerhebung über eine Buchungsplattform, die gemäß einer im Berichtsjahr 2020 erfolgten Expertenschätzung 95% der Buchungen abdeckt und rückwirkend ab 2019 auf 100% hochgerechnet wird.
Bahn - Nahverkehr	1.361	3.701	-22.319	
Mietwagen, Privat-PKW, Taxi, ÖPNV				
Mietwagen, Privat-PKW, Taxi	-20.000	0	-6.000	Pauschalen gemäß Expertenschätzung.
ÖPNV	-500	0	-100	
Arbeitswege der Mitarbeiter (km)				
PKW/Motorrad	158.940	-91.980	-1.058.065	Bis 2019 auf Basis durchschnittlicher geschätzter Anfahrtswege und durchschnittlicher Arbeitstage, ab 2020 auf Basis Durchschnittswerte aus Mitarbeiterumfrage unter Berücksichtigung

ÖPNV/Bahn	-49.200	118.260	-2.694.082	von Home Office und Teilzeit. Verteilung Verkehrsmittel bis 2019 auf Basis angemieteter PKW-Stellplätze (keine Berücksichtigung von Fußwegen, Fahrrad oder Fahrgemeinschaften aus Vereinfachungsgründen), ab 2020 auf Basis Durchschnittsquoten aus Mitarbeiterumfrage inkl. Fußwegen, Fahrrad und Fahrgemeinschaften.
Mitfahrer Fahrgemeinschaft/Fahrrad/zu Fuß	0	0	155.531	

Papierverbrauch

Gesamtpapierverbrauch in kg	-4.236	736	-8.623	Angaben ohne Zeitungen oder Zeitschriften.
-----------------------------	--------	-----	--------	--

Treibhausgasemissionen

Werte gesamt

Gesamtemissionen in t CO ₂	-398	123	-490	Emissionsbericht und Treibhausgas-Bilanz durch externen Dienstleister firstclimate auf Basis Greenhouse Gas Protocol. Kompensation sämtlicher Emissionen.
Scope 1 (direkte Emissionen) in t CO ₂	-22	-29	-52	Fuhrpark enthält Dienstwagen, die auch privat genutzt werden.
Scope 2 (indirekte Emissionen) in t CO ₂	-134	-193	54	Fernwärme - Berechnung jeweils auf Basis Vorjahresverbrauchswerten, da die Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen.
Scope 3 (Indirekte Emissionen) in t CO ₂	-208	335	-446	Stromvorkette, Arbeitswege, Papier, Geschäftsreisen**

Werte pro m²

Treibhausgasemissionen kg CO ₂ /m ²	-27	8	-33	Emissionsbericht und Treibhausgas-Bilanz durch externen Dienstleister firstclimate auf Basis Greenhouse Gas Protocol. Kompensation sämtlicher Emissionen.
---	-----	---	-----	---

Werte pro Mitarbeiter

Treibhausgasemissionen kg CO ₂ /MA _Ø	-27	-26	-25	Emissionsbericht und Treibhausgas-Bilanz durch externen Dienstleister firstclimate auf Basis Greenhouse Gas Protocol. Kompensation sämtlicher Emissionen.
--	-----	-----	-----	---

* Hauptstandort Saarbrücken. Standorte in Straßburg, Paris, Mannheim, Trier und Koblenz aus Wesentlichkeitsgründen nicht erfasst.

** Bei Stromvorkette Berechnung jeweils auf Basis der Vorjahreswerte, da Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen. Bei Geschäftsreisen 2017/2018 Hochrechnung für Flug- und Bahnreisen, ab 2019 aufgrund organisatorischer Änderungen Vollerhebung, Expertenschätzung für Privat-PKW-, Taxi- und ÖPNV-Nutzung, da nicht über Reisekostenabrechnungen auswertbar. Arbeitswege bis 2019 auf Basis durchschnittlicher geschätzter Anfahrtswege und Arbeitstage, ab 2020 auf Basis Mitarbeiterumfrage. Verteilung Verkehrsmittel bis 2019 auf Basis angemieteter PKW-Stellplätze (ohne Fußwege, Fahrrad, Fahrgemeinschaften aus Vereinfachungsgründen), ab 2020 auf Basis Mitarbeiterumfrage.

Anlage 7

Investorenreport Green Bond Programm der SaarLB



Aktiver Klimaschutz ist für die SaarLB ein essentielles Handlungsfeld. Als führender Anbieter im Spezialsegment mittelständisch strukturierter Projektfinanzierungen im deutschen Kernmarkt und in Frankreich haben wir uns auf die Finanzierung von Erneuerbaren Energien (EE) spezialisiert. Passend dazu hat die Bank im Jahr 2020 im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten die Emission eines Green Bond Programms gestartet.

Die Erlöse aus der Emission des Green Bonds werden ausschließlich für förderfähige bzw. geeignete Projekte im Sinne der Green Bond Principles (GBP) verwendet, die in die Kategorie „Erneuerbare Energien“ fallen. Konkret finanziert die SaarLB den Erwerb, den Bau, die Entwicklung und die Installation von Einheiten zur Erzeugung Erneuerbarer Energie sowie den Anschluss an das Stromnetz inkl. des langfristigen Betriebs. Erneuerbare Energiequellen umfassen dabei u.a.:

- Energie aus Windkraft
- Energie durch Photovoltaik

Mit den Projekten leistet die SaarLB einen Beitrag zur Erfüllung der UN-Ziele für Nachhaltige Entwicklung (SDGs) durch die Verhinderung bzw. Reduktion von CO₂ Emissionen und die Erhöhung des Anteils Erneuerbarer Energien am globalen Energiemix. Die Projekte stehen zudem im Einklang mit dem EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums, da sie zum EU-Umweltziel der Eindämmung des Klimawandels beitragen und unter den NACE-Wirtschaftssektor „Energieversorgung“ fallen. Ziel ist es dabei, die Versorgung mit Wind- und Solarenergie zu erhöhen und dadurch CO₂ Emissionen zu vermeiden. Beispiele für förderfähige Projekte sind:

- Windpark bestehend aus 6 Windenergieanlagen mit einer installierten Gesamtleistung von 14,1 MW in Frankreich
- Photovoltaik-Aufdachportfolio bestehend aus 43 Anlagen mit einer installierten Gesamtnennleistung von 7,6 MW in Frankreich



Portfolio- und Wirkungsdaten zum Green Bond Programm der SaarLB

Portfoliobasis Stand 31.12.2020 (aggregierte Daten, keine Einzelprojektdaten)

Jahr	Berichtsindikatoren der Fondsallokation									Berichtsindikatoren zum ökologischen Nutzen		
	Gesamtbetrag der Emissionserlöse (Mio. €)	Anzahl Windkraftprojekte	Anzahl Photovoltaikprojekte	Anteil EE (%)	Berechtigung für Green Bond (%)	Durchschnittliche Portfoliolaufzeit (Jahre)	An geeignete Projekte allozierter Betrag (Mio. €)	Anteil an Gesamtfiananzierung der Kategorien (Windkraft, Photovoltaik) (%)	Nicht allokierte Emissionserlöse (Mio. €)	Output Indikatoren (Ergebnisse)		Impact Indikatoren (Wirkung)
										Jhrl. produzierte EE (MW)	Installierte EE-Kapazität (MW)	Jhrl. vermiedene THG-Emissionen (tCO ₂ e)*
2020	40	3	1	100	100	16,75	38,6	1,25	1,4	63.700	27,95	62.144

* Berechnungsmethode und zugehörige Annahmen: Vergleich der CO₂ Emissionen der durch das Green Bond Portfolio erzeugten Strommengen (= produzierte kWh/a aus im Green Bond Portfolio allokierten Projekten x emittierte gCO₂/a) mit einer alternativen Erzeugung durch Stein-/Braunkohlekraftwerke. Annahme der CO₂-Emissionen pro Stromerzeugungsart anhand geeigneter Referenztabellen: jhrl. CO₂ Emission in g/kWh bei a) Photovoltaik = 27, b) Windkraft = 24, c) Stein-/Braunkohlekraftwerken = 1.000. Jhrl. vermiedene THG-Emissionen (tCO₂e) als Differenz der jhrl. CO₂ Emissionen aus EE und der jhrl. CO₂ Emissionen aus Kohleverstromung.

Anlage 8

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In der DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Kapitel	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
1. Strategie		
1.1. Die Nachhaltigkeitsstrategie der SaarLB	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
1.2. Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie	2. Wesentlichkeit	
1.3. Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie	3. Ziele	
1.4. Berücksichtigung der Wertschöpfungskette	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
2. Prozessmanagement		
2.1. Organisation und Verantwortung	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
2.2. Der Managementprozess	6. Regeln und Prozesse	
2.3. Controlling und nichtfinanzielle Indikatoren	7. Kontrolle	
2.4. Nachhaltige Anreizsysteme	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
2.5. Beteiligung von Anspruchsgruppen	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
2.6. Innovations- und Produktmanagement	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
3. Umwelt		
3.1. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4
3.2. Ressourcenmanagement	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
3.3. Klimarelevante Emissionen	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
4. Gesellschaft		
4.1. Schutz von Arbeitnehmerrechten	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 GRI SRS 403-9
4.2. Gewährleistung von Chancengerechtigkeit	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1
4.3. Förderung der Mitarbeiterqualifizierung	16. Qualifizierung	GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
4.4. Einhaltung von Menschenrechten	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
4.5. Unterstützung des Gemeinwesens	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
4.6. Politische Einflussnahme und transparente Interessensvertretung	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
4.7. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1