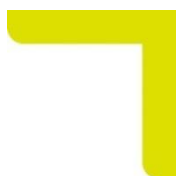




NACHHALTIGKEITSBERICHT 2019

Nichtfinanzielle Erklärung



Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstands.....	1
Einführung.....	2
Die Nachhaltigkeitsstrategie der SaarLB.....	2
Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie	3
Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie	4
Berücksichtigung der Wertschöpfungskette	4
Organisation und Verantwortung.....	6
Managementprozess.....	6
Controlling und nichtfinanzielle Indikatoren.....	6
Nachhaltige Anreizsysteme	7
Beteiligung von Anspruchsgruppen.....	9
Innovations- und Produktmanagement.....	11
Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen.....	14
Ressourcenmanagement	14
Klimarelevante Emissionen	16
Arbeitnehmerrechte	17
Chancengerechtigkeit.....	18
Mitarbeiter-Qualifizierung.....	19
Einhaltung von Menschenrechten.....	22
Förderung des Gemeinwesens.....	24
Transparente Interessensvertretung	26
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	27
Anhang	30

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) zur Anwendung kamen (*im Bericht in kursiver Schrift*).

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 2019



Erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Einführung

Die SaarLB ist die deutsch-französische Regionalbank. Sie bietet für beide Länder grenzüberschreitende Kenntnis der Märkte, Geschäftssancen und Rechtsnormen. Die Wurzeln der SaarLB liegen neben dem Saarland (und angrenzenden Gebieten in Deutschland) auch im benachbarten Frankreich, hier insbesondere im Grand-Est. Die SaarLB konzentriert sich auf den Mittelstand mit der Betreuung von Firmenkunden, Immobilieninvestoren und Projektfinanzierungen (insbesondere Erneuerbare Energien), Vermögenden Privaten und Institutionellen Kunden.

Die SaarLB versteht sich als Motor für die Wirtschaftsregion. Deren nachhaltigen Fortschritt gestaltet die Bank aktiv mit, als Partner für das Land und gemeinsam mit den Sparkassen auch für die Kommunen in der Region.

Zur Umsetzung der Strategie hat die Bank ein Nachhaltigkeitsprogramm mit weit über 100 konkreten Zielen und Maßnahmen entwickelt sowie ein Nachhaltigkeitsmanagement implementiert, welche in diesem Bericht näher erläutert werden

Die Nachhaltigkeitsstrategie der SaarLB

Die SaarLB steht für eine langfristige und nachhaltige Geschäftspolitik in allen Dimensionen nachhaltigen Handelns. Als öffentlich-rechtliche Bank und größtes Kreditinstitut der Region sieht sie sich in besonderem Maße dem Gemeinwohl verpflichtet. Mit ihrem deutsch-französischen Geschäftsmodell versteht sie sich ferner auch als Förderer der deutsch-französischen Freundschaft im Sinne der Frankreichstrategie der saarländischen Landesregierung. Ethisches und verantwortungsvolles Handeln ist seit jeher Grundlage des Geschäftsmodells der SaarLB.

Verantwortung für die Region und nachhaltiges Wirtschaften bestimmen die Geschäftsstrategie der SaarLB. 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. Im Jahr 2014 hat die Bank zudem 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 Landesbausparkasse Saar - im Folgenden LBS genannt - 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 SaarLB verfolgt mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie 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. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank basiert auf den wesentlichen Handlungsfeldern der ISO 26.000 und berücksichtigt die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank ist im Internet (www.saarlb.de) veröffentlicht und umfasst vier Säulen:

- nachhaltiger Bankbetrieb
- nachhaltiges Personalmanagement
- nachhaltige Produkte und Services
- gesellschaftliches Engagement

Übergreifende Klammer dieser Säulen bildet die nachhaltige Unternehmensführung in Verbindung mit einer entsprechenden internen und externen Kommunikation.

Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie

Im Rahmen eines Projekts hat die SaarLB im Jahr 2014 ihre Nachhaltigkeitsstrategie erstmalig entwickelt. Dabei wurden sämtliche Handlungsfelder der DIN ISO 26.000 hinsichtlich Relevanz und Wesentlichkeit für die SaarLB als deutsch-französische Regionalbank analysiert. Ergebnis dieser Wesentlichkeitsanalyse ist eine Wesentlichkeitsmatrix. Diese beinhaltet sämtliche bedeutenden Handlungsfelder. Im Sinne einer doppelten Wesentlichkeit sind darin auch alle bedeutenden Handlungsfelder enthalten, welche für den Geschäftsverlauf und die Ergebnisentwicklung sowie für die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf nichtfinanzielle Aspekte wesentlich sind. Für diese Handlungsfelder wurden Leitsätze entwickelt. Die Leitsätze wurden wiederum mit konkreten Zielen bzw. Maßnahmen zur Umsetzung hinterlegt. Die Übersicht der Handlungsfelder ist im Anhang dargestellt.

Durch die Wesentlichkeitsanalyse stellt die SaarLB auch sicher, dass alle wesentlichen Chancen und Risiken für Umwelt-, Arbeitnehmer-, Sozialbelange, Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit der Bank, ihren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verbunden sind, in der Nachhaltigkeitsstrategie und dem Nachhaltigkeitsmanagementsystem der Bank behandelt werden. Für 2020 ist eine Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse und eine Überarbeitung der Wesentlichkeitsmatrix geplant.

Wesentliche Chancen bestehen beispielsweise in dem regionalen Geschäftsmodell und der Finanzierung Erneuerbarer Energien sowie der konsequenten Einhaltung sämtlicher internen und externen Regelwerke und Vorgaben. Dagegen vermeidet die Bank Kreditentscheidungen, die sie aus ethischen, ökologischen oder sozialen Gesichtspunkten nicht für vertretbar hält und welche überdies unmittelbar oder mittelbar zu wesentlichen Risiken für die Bank selbst führen könnten. Letztere sind 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.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie

In ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die SaarLB die Leitsätze der einzelnen Handlungsfelder verankert. Diese Leitsätze sind mit konkreten Zielen bzw. Maßnahmen zur Umsetzung hinterlegt, die ein Nachhaltigkeitsprogramm mit weit über 100 konkreten Zielen und Maßnahmen für eine nachhaltige Entwicklung der Bank bilden, welche jährlich überprüft und ergänzt werden. Näheres dazu regelt der Managementprozess (siehe Kapitel ‚Managementprozess‘). 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 wird in nachfolgenden Kapiteln berichtet. Das Maßnahmenprogramm 2019 ist im Anhang dargestellt.

Die Priorisierung ergibt sich grundsätzlich aus der Wesentlichkeitsmatrix (s. Kapitel ‚Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘). Darüber hinaus strebt die Bank die Realisierung aller Vorhaben an, was auch an dem hohen Erfüllungsgrad ersichtlich wird. Einzelne Aspekte, deren Umsetzung zeitlich anspruchsvoll ist (wie z.B. die Sanierung des gesamten Gebäudes) oder teilweise auch von Dritten abhängig (Durchführung von Videokonferenzen statt Dienstreisen) können erst Schritt für Schritt umgesetzt werden.

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements werden die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen zwar nicht explizit erwähnt, die wesentlichen Ziele jedoch berücksichtigt. Für die Zukunft ist ein Mapping auf die Sustainable Development Goals geplant.

Berücksichtigung der Wertschöpfungskette

Aufgrund ihres regionalen Geschäftsmodells ist die SaarLB mit ihrem Kreditgeschäft in Deutschland, Frankreich und Luxemburg aktiv, mit starkem Fokus auf Saarland-Rheinland-Pfalz und Grand Est. Als Finanzdienstleister erbringt die SaarLB den größten Teil ihrer Wertschöpfung selbst. Da die Bank ausschließlich Finanzdienstleistungen und immobiliennahe Dienstleistungen erbringt, gibt es keine klassische Wertschöpfungskette, die mit dem Einkauf von Rohstoffen oder Halbfertigprodukten beginnt. 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:

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. 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 legt sehr großen Wert auf Datenschutz, Bankgeheimnis und Informationssicherheit. 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 und hat entsprechende Anweisungen und Prozesse im Haus implementiert.

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).

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, transparenter Kommunikation und Information.

Die SaarLB hat sich strategische Leitplanken hinsichtlich der Kunden-/Branchenakzeptanz gesetzt. Sie vermeidet Kreditentscheidungen, die sie aus ethischen, ökologischen oder sozialen Gesichtspunkten nicht für vertretbar hält. So vergibt die SaarLB keine Kredite an Rüstungsunternehmen. Entsprechende Regelungen hat die SaarLB verbindlich in ihrer Branchen- und Kundenakzeptanzpolitik festgeschrieben, welche in der Geschäfts- und Risikostrategie verankert ist. Der Aufbau einer eigenen Nachhaltigkeitspolicy ist für 2020 vorgesehen.

Die SaarLB ist sich ihrer Verantwortung als Kreditgeber für die Abschwächung des Klimawandels bewusst und unterstützt die Ziele der Sustainable Development Goals sowie des Pariser Klimaabkommens. Sie hat ihre traditionell hohe Ressourcenkompetenz in dem Geschäftsfeld Erneuerbare Energien (EE) weiterentwickelt und sich zum Spezialfinanzierer mittelständischer EE-Projekte etabliert. Mit der LBS unterstützt die SaarLB Privateigentümer bei der energetischen Sanierung ihres Eigentums.

Auch auf der Passivseite möchte die SaarLB ihren klimabezogenen Produktspielraum erweitern und prüft die erstmalige Emission von Green Bonds zur Refinanzierung mittelständischer EE-Projekte.

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.

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 dem Leiter Strategie und Stab, der direkt an den Vorstand berichtet. Dabei arbeitet Strategie und Stab mit anderen Einheiten in einer festen Arbeitsgruppe zusammen. Für das Thema Betrieb zeichnet die Einheit Zentrale Dienste verantwortlich, für Personalmanagement und gesellschaftliches Engagement die Einheit Personal und Kommunikation. Weiterhin arbeiten in der Arbeitsgruppe je nach Bedarf und flankierend mit: Compliance, die Datenschutzbeauftragte und der Informationssicherheitsbeauftragte, Treasury, Kredit, der Personalrat, die Frauenbeauftragte, die LBS sowie bei Bedarf weitere Einheiten.

Managementprozess

Der Managementprozess ist in der Nachhaltigkeitsstrategie der Bank transparent verankert (siehe Kapitel ‚Die Nachhaltigkeitsstrategie der SaarLB‘): Auf Grundlage der Strategie werden in regelmäßigen Abständen – mindestens einmal jährlich – alle Handlungsfelder und alle Leitsätze überprüft (Strategiereview) 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 transparent im Internet (www.saarlb.de) und seit dem Berichtsjahr 2017 vor allem in Form der nichtfinanziellen Berichterstattung, die im Internet zur Verfügung gestellt und in den Gremien der Bank behandelt wird.

Controlling und nichtfinanzielle Indikatoren

Neben finanziellen Steuerungskennzahlen berücksichtigt die SaarLB regelmäßig nichtfinanzielle Indikatoren. Diese umfassen insbesondere die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (u.a. soziale Kennzahlen - s. Eckdaten Personalmanagement im Anhang - sowie Mitarbeiterzufriedenheit durch interne Umfragen), Kunden (u.a. Zufriedenheit durch Kundenumfragen) und Umwelt.

In den verantwortlichen Fachbereichen und im Arbeitskreis Nachhaltigkeit 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 den unabhängigen Ratingagenturen oekom research sowie imug im Dialog. Sie bewerten in regelmäßigen Abständen die Nachhaltigkeits-Performance der Bank. Diese Bewertungen stellen für die SaarLB eine wichtige Orientierungsgröße für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten dar.

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 ‚Organisation und Verantwortung‘, ‚Managementprozess‘ und ‚Controlling und nichtfinanzielle Indikatoren‘

GRI SRS-102-16: Werte

Neben der genannten Nachhaltigkeitsstrategie verfügt die Bank über Corporate Governance-Grundsätze und hat im Jahr 2014 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. Ergänzend dazu gelten die Grundsätze zur Risikokultur in der Risikostrategie, welche mit dem Verhaltenskodex verknüpft sind. Darüber hinaus sind die wichtigsten Leitplanken für Führungskräfte in eigenen Führungsleitlinien mit Gültigkeit für die Gesamtbank verankert.

In dem genannten Verhaltenskodex wird die Einhaltung von Recht und Gesetz 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, 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, die eine offene Kommunikation, eine Vorbildfunktion der Führungskräfte, Förderung von Mitarbeitern sowie Innovation thematisieren.

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 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:

- HGB-Ergebnis vor Steuern
- Höhe der Dividendenzahlungen
- Aufsichtsrechtliche Kapitalquote (inkl. Supervisory Review and Evaluation Process (SREP)-Zuschlag und Kapitalpuffer) + 0,5 %-Punkte.

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 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 Gesamtzieleerreichungsgrad aus funktions-spezifischen 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 nicht als eigene Ziele in Vergütungsvereinbarungen aufgenommen. Aus den gleichen Gründen ist eine Aufnahme flächendeckend auch künftig nicht vorgesehen.

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 ‚Nachhaltige Anreizsysteme‘

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.

2018 (gerundete Zahlen)

Vorstand Gesamtbezüge: EUR 1,8 Mio.

Pensionsverpflichtungen: EUR 24,7 Mio.

Verwaltungsrat Gesamtbezüge: TEUR 284

2019 (gerundete Zahlen)

Vorstand Gesamtbezüge: EUR 1,9 Mio.

Pensionsverpflichtungen: EUR 26,1 Mio.

Verwaltungsrat Gesamtbezüge: TEUR 316

Eine Offenlegung in der Detailliertheit des GRI SRS-102-35 ist nicht geplant, da aufgrund der Unternehmensgröße eine Ableitung auf einzelne Stelle oder Funktion 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 ist auch künftig nicht vorgesehen.

Beteiligung von Anspruchsgruppen

Die SaarLB ist aufgrund ihres Geschäftsmodells in der grenzüberschreitenden Großregion fest verwurzelt und mit dem 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 Kundengruppen mit Blick auf ihren Einfluss auf die Bank und ihr Geschäftsmodell analysiert und für die Bank sowie die LBS in drei Cluster gruppiert:

1. Kunden, Verbundpartner, Kapitalmarkt, sonstige Geschäftspartner
2. Anteilseigner/Träger, Verwaltungsrat, Bankenaufsicht und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter
3. 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 Qualifizierungskatalog der Personalentwicklung des Folgejahres nehmen.

Darüber hinaus hat die SaarLB im Jahr 2015 neue Führungsleitlinien etabliert, die unter anderem „Kommunikation öffnet Grenzen“, „Innovation gestaltet Zukunft“ und „Förderung ermöglicht Chancen“ als Leitsätze beinhalten. Zur Stärkung der Feedbackkultur und eines offenen Austausches auf Augenhöhe zwischen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Führungskräften in der Bank wurde 2016 der Führungsspiegel eingeführt. Er findet über alle Hierarchieebenen hinweg statt und soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihrer Führungskraft die Chance bieten, das jeweilige Führungsverhalten vor dem Hintergrund der Führungsleitlinien zu reflektieren. Aktuell wird ein neues Feedbackinstrument ausgearbeitet, um den sich verändernden Rahmenbedingungen in der Führungs- und Teamarbeit gerecht zu werden.

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 der Jahre 2016 bis heute aus der Einbindung der Stakeholder ist ein umfassendes Strategie- und Strukturprojekt SaarLB2020, mit dem die Bank ihre Kernrentabilität im derzeitigen Zinsumfeld nachhaltig steigern und ihre Eigenkapitalbasis weiter verbessern will. Ausgangsbasis dafür war der Dialog mit den Gremien und mit den Trägern der Bank, welche in den Prozess eng eingebunden sind. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Kunden sind im weiteren Verlauf des Projekts eingebunden. Die übrigen Stakeholder wurden über das Projekt transparent informiert. Das Projekt wird auch 2020 fortgeführt.

LBS mit eigenständigem Markenauftritt

Die LBS hebt sich aufgrund ihrer Dienstleistungscompetenz vom Wettbewerb ab und begleitet Menschen auf dem Weg, ihre Wohnsituation zu verbessern. Die Berater der LBS beraten langfristig und nachhaltig. Dabei bieten sie den Kunden eine lösungsorientierte und individuelle Beratung. Das Motto der LBS ist: „Wir machen es machbar.“ 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, der engen Zusammenarbeit im Verbund oder regelmäßige Tests durch die Stiftung Waren-test.

Betroffener Leistungsindikator nach GRI SRS zum Kapitel ‚Beteiligung von Anspruchsgruppen‘

GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Wichtigstes Ergebnis der letzten Jahre aus der Einbindung der Stakeholder ist das umfassende Strategieprojekt SaarLB2020, mit dem die Bank ihre Kernrentabilität im derzeitigen Zinsumfeld nachhaltig steigern und ihre Eigenkapitalbasis weiter verbessern will. Ausgangsbasis dafür war der Dialog mit den Gremien und mit den Trägern der Bank, welche in den Prozess eng eingebunden sind. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Kunden sind im weiteren Verlauf des Projekts eingebunden. Die übrigen Stakeholder wurden über das Projekt transparent informiert. Das Projekt wird 2020 fortgeführt.

Innovations- und Produktmanagement

Aufgrund ihres regionalen Geschäftsmodells ist die SaarLB mit ihrem Kreditgeschäft in Deutschland, Frankreich und Luxemburg aktiv. In einzelnen Segmenten gelten erweiterte Regelungen für Belgien, Niederlanden und Kanton Basel. 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 gemeinsam mit den saarländischen Sparkassen an alle Endkunden. Aufgrund dieses stark fokussierten Geschäftsmodells werden potenziell kontroverse Geschäftsfelder ausgeschlossen.

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.

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 (>250 Projekte) und daneben auf Photovoltaik-Projekten. Insgesamt hat die SaarLB bereits über 360 Wind- und Solarprojekte von internationalen Projektierern/Investoren in Frankreich und Deutschland sowie in 2019 auch ein erstes Projekt 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. 3.400 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 6,2 Mio. Tonnen CO₂/Jahr, womit das Geschäftsfeld einen wirklichen Beitrag zum Klimaschutz leistet (Stand Dezember 2019, 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 prüft die Bank im Jahr 2020 die erstmalige Emission von Green Bonds zur Refinanzierung mittelständischer EE-Projekte. 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.

Kunden- und Branchenakzeptanzpolitiken

Die SaarLB hat sich strategische Leitplanken hinsichtlich der Kunden-/Branchenakzeptanz gesetzt. Sie vermeidet Kredit- und Anlageentscheidungen, die sie aus ethischen, ökologischen oder sozialen Gesichtspunkten nicht für vertretbar hält. Unternehmen der Branchen Rüstung [Branchengruppe Defense, Risikoorientierter Branchenschlüssel (RiBS) 10] und Fischerei werden generell nicht finanziert.

Die Bank finanziert keinen Waffenhandel, Drogenhandel, Kinderarbeit, Menschenhandel, Prostitution, Pornografie und Korruption sowie keine darüber hinaus gehenden illegalen Geschäfte jeglicher Art. Die Bank finanziert auch keine 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. Für 2020 ist zusätzlich der Aufbau einer eigenen Nachhaltigkeitspolicy vorgesehen.

Im Geschäftsfeld Projektfinanzierungen werden ausschließlich Projekte in Deutschland und Frankreich mit dem Schwerpunkt Erneuerbare Energien finanziert. In diesen Ländern gelten sehr hohe Umwelt- und Sozialstandards. Vor diesem Hintergrund 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.

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. Entsprechende Investments werden mittels einer Ausschlussliste der unabhängigen Nachhaltigkeitsratingagentur imug vermieden, die regelmäßig aktualisiert wird. Die Umsetzung erfolgt in allen Anlageklassen.

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.

Im Jahr 2020 ist vorgesehen, die Kundenakzeptanzpolitik zu überarbeiten und eine eigene Nachhaltigkeitspolicy zu erstellen.

Betroffener Leistungsindikator nach GRI SRS zum Kapitel „Innovations- und Produktmanagement“

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 Nachhaltigkeitsrating-agentur 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. Für die Zukunft sind bankinterne Portfolioanalysen als Grundlage für die Validierung und Weiterentwicklung der Akzeptanzpolitik 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. Entsprechende Investments werden mittels einer Ausschlussliste der unabhängigen Nachhaltigkeitsratingagentur imug vermieden, die regelmäßig aktualisiert wird. Die Umsetzung erfolgt in allen Anlageklassen.

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.

Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Für die SaarLB ist die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen im Vergleich zu produzierendem Gewerbe von eher untergeordneter Bedeutung. Wesentliche Ressourcen, die für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden, sind Strom, Heizenergie, Frischwasser, Kraftstoff und Papier (s. Anhang).

Die SaarLB hat sämtliche Ressourcenverbräuche an ihrem Hauptstandort Saarbrücken (inkl. LBS) erfasst. Die Standorte in Straßburg, Paris und Mannheim werden aus Wesentlichkeitsgründen nicht erfasst (weniger als 3 % aller Beschäftigten).

Mittels konkreter Maßnahmen, Ziele und Prozesse verfolgt die Bank den Ansatz, ihre Ressourcenverbräuche zu minimieren. Ein weitergehendes Konzept hierzu liegt nicht vor und ist aus Wesentlichkeitsaspekten auch in Zukunft nicht vorgesehen.

Ressourcenmanagement

Direkte Umweltauswirkungen aus der Geschäftstätigkeit der SaarLB bestehen, wie bei Finanzinstituten üblich, vorwiegend in Ressourcenverbräuchen im Bereich Gebäudemanagement und Mobilität. Die Bank verfolgt hier das Ziel, ihre Ressourcenverbräuche mittels geeigneter Maßnahmen zu minimieren. In den zurückliegenden Jahren wurden dazu 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 (siehe Umweltkennzahlen im Anhang). Im Jahr 2019/2020 hat die SaarLB ihr aktuelles Energieaudit nach DIN EN 16247-1 abgeschlossen. Die darin aufgezeigten 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.
- IT-Hardware der SaarLB wird ausschließlich von Herstellern mit entsprechender Zertifizierung bezogen (Umweltstandards: ENERGY STAR 5.2, CECP, WEEE, EU-Richtlinie RoHS). Durch Servervirtualisierung wird zudem die Anzahl physikalischer Maschinen reduziert, was den Energie- und Klimatisierungsbedarf weiter reduziert. So wurde im Berichtsjahr das komplette Gebäude mit neuen und zentral gesteuerten Druckern ausgestattet, so dass die Druckeranzahl wesentlich reduziert werden konnte.

- Im Bereich Mobilität (Dienstreisen, Fuhrpark) hat die Bank umfangreiche Maßnahmen ergriffen, die im Kapitel ‚Klimarelevante Emissionen‘ behandelt sind.
- Durch den Verzicht auf Printprodukte leistet die SaarLB einen wirkungsvollen Beitrag zur Schonung von Ressourcen. So steht der jährliche Finanzbericht nur noch online zur Verfügung, ebenso der Halbjahresfinanzbericht. Bei Geschäftsberichten und eigenen Publikationen nutzt die SaarLB FSC-zertifizierte Papiere. Insgesamt konnte auch im Jahr 2019 der Papierverbrauch mit 22,96 Tonnen auf konstantem Niveau gehalten werden (2018: 22,22). Vergleich 2016: 35,51 Tonnen.
- 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. Aufgrund der vergleichsweise untergeordneten Bedeutung ökologischer Aspekte im direkten Geschäftsbetrieb werden dessen Auswirkungen auf die Umwelt als nicht wesentlich eingestuft. Daher erfolgt keine systematische Risikoanalyse für das Ressourcenmanagement und eine quantifizierte Zielsetzung ist aktuell nicht in Planung.

Die indirekten ökologischen Auswirkungen aus unserem Kerngeschäft beschränken sich aufgrund unseres Geschäftsmodells als deutsch-französische Regionalbank auf einen regionalen Aktionsradius. Aufgrund der bestehenden, sehr hohen Umweltschutzanforderungen in Deutschland und Frankreich sieht die Bank auch hier keine wesentliche Gefahr, gegen Umweltbelange zu verstoßen und hält eine systematische Prüfung der indirekten Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf Umweltbelange daher nicht für erforderlich.

Betroffene Leistungsindikatoren nach GRI SRS zu den Kapiteln ‚Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen‘ und ‚Ressourcenmanagement‘

GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Kennzahlen siehe Umweltkennzahlen im Anhang. Eine Unterscheidung nach erneuerbaren / nicht erneuerbaren Materialien wird aktuell nicht vollständig erhoben.

GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Kennzahlen siehe Umweltkennzahlen im Anhang. 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 Umweltkennzahlen: Stromverbrauch, Heizenergieverbrauch, Frischwasserverbrauch, Kraftstoffverbrauch etc., aus denen die Entwicklung ersichtlich ist (siehe Umweltkennzahlen im Anhang). Eine weitere Kennzahl bzw. ein gesonderter Indikator wird dazu nicht erhoben, sondern laufend an einer weiteren Optimierung gearbeitet.

GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Kennzahlen siehe Umweltkennzahlen im Anhang. Weitergehende Daten liegen hierzu aktuell nicht vor.

GRI SRS-306-2: Abfall

Kennzahlen siehe Umweltkennzahlen im Anhang. Weitergehende Daten hierzu liegen aktuell nicht vor.

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 innerhalb der SaarLB sind Fernwärme und Kraftstoffverbrauch (ca. im Verhältnis 2:1), außerhalb der Bank sind es die Arbeitswege der Mitarbeiter.

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.

Als großer Finanzierer Erneuerbarer Energien minimiert die SaarLB auch ihre eigenen CO₂-Emissionen. Ziel ist es dabei, Emissionen im ersten Schritt zu vermeiden, sodann zu minimieren und schlussendlich zu kompensieren. 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:

- 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. 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 2020 ist die Beschaffung eines Elektrofahrzeugs für den innerstädtischen Verkehr vorgesehen. Damit soll der Benzin- und Dieselbedarf weiter gesenkt werden.

Insgesamt konnten die CO₂-Emissionen seit dem ersten Emissionsbericht 2015 um 29 % (rd. 679 t) gesenkt werden (2015: 2.335 t; 2019: 1.656 t).

Betroffene Leistungsindikatoren nach GRI SRS zum Kapitel ‚Klimarelevante Emissionen‘

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

Siehe Umweltkennzahlen im Anhang.

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

Siehe Umweltkennzahlen im Anhang.

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

Siehe Umweltkennzahlen im Anhang.

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 die CO₂-Emissionen seit dem ersten Emissionsbericht 2015 um 29 % (rd. 679 t) gesenkt werden.

Arbeitnehmerrechte

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.

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 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. Das Projekt wird auch über das Jahr 2020 mit enger Einbindung des Vorstands, der Führungskräfte und der Mitarbeiter weitergeführt. 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.

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. Hierzu wurden 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.

Aufgrund ihres Geschäftsmodells sowie der bereits umgesetzten Maßnahmen sieht die Bank keine Risiken im Hinblick auf Arbeitnehmerbelange und hat daher auch noch keine Risikoanalyse durchgeführt.

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. Ein Schwerbehindertenvertreter 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 523 Beschäftigten arbeiten 209 in Teilzeit (Stand: 31.12.2019), inkl. geringfügig Beschäftigte, Werkstudenten und Mitarbeiter(innen) mit Bonusurlaub. Die Bank bietet für Beschäftigte mit Betreuungspflichtigen Kindern oder Angehörigen, für BEM-Fälle sowie für schwerbehinderte Beschäftigte die Möglichkeit eines Telearbeitsplatzes an. 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 31.12.2019: Hauptversammlung mit einem Frauenanteil von 44,44 %, Verwaltungsrat mit einem Frauenanteil von 1/4.

Mitarbeiter-Qualifizierung

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 Nichteinhaltung regulatorischer Anforderungen.

Die Bank wird sich in den kommenden Jahren auf die Ausbildung von Bachelor- und Masterabsolventen fokussieren und die klassische Ausbildung von Bankkauleuten 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. 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 vierten 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 ‚Arbeitnehmerrechte‘, ‚Chancengerechtigkeit‘ und ‚Mitarbeiter-Qualifizierung‘

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

Arbeitsbedingte Todesfälle waren im Jahr 2019 nicht zu verzeichnen. Keine Daten werden erhoben für die Art der Verletzungen bei Arbeitsunfällen sowie Ausfallzeiten in Tagen (stattdessen Angabe in %). Siehe auch Soziale Kennzahlen im Anhang.

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 Mitarbeiter 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
- 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 EingliederungsmanagementZusammensetzung:

- 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 GesundheitsmanagementZusammensetzung:

- Personalrat
- 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. Siehe auch Soziale Kennzahlen im Anhang.

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, die alle der Altersstufe 50-59 angehören. Weitere Diversitätsindikatoren werden aktuell nicht erhoben. Eine Erhebung ist für die kommenden Jahre vorgesehen.

Mitarbeiter: Siehe Soziale Kennzahlen im Anhang. 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.

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. 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.

Die Einbindung der Unternehmensführung sowie die Überprüfung des Konzepts erfolgen im Rahmen der Maßnahmen, Ziele und Prozesse (siehe Kapitel ‚Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie‘ und ‚Managementprozess‘). Über die Einhaltung sämtlicher Regelungen und Standards hinaus ergeben sich aus der Anwendung der Konzepte derzeit keine feststellbaren Auswirkungen. Die SaarLB agiert gemäß ihrem Geschäftsmodell als deutsch-französische Regionalbank in einem regionalen Aktionsradius. In Deutschland und Frankreich sieht die Bank aufgrund der bestehenden, sehr hohen Anforderungen keine Gefahr, gegen Menschenrechte zu verstoßen und hält eine Prüfung der Auswirkungen auf Menschenrechte daher nicht für erforderlich.

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: Beispielfhaft 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).

Die Unternehmensführung ist insofern in das Konzept eingebunden, als dass sie die Ordnungsmäßigkeit des Geschäftsbetriebs sicherstellt und die dafür erforderlichen Maßnahmen ergreift. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagementprozesses (siehe Kapitel ‚Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie‘ und ‚Managementprozess‘) erfolgt zudem eine jährliche Berichterstattung an den Vorstand. Weitergehende Konzepte liegen derzeit nicht vor und sind auch nicht vorgesehen. Über die Einhaltung sämtlicher Regelungen und Standards hinaus ergeben sich aus der Anwendung der Konzepte derzeit keine feststellbaren Auswirkungen.

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 ‚Einhaltung von Menschenrechten‘

GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Siehe Erläuterungen im Kapitel ‚Einhaltung von Menschenrechten‘. Mit Blick auf das Geschäftsmodell der SaarLB sieht die Bank keine Gefahr, gegen Menschenrechte zu verstoßen.

GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Siehe Erläuterungen im Kapitel ‚Einhaltung von Menschenrechten‘. Entsprechend dem Geschäftsmodell unterhält die Bank ausschließlich Standorte in Deutschland und Frankreich. In diesen Ländern ist aufgrund der bestehenden, sehr hohen Anforderungen keine Prüfung der Auswirkungen auf Menschenrechte erforderlich.

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

Im Standardprozess der Dienstleistersteuerung der Bank ist für den Vertragsabschluss mit allen wesentlichen neuen Dienstleistern implementiert, dass die Nachhaltigkeitsvereinbarung der Bank anerkannt 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 Dienstleistern implementiert, dass die Nachhaltigkeitsvereinbarung der Bank anerkannt oder eine vergleichbare Erklärung vorgelegt wird.

In ihrer Lieferkette sieht die SaarLB damit kein Risiko für negative soziale Auswirkungen. Bisher gab es überdies keinerlei entsprechende Hinweise. Im Sinne der Wesentlichkeit wird daher auf eine quantitative Erhebung dieses Leistungsindikators verzichtet. Sie ist auch für die Zukunft nicht vorgesehen.

Förderung 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, es reicht von Spenden und Sponsoring für soziale Einrichtungen bis hin zur Förderung von Kunst, Kultur und Wissenschaft.

Die Zielsetzung wird abgeleitet aus der Wesentlichkeitsbetrachtung und der daraus hervorgehenden Wesentlichkeitsmatrix (siehe Kapitel ‚Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie‘). Die Aktualisierung bzw. Überprüfung der konzeptuellen Grundlage ist Gegenstand des jährlichen Managementprozesses: durch Festlegung in der Arbeitsgruppe und Beratung / Entscheidung in der Expertenrunde.

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 Gieseck-Wettbewerb für Studierende der Hochschule für Musik Saar.
- Beachtenswert ist auch die Sammlung an Dauerleihgaben an das Saarlandmuseum, die über 40 Exponate umfasst.

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 stellt 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.

Die SaarLB hat Fördergrundsätze, nach denen sie 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:

1. An Parteien oder Wahlvereinigungen werden weder Geld- noch Sachspenden geleistet.
2. 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.).
3. Spenden werden nicht an Einzelpersonen, sondern an Vereine und Organisationen gegeben.
4. Förderungen wie z.B. Promotions- und Diplomarbeiten, Stipendien, Fortbildungsmaßnahmen werden durch die Einheit Personal der SaarLB bewertet und ggf. unterstützt.
5. 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.
6. Grundsätzlich nicht im Förderumfang 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.
7. Ferner schließen wir Projekte von Hobbykünstlern, Hobbyautoren etc. sowie Kunsthandwerk aus.

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

Die SaarLB agiert gemäß ihrem Geschäftsmodell als deutsch-französische Regionalbank in einem regionalen Aktionsradius. Aufgrund der in Deutschland und Frankreich bestehenden,

sehr hohen Anforderungen und der bereits umgesetzten Maßnahmen sieht die Bank keine Gefahr, gegen Sozialbelange zu verstoßen und hält eine Prüfung der Auswirkungen auf Sozialbelange daher nicht für erforderlich.

Die Unternehmensführung ist insofern in das Konzept eingebunden, als dass sie die Ordnungsmäßigkeit des Geschäftsbetriebs sicherstellt und die dafür erforderlichen Maßnahmen ergreift. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagementprozesses (siehe Kapitel ‚Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie‘ und ‚Managementprozess‘) 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 ‚Förderung des Gemeinwesens‘

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

Die Bank hat im Jahr 2018 einen Zinsüberschuss in Höhe von rd. EUR 125,5 Mio. und einen Provisionsüberschuss in Höhe von rd. EUR 8,2 Mio. erwirtschaftet. Im Jahr 2018 wurden Löhne und Gehälter in Höhe von rd. EUR 36,9 Mio. und Sozialabgaben in Höhe von rd. EUR 9,8 Mio. gezahlt. Die gezahlten Steuern für das Geschäftsjahr 2018 belaufen sich auf rd. EUR 15,9 Mio. In die Gewinnrücklagen wurden rd. EUR 2,3 Mio. eingestellt.

Für das Geschäftsjahr 2019 sind folgende Zahlen zu nennen (vorbehaltlich der Prüfung durch den Abschlussprüfer) – jeweils in EUR Mio.:

Zinsüberschuss: 127,8

Provisionsüberschuss: 10,5

Löhne und Gehälter: 34,8

Sozialabgaben: 10,1

Steuern: 23,3

Einstellung in die Gewinnrücklagen: 2,3

Transparente Interessensvertretung

Die SaarLB ist aktives Mitglied folgender Bankenverbände: Deutscher Sparkassen- und Giroverband (DSGV), Sparkassenverband Saar, Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) sowie im 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 hat Fördergrundsätze veröffentlicht, nach denen sie Projekte, Institutionen und Einrichtungen unterstützt. Diese Grundsätze gelten analog für die LBS. 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 des Nachhaltigkeitsmanagements.

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).

Aufgrund ihres Geschäftsmodells sowie der vorhandenen Sicherungsmaßnahmen sieht die Bank keine wesentlichen Risiken im Hinblick auf Compliance-Verstöße.

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 „Transparente Interessensvertretung“

GRI SRS-415-1: Parteispenden

Keinerlei Vergabe politischer Spenden.

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 sonstigen strafbaren Handlungen - unterzogen und im Rahmen der Jahresabschlussprüfung von externen Prüfern überprüft.

Bei der SaarLB ist die Compliance-Organisation mit einer zentralen Compliance-Funktion 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 sonstigen strafbaren Handlungen (z.B. Insiderhandel, Marktmanipulation und Korruption) zuständig. Daneben begleitet das Compliance Center die Umsetzung bzw. Einhaltung von Finanzsanktionen und Embargos. Zu den Compliance-relevanten Themengebieten hat die SaarLB für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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. Deshalb 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.

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 2019 wurden keine Auffälligkeiten über das Hinweisgebersystem gemeldet.

Betroffene Leistungsindikatoren nach GRI SRS zum Kapitel ‚Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten‘

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.

Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsfälle bekannt.

GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

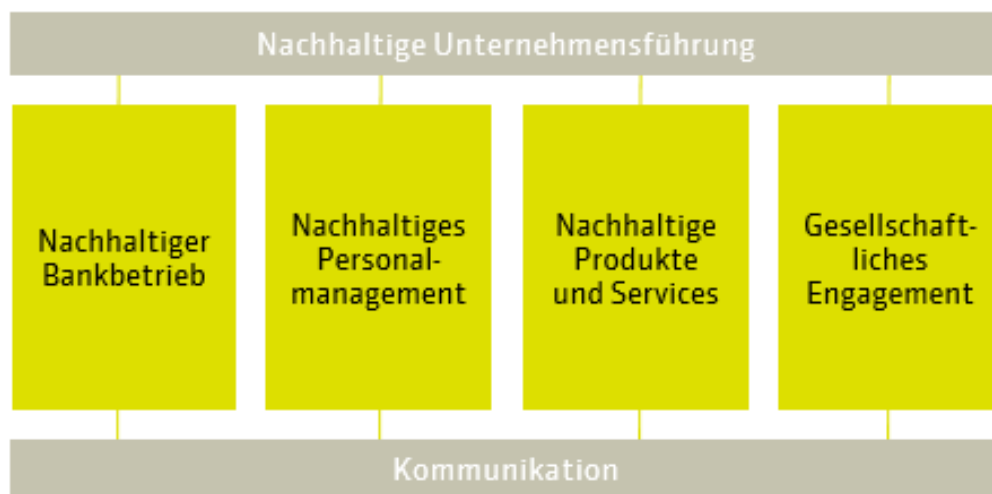
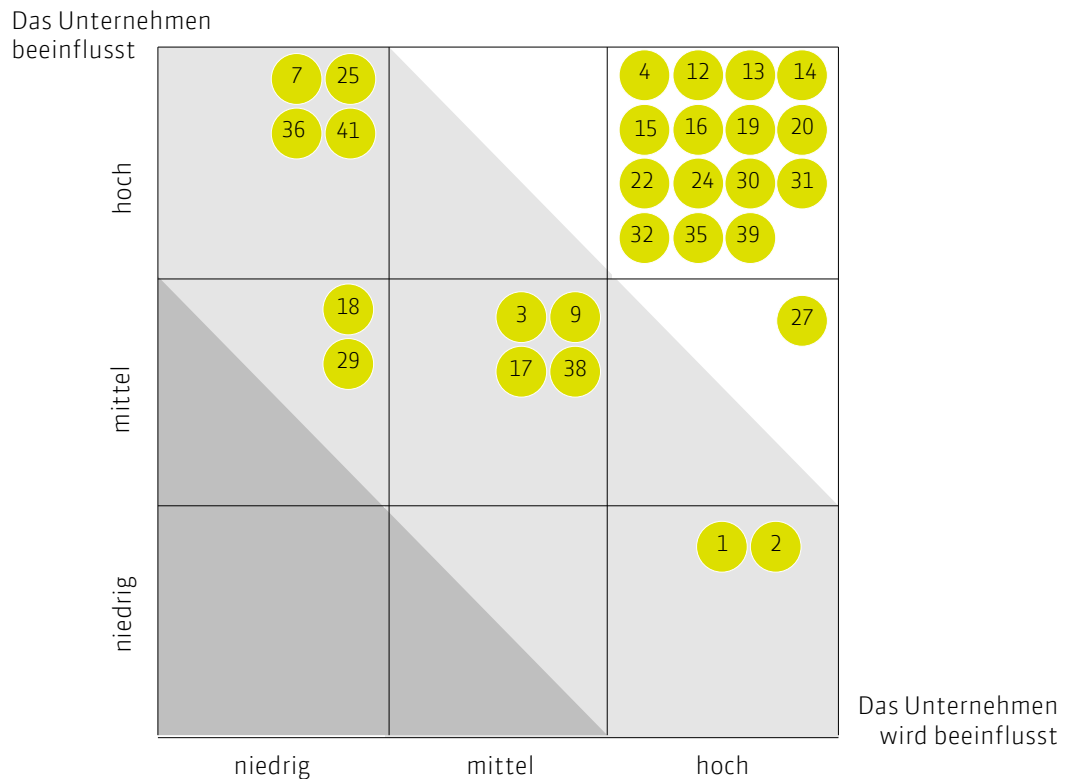
Im Berichtszeitraum wurden keine Korruptionsfälle bekannt.

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.

Anhang

Handlungsfelder (aus DIN ISO 26.000)
Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse



Anhang
Übersicht der Handlungsfelder

ISO-HF Nr.	Handlungsfeldbezeichnung	Leitsatz / Ziel
Nachhaltige Unternehmensführung		
1	Gesetzestreue	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. Im Tagesgeschäft hat sie entsprechende Maßnahmen und Prozesse zur Sicherstellung der Einhaltung implementiert.
4	Entscheidungsfindung	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.
12	Grundlegende Prinzipien	Die SaarLB achtet die grundlegenden Menschenrechte der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und wendet diese konsequent an.
31	Beschwerdemanagement und Schlichtungsverfahren	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).
32	Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten	Die SaarLB nimmt Datenschutz, Bankgeheimnis und IT-Sicherheit sehr wichtig. Die Einhaltung der strengen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Standards in Deutschland und in Frankreich ist für sie dabei der Mindeststandard.
35	Einbindung der Gemeinschaft	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.
38	Technologie entwickeln und Zugang ermöglichen	Die SaarLB fördert den Zugang zu modernen Technologien und deren Verbreitung in der Region und trägt damit zu Wohlstand und Fortschritt bei.
39	Schaffung von Wohlstand und Einkommen	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.
41	Investitionen zu Gunsten des Gemeinwohls	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 Gesundheitswesens sowie für die Finanzierung von Projekten im Bereich Erneuerbarer Energien. 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.
22	Korruptionsbekämpfung	Die SaarLB bekämpft konsequent jegliche Art von Korruption, hat entsprechende Anweisungen und Prozesse im Haus implementiert.

Nachhaltiges Personalmanagement		
13	Beschäftigung und Beschäftigungsverhältnisse	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.
14	Arbeitsbedingungen und Sozialschutz	Bei ihrer Personalarbeit achtet die SaarLB auf Vielfalt und verfolgt das Ziel, mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen zu entwickeln. Mit gezielten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie will die SaarLB langfristige Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern.
9	Diskriminierung schutzbedürftiger Gruppen	Bei ihrer Personalarbeit achtet die SaarLB auf Vielfalt und verfolgt das Ziel, mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen zu entwickeln. Mit gezielten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie will die SaarLB langfristige Chancengleichheit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern.
15	Sozialer Dialog	Die SaarLB bekennt sich zur Mitbestimmung, achtet die Rechte ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und pflegt eine konstruktive Zusammenarbeit mit ihrem Personalrat und ihrer Frauenbeauftragten.
16	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Die SaarLB fördert gezielt durch ein aktives Gesundheitsmanagement, Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und Work-Life-Balance die langfristige Leistungsfähigkeit und Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
17	Menschliche Entwicklung und Schulung am Arbeitsplatz	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.
Nachhaltige Produkte und Services		
27 + 24	Faire Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken sowie sachliche und unverfälschte, nicht irreführende Informationen	Die SaarLB bekennt sich zu fairen Geschäfts-, Werbe-, Vertriebs- und Vertragspraktiken, transparenter Kommunikation und Information.
30	Kundendienst	Die SaarLB bekennt sich zu ihrer Verantwortung gegenüber ihren Kunden und versteht sich als Partner auf Augenhöhe im Sinne langfristiger Kundenbeziehungen.
7	Vermeidung von Mittäterschaft	Die SaarLB vermeidet Kreditentscheidungen, die sie aus ethischen, ökologischen oder sozialen Gesichtspunkten nicht für vertretbar hält. So vergibt die SaarLB keine Kredite an Rüstungsunternehmen.
18	Vermeidung der Umweltbelastung	<i>Ident zu Handlungsfeld 7:</i> Die SaarLB vermeidet Kreditentscheidungen, die sie aus ethischen, ökologischen oder sozialen Gesichtspunkten nicht für vertretbar hält. So vergibt die SaarLB keine Kredite an Rüstungsunternehmen.
19	Nachhaltige Nutzung von Ressourcen	<i>Ident zu Handlungsfeld 7:</i> Die SaarLB vermeidet Kreditentscheidungen, die sie aus ethischen, ökologischen oder sozialen Gesichtspunkten nicht für vertretbar hält. So vergibt die SaarLB keine Kredite an Rüstungsunternehmen.

20	Abschwächung des Klimawandels	Die SaarLB ist sich ihrer Verantwortung als Kreditgeber für die Abschwächung des Klimawandels bewusst. Sie hat ihre traditionell hohe Ressourcenkompetenz in das Geschäftsfeld EE weiterentwickelt und sich zum Spezialfinanzierer mittelständischer EE-Projekte etabliert. Mit der LBS unterstützt die SaarLB Privateigentümer bei der energetischen Sanierung ihres Eigentums.
Nachhaltiger Bankbetrieb		
7	Vermeidung von Mittäter-schaft	Ident zu Handlungsfeld 25: 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.
18	Vermeidung Umweltbelas-tung	Die SaarLB ist sich ihrer Verantwortung für eine umweltgerechte Entwick-lung der Region bewusst und will daher ihre direkten und indirekten Aus-wirkungen auf die natürliche Umwelt minimieren und wo möglich vermei-den.
19	Nachhaltige Nutzung von Ressourcen	Die SaarLB schont Ressourcen im Bankbetrieb und Facility Management. Sie fördert das Umweltbewusstsein ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbei-ter und fördert Engagement weit über gesetzliche Mindeststandards hin-aus.
20	Abschwächung des Klima-wandels	Als großer Finanzierer erneuerbarer Energien minimiert die SaarLB auch ihre eigenen CO ² -Emissionen konsequent. Langfristiges Ziel ist die kom-plette CO ² -Neutralität im Bankbetrieb an allen Standorten.
25	Gesellschaftliche Verant-wortung in der Wertschöp-fungskette achten	Bei Beschaffungen und Outsourcing bevorzugt die SaarLB regionale An-bieter. Zur Sicherstellung ihrer Verantwortung in der Wertschöpfungs-kette achtet die SaarLB bei Vergaben auf Sozial-, Ethik- und Umweltstan-dards.
29	Nachhaltiger Konsum	Die SaarLB unterstützt auch fairen Handel und regt ihre Kunden und Mit-arbeiterinnen und Mitarbeiter zu nachhaltigem Konsum an.
Gesellschaftliches Engagement		
36	Bildung und Kultur	Seit ihrer Gründung ist die SaarLB mit der Region und ihren Menschen eng verbunden. Dies drückt sich auch in einem vielfältigen gesellschaftli-chen Engagement aus, das der Entwicklung der Region und der Gesell-schaft in vielfältiger Weise zu Gute kommt. (Weitere Details siehe Nach-haltigkeitsstrategie)
Kommunikation		
2	Transparenz	Transparenz und Offenheit sind die Konstanten in der Kommunikation der SaarLB. Die SaarLB berichtet regelmäßig und öffentlich über Ergeb-nisse und Fortschritte ihrer Arbeit. Sie pflegt einen vertrauensvollen Um-gang mit Medien und Eigentümern.
3	Umgang mit Anspruchs-gruppen	Die SaarLB betrachtet den Dialog mit externen Anspruchsgruppen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen als Chance zur eigenen Weiterent-wicklung und die Diskussion als Beitrag zu einer nachhaltigen Gesell-schaftsentwicklung. Sie sucht den offenen Dialog mit ihren Kunden und Partnern.

Anhang
Soziale Kennzahlen

Eckdaten Personalmanagement inkl. LBS	Stichtag 31.12.2017	Stichtag 31.12.2018	Stichtag 31.12.2019
Anzahl Mitarbeiter	542	521	523
davon Vollzeitkräfte	415	331	314
Belegschaft in Deutschland	98,71 %	98,46 %	98,28 %
Belegschaft in Frankreich	1,29 %	1,54 %	1,72 %
weibliche Angestellte an Gesamtbelegschaft	50,92 %	51,25 %	49,14 %
weibliche Angestellte an Managementebene (ab Expertenlaufbahn / Fachkoordinator)	29,50 %	29,29 %	27,39 %
Anteil der Belegschaft, die durch Tarifverhandlungen abgedeckt sind	70 %	70 %	70 %
Zeitarbeit und Gelegenheitsarbeit	3,69 %	2,50 %	4,40 %
Unfallrate	3,87 %	1,54 %	4,59 %
Krankheitsrate	4,05 %	4,64 %	4,23 %
Fluktuationsrate	7,55 %	8,83 %	8,60 %
Anteil der Angestellten, die ein jährliches Personalentwicklungsgespräch erhalten	100 %	100 %	100 %
Durchschnittliche Ausgaben für Training / Fortbildung pro Angestellten im abgelaufenen Jahr	429 €	411 €	413 €

Anhang
Nachhaltigkeitsprogramm SaarLB
Dokumentation der Zielerreichung

Ziel / Maßnahme	Umsetzungsstatus			Hinweise
	ISO-HF	Erledigt	Zeitziel	
1. Strategische Ziele nachhaltige Unternehmensführung				
1.1 Gute Corporate Governance				
Satzung und Corporate Governance Grundsätze zur Umsetzung und Sicherstellung der Einhaltung guter Corporate Governance	4	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Verhaltensgrundsätze: Festschreibung in einem Code of Conduct (Dokument: Verhaltenskodex)	1, 12, 39, 27, 24	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.	1, 4, 32, 22	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Social Media Guidelines: Bereitstellung als Orientierungshilfe für Mitarbeiter	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Konsequente Korruptionsbekämpfung: Beachtung aller internen Regelwerke und gesetzlichen Regelungen, Verankerung in Strategie und Verhaltenskodex	22	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	32	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	31	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Faire Werbung: Umsetzung Sensibilisierungsmaßnahmen /-kampagne	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
1.2 Einhaltung Regulatorik				
Alle rechtl., gesetzl., aufsichtsrechtl. Anforderungen: Nachverfolgung und Sicherstellung Einhaltung nach deutschen und französischen Standards (EU-Aktionsplan etc.)	1, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Anforderungen an Informationssicherheit, Risikomanagement, Notfallmanagement, Datenschutz, Bankgeheimnis: Sicherstellung Einhaltung z.B. durch Richtlinien zur Informationssicherheit in der bankinternen schriftlich fixierten Ordnung; regelmäßige Berichte zu	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Informationssicherheit und Datenschutz für SaarLB, LBS und LBS-GmbH's				
Compliance Standards (intern): Sicherstellung Einhaltung inkl. Implementierung Hinweisgebersystem (Whistle Blowing)	1	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Nicht-finanzielle Berichterstattung: Aktualisierung Wesentlichkeitsanalyse und Überarbeitung Wesentlichkeitsmatrix	1		Kurzfristig	Für das Jahr 2020 geplant
1.3 Beitrag zum Wohlstand der Gesellschaft				
Einbindung in die Gemeinschaft durch Verankerung der Rolle als verantwortungsbewusster 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	35	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Partner der öffentl. Hand und Financier 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	38, 39, 41	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Förderung innovativer Technologien durch Beteiligung an Wagnis-Kapitalbeteiligungs- und Crowdfunding-Gesellschaften	38	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Schaffung von Wohlstand und Einkommen durch weiteren Ausbau des direkt betreuten regionalen Mittelstandsgeschäfts	39	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	38, 39, 41	X		In Geschäftsstrategie verankert
Finanzierung Sozialimmobilien, insbesondere im Bereich Krankenhausbau, Seniorenresidenzen, Schulen und Kindergärten	41	X		In Geschäftsstrategie verankert
2. Strategische Ziele nachhaltiges Personalmanagement				
2.1 Transparente Mitarbeiterkommunikation				
Führungsleitlinien und Führungsspiegel: feste Implementierung	13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Mitarbeitergespräche: Sicherstellung jährliche Durchführung für alle Mitarbeiter, zusätzlich Bereichsforen und weitere Formate	13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Personal- und Betriebsversammlungen: jährliche Durchführung	15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Transparente Berichterstattung: Anteil Zeitverträge an Gesamtbelegschaft, Fluktuation im Unternehmen, Personalkennzahlen, Maßnahmenumfang, Chancengleichheit	9, 13, 17	X		Berichterstattung zwischenzeitlich ausgeweitet
Mitarbeiterkommunikation: Sicherstellung einer umfangreichen und offenen Kommunikation	13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
2.2 Förderung Chancengleichheit				
Sicherstellung Einhaltung gesetzlicher Grundlagen wie AGG oder Landesgleichstellungsgesetz	9	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung Funktion Frauenbeauftragte, Elternguide und Pflotelotsin, Planung von Veranstaltungen und Vorträgen (z.B. Herbststriehe, Elternzeitfrühstück), Durchführung Frauenversammlungen, Arbeitskreis Chancengleichheit. Daneben Implementierung Funktion Schwerbehindertenbeauftragter.	9	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Frauenförderplan: Implementierung und Fortschreibung, Sicherstellung Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts in Auswahlverfahren	9	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Erhöhung Frauenanteil in Fach- und Führungspositionen in SaarLB und LBS	9		Mittelfristig	Lfd. Prozess, behandelt im AK Chancengleichheit und Gegenstand des Frauenförderplanes
Home Office: Bereitstellung attraktiver Angebote für Home Office und Alternierende Telearbeit	14		Mittelfristig	Erprobungsphase erfolgreich, weiterer Ausbau in der Prüfung
Eltern-Kind-Zimmer: Bereitstellung eines Eltern-Kind-Zimmers inkl. Still- und Ruhe-Ecke	14	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Auszeichnungen: Erreichen Auszeichnungen Trendence Graduate Barometer-Deutschlands 100 Top-Arbeitgeber, Fair Company, Familienfreundliches Unternehmen	13, 14	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
"Charta der Vielfalt": Durchführung themenbezogene Informations- und Sensibilisierungsmaßnahme	9		Langfristig	Maßnahme derzeit noch zurückgestellt
2.3 Verlässlicher Arbeits- und Sozialschutz				
Arbeitnehmerleistungen: Einhaltung tarifvertragliche Regelungen sowie Sicherstellung zusätzlicher Leistungen für Arbeitnehmer gemäß der Arbeits- und Sozialordnung der Bank	13	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	15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Arbeitssicherheit: Aufbau Know-How betrieblicher Arbeitsschutz sowie Zertifizierung von Mitarbeitern für betrieblichen Arbeitsschutz, Durchführung einer regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung	16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Maßnahmenentwicklung				
Arbeitssicherheit: Aufbau eines Arbeitsschutzmanagementsystems	16		Langfristig	Aus Ressourcen­gründen noch zurückgestellt
Betriebliches Gesundheitsmanagement: Durchführung von Gesundheitstagen min. 1x/Jahr, Förderung Betriebssportgruppen, Kooperation Fitnessstudio, Bereitstellung kostenfreier Wasserspender, Gründung Steuerungskreise und Sicherstellung ganzheitliches "Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)" sowie "Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)"	16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
2.4 Systematische Personalentwicklung				
Klare Entwicklungsziele und Fortbildungsziele: Verankerung über jährliches Mitarbeitergespräch	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Umfangreiches Weiterbildungsangebot: Sicherstellung durch externe und interne Seminare, Pflege einer Qualifikationsdatenbank	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Langfristige Nachwuchssicherung: Einführung Traineeprogramm, Implementierung Talentmanagement, Einsatz von Werkstudenten	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Hochschulkooperationen: Eingehen von Kooperationen mit UdS, HTW, DFH, E.M. Strasbourg, FH Kaiserslautern, Kooperation BBZ Saarbrücken	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
3. Strategische Ziele nachhaltige Produkte & Services				
3.1 Nachhaltiges Produktportfolio & Vermeidung von Mittäterschaft				
Sorgfältige Branchen- und Kundenakzeptanzpolitik: Beschränkung auf regionales Geschäftsmodell, Einschränkungen über regelmäßig aktualisierte Geschäfts- und Risikostrategie und Kundenakzeptanzpolitik	7	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Ausschlüsse in Branchenfinanzierung: Ausschluss der Finanzierung von Rüstungsunternehmen (RiB-Schlüssel 10 Defense) und der Branche Fischerei in der Branchenakzeptanzpolitik, Ausschluss Rüstungsindustrie durch Kundenakzeptanzpolitik	7, 19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Ausschlüsse im Asset Management/Anlagegeschäft (inkl. Fonds): Ausschluss Neugeschäft Unternehmen mit Bezug kontroverser Waffen (Ausschlussliste eines unabhängigen Nachhaltigkeitsanalysehauses)	7	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Ausschlüsse bei Projektfinanzierungen: Ausschluss von Projekten in Drittländern außerhalb Deutschland, Frankreich und Benelux	18	X		In Geschäftsstrategie verankert
Ausschluss des Geschäftsfeldes LBO-Finanzierungen	39	X		In Geschäftsstrategie verankert
Separate Nachhaltigkeitspolicy: Erarbeitung einer eigenen Nachhaltigkeitspolicy inkl. Policy für den Abbau von Rohstoffen und für den Bereich Agrar und Forst sowie einer Umweltpolitik für Finanzierungsgeschäft	18, 19		Kurzfristig	Umsetzung im Rahmen neuer Nachhaltigkeits-policy

Verankerung Nachhaltigkeitskriterien im Kreditgeschäft: in Checkliste zur Konformität mit GRS und Verhaltenskodex sowie in Grundsätzen zur Risikokultur	7	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Emission von Green Bonds	7		Kurzfristig	Für 2020 vorgesehen
Bewerbung von nachhaltigen Produkten bei Kunden	18	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Finanzierung energetischer Modernisierungen (KfW-Förderkredite)	18	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Sicherstellung ausgewogenes Produktportfolio und Spitzenergebnis bei Stiftung Warentest (Finanztest)	27, 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Öffentliche Publikation über Aktivitäten im Geschäftsfeld Projektfinanzierungen Erneuerbare Energien und die Angebote der LBS	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
3.2 Verantwortliche Kundenkommunikation & Services				
Verantwortung gegenüber Kunden und Kundenbeziehung: Verankerung in Unternehmensstrategie und Verhaltenskodex	30	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	27, 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Verbraucherinformation: z.B. im Bereich Online-Banking	27, 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Offenlegung der Vermittlerprovisionen gegenüber den Kunden. Qualitätsprovision für Außendienst.	27, 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Kontinuierliche Verbesserung Qualifikation Außendienstmitarbeiter und der 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.	27, 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: gemeinsames Marketingbriefing und Leistungsversprechen aller LBSen "Wir geben Ihrer Zukunft ein Zuhause" für alle Kommunikationsmaßnahmen	27, 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
4. Strategische Ziele nachhaltiger Bankbetrieb				
4.1 Vermeidung von Umweltbelastung				
Strom aus Windkraft: 100 %-Anteil am Standort Saarbrücken	19	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)	18, 25	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	18, 25, 29	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Abfalltrennung: System zur Abfalltrennung und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Intranet	18	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Green IT: Großteil der eingesetzten Hardware entspricht den aktuellen Umweltrichtlinien und wird aussch. von Herstellern mit entsprechender Zertifizierung bezogen (Umweltstandards: ENERGY STAR 5.2, CECP, WEEE, EU-Richtlinie RoHS).	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
4.2 Nachhaltige Ressourcennutzung				
Allgemein: Jährliche Analyse der Verbrauchsdaten für Strom, Wasser, Heizung; Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für energieschonenden Umgang mit Ressourcen	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Energieeffizienz: Energetische Sanierung des Gebäudes	19		Langfristig	Zurückgestellt
Stromverbrauch: Rückgang des Energie- und Klimatisierungsbedarfs durch Reduzierung Anzahl physikalischer Maschinen via Server-Virtualisierung	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Beleuchtung: sukzessive Umstellung auf LED in Aufzugsvorräumen, Fluren, im Außenbereich des Hauptgebäudes etc.	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Beleuchtung: Installation von Bewegungsmeldern in Fluren	19		Langfristig	Zurückgestellt
Heizung: Steuerung der Heizung über Gebäudeleittechnik, Erneuerung der Heizungsanlage, Erneuerung der Pumpen inkl. Steuerung (Maßnahme aus dem Energieaudit)	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Wasser: Einbau von Perlatoren	19		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	19, 20, 3	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
4.3 Reduzierung CO₂-Emissionen				
Klimaneutrales Unternehmen: Erstellung einer CO ₂ -Bilanz und Kompensation aller Treibhausgasemissionen für den Hauptstandort Saarbrücken	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
CO ₂ -bewusster Fuhrpark: Senkung CO ₂ -Emissionen durch Beschaffung eines Elektrofahrzeugs für innerstädtischen Verkehr	20		Kurzfristig	Anschaffung wird im Jahr 2020 geprüft
CO ₂ -bewusster Fuhrpark: Senkung CO ₂ -Emissionen durch Änderung der Dienstwagenrichtlinie (Fahrzeuge mit Mindestenergieeffizienzklasse A)	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Förderung ÖPNV: Förderung ÖPNV-Karte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter / Bewerbung und Sensibilisierung im Haus	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Klimaneutraler Postversand: Versand durch GoGreen seitens Poststelle der SaarLB	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
E-Post: Prüfung des Einsatzes von E-Post unter Klimagesichtspunkten	20		Mittelfristig	
Reduzierung von Reisen durch Videokonferenzen	20		Langfristig	Zurückgestellt

5. Strategische Ziele 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	36	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Spendentransparenz: detaillierte Auflistung des gespendeten Gesamtbetrages mit Aufschlüsselung Unterkategorien	36	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Bereitstellung karitativer Spenden Personalrat und Bank (z.B. Weihnachtsaktionen "Spenden statt Schenken")	36	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	36	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

6. Strategische Ziele Kommunikation

Dialog mit Stakeholdern: Kunden, Institutionelle, Anteilseigner, Aufsichtsbehörden, Lieferanten, Verbände und Vereinigungen, Ratingagenturen, Wissenschaft	3	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Transparente Datenveröffentlichung: Zahlungen an den Staat, über finanzielle Unterstützung von der Regierung (Zuschüsse, Steuererleichterungen etc.), sowie über Teilnahme an öffentl. Politik und Lobbyarbeit	2	Teilweise		Sicherstellung durch die Darstellung im Finanzbericht und Berichterstattung zu nichtfinanziellen Themen.
Berichterstattung und Veröffentlichung zu relevanten Finanzierungen, Standards und Kundenakzeptanz	38, 39, 22, 7	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Mitgliedschaft in Nachhaltigkeitsinitiativen (SaarLB ist Mitglied bei VfU)	3	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Organisation nachhaltiger Veranstaltungen durch bevorzugte Auswahl von Anbietern/Caterern, die ein zertifiziertes Nachhaltigkeitsmanagement o. Ä. vorweisen	3		Mittelfristig	Sicherstellung Einhaltung laufend

Legende

ISO-HF: Handlungsfelder der SaarLB nach ISO 26.000 aus Wesentlichkeitsanalyse

Umsetzungsstatus Erledigt: X = erledigt bzw. in dauerhafter Anwendung

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

Hinweise: ergänzende Informationen zum Umsetzungsstand

Stand 31.12.2019

Anhang

Umweltkennzahlen SaarLB inkl. LBS Saar im Überblick

	2017	2018	2019	Erläuterungen
Gebäudemanagement				
Stromverbrauch (kWh)	1.664.359	1.364.955	1.364.955	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. Strom 100 % Ökostrom aus Windkraft.
Heizenergieverbrauch (kWh)	1.553.846	1.061.784	1.061.784	
Frischwasserverbrauch (m ³)	4.663	3.609	3.609	
Abfallentsorgung				
Datenträger (kg)	250	0	0	* Eine Angabe in kg oder t ist derzeit noch nicht möglich. Die dargestellte Menge ergibt sich aus der Anzahl der Leerungen. Wiegedaten liegen nicht vor.
Akten-/Papiervernichtung (m ³)*	285	337	110	
Kartonage (kg)	4.150	2.440	3.030	
gemischte Siedlungsabfälle (m ³)*	459	343	347	
Mobilität				
Kraftstoffverbrauch (Liter)				
Fuhrpark - Benzin	1.055	4.287	2.239	Die Angaben umfassen den gesamten Fuhrpark der SaarLB inkl. Dienstwagen. Letztere werden auch privat genutzt.
Fuhrpark - Diesel	66.942	56.145	65.684	
Dienstreisetätigkeiten (km)				
<i>Flüge</i>				
Kurzstrecken-Flugverkehr (bis 483 km)	188.571	116.928	15.262	Aufgrund einer im Berichtsjahr 2019 vorgenommenen organisatorischen Änderung ist die Basis für die Flüge 2017/2018 eine Hochrechnung, für die Flüge 2019 eine Vollerhebung mit genauer Streckenaufteilung.
Mittelstrecken-Flugverkehr (483 – 3.700 km)	0	0	140.839	

	2017	2018	2019	Erläuterungen
<i>Schieneverkehr in km</i>				
Bahn - ICE/IC/EC	192.471	117.777	175.210	Aufgrund einer im Berichtsjahr 2019 vorgenommenen organisatorischen Änderung ist die Basis für den Schienenverkehr 2017/2018 eine Hochrechnung, für den Schienenverkehr 2019 eine Vollerhebung.
Bahn - Nahverkehr	39.021	24.123	26.433	
Papierverbrauch				
Gesamtpapierverbrauch in kg	26.458	22.222	22.958	Angaben ohne Zeitungen oder Zeitschriften.
Treibhausgasemissionen				
Gesamtemissionen in t CO ₂	1.931	1.533	1.656	Emissionsbericht und Treibhausgas-Bilanz durch externen Dienstleister firstclimate auf Basis Greenhouse Gas Protocol. Kompensation sämtlicher Emissionen.
Scope 1 (direkte Emissionen) in t CO ₂	220	198	169	Fuhrpark enthält Dienstwagen, die auch privat genutzt werden.
Scope 2 (indirekte Emissionen) in t CO ₂	530	396	203	Fernwärme - Berechnung jeweils auf Basis Vorjahresverbrauchswerten, da die Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen.
Scope 3 (Indirekte Emissionen) in t CO ₂	1.006	798	1.133	Stromvorkette, Arbeitswege, Papier, Geschäftsreisen*

*Bei Stromvorkette Berechnung jeweils auf Basis Vorjahresverbrauchswerten, da die Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen. Bei Geschäftsreisen 2017/2018 Verwendung von Hochrechnungswerten für Flug- und Bahnreisen, bei Geschäftsreisen 2019 aufgrund organisatorischer Änderungen Vollerhebung, Expertenschätzung für Privat-PKW-, Taxi- und ÖPNV-Nutzung, da nicht über Reisekostenabrechnungen auswertbar. Berechnung Arbeitswege auf Basis durchschnittlicher Anfahrtswege und Arbeitstage, Verteilung PKW/ÖPNV-Nutzung auf Basis angemieteter PKW-Stellplätze, keine Berücksichtigung von Fußwegen, Fahrrad oder Fahrgemeinschaften aus Vereinfachungsgründen.

	2017	2018	2019	Erläuterungen
Umweltkennzahlen Überblick				
Flächenbedarf m ² Stichtag: 31.12.	14.862	14.862	14.862	Standort Saarbrücken. Für aktuelles Berichtsjahr Übernahme des Vorjahreswertes als vorläufiger Hochrechnungswert zum 31.12.
Mitarbeiter Stichtag: 31.12. (MA)	542	521	523	Voll- und Teilzeitkräfte. MA _Ø für aktuelles Berichtsjahr aus Übernahme des Vorjahreswertes als vorläufiger Hochrechnungswert zum 31.12.
Jahresdurchschnitt (MA _Ø)	544	527	527	
Stromverbrauch (kWh/m ²)	112	92	92	Für aktuelles Berichtsjahr Übernahme der Vorjahreswerte als vorläufige Hochrechnungswerte zum 31.12., da Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen. Strom 100 % Ökostrom aus Windkraft.
Heizenergieverbrauch (kWh/m ²)	105	71	71	
Stromverbrauch (kWh/ MA _Ø)	3.059	2.590	2.590	
Heizenergieverbrauch (kWh/ MA _Ø)	2.856	2.015	2.015	
Wasserverbrauch (l/ MA _Ø)	8.572*	6.848	6.848	
Treibhausgasemissionen kg CO ₂ /m ²	131	103	111	Emissionsbericht und Treibhausgas-Bilanz durch externen Dienstleister firstclimate auf Basis Greenhouse Gas Protocol. Kompensation sämtlicher Emissionen.
Treibhausgasemissionen kg CO ₂ /MA _Ø	3.550	2.909	3.142	

* Wert aktualisiert

Die Vertriebsbüros in Paris, Strasbourg und Mannheim sind mangels Wesentlichkeit nicht erfasst und dargestellt.

Stand 31.12.2019