



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2017

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.....	5
Managementprozess.....	5
Controlling und Nichtfinanzielle Indikatoren	6
Nachhaltige Anreizsysteme	6
Beteiligung von Anspruchsgruppen.....	8
Innovations- und Produktmanagement.....	10
Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen.....	12
Ressourcenmanagement	12
Klimarelevante Emissionen	13
Arbeitnehmerrechte	14
Chancengerechtigkeit.....	15
Mitarbeiter-Qualifizierung.....	17
Einhaltung von Menschenrechten.....	17
Förderung des Gemeinwesens.....	19
Transparente Interessensvertretung	21
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	22
Anhang	25

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.

Ab dem Geschäftsjahr 2017 veröffentlicht die SaarLB erstmals einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht, der den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) entspricht. Der jährliche Bericht löst die bisherige freiwillige Berichterstattung der SaarLB auf ihren Internetseiten ab.

Zur Erstellung des Berichts lag der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) als Rahmenwerk zu Grunde. Die SaarLB hat erstmals eine Entsprechenserklärung abgegeben. Dabei kamen die Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI 4) zur Anwendung (*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 2017



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Einführung

Die SaarLB ist die deutsch-französische Regionalbank. Sie bietet für beide Länder grenzüberschreitende Kenntnis der Märkte, Geschäftsumsancen 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. Sie besteht aus Geschäftsprinzip, Vision, Mission und Strategie. Die strategische Unternehmenszielsetzung folgt einer nachhaltigen Erfolgsorientierung und umfasst folgende Komponenten:

1. Attraktivität: Top3-Arbeitgeber und Unternehmensmarke in der Region
2. Kontinuität: Nachhaltige Positionierung in den Top3 regionaler Finanzdienstleister in Geschäftsbereichen (Marktanteil, Kundenzufriedenheit)
3. Profitabilität: Relevanter Ergebnisbeitrag und hohe Produktivität sämtlicher Geschäfts-/ Unternehmensbereiche (ROE/CIR, Prozessqualität)

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 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. Seit dem Geschäftsjahr 2015 ist die Nachhaltigkeitsstrategie ebenso wie das Markenleitbild mit der jährlichen Geschäfts- und Risikostrategie eng verknüpft.

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

- nachhaltiger Bankbetrieb
- nachhaltiges Personalmanagement
- nachhaltige Bankprodukte
- 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 (siehe auch Anhang). Für alle bedeutenden Handlungsfelder wurden Leitsätze entwickelt. Diese Leitsätze wurden wiederum mit konkreten Zielen bzw. Maßnahmen zur Umsetzung hinterlegt.

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.

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, der Risikosteuerung und -überwachung der SaarLB. Diese umfasst die für die SaarLB wesentlichen Risikoarten Adressrisiken, Marktpreisrisiken, Liquiditätsrisiken, operationelle Risiken, strategische Risiken/ Geschäftsrisiken und Reputationsrisiken. Die für die Bank wesentlichen Risiken aus nicht finanziellen Aspekten werden dadurch abgedeckt.

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. Näheres dazu regelt der 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 unter nachfolgenden Kriterien berichtet. Das Maßnahmenprogramm 2017 ist im Anhang dargestellt.

Berücksichtigung der Wertschöpfungskette

Aufgrund ihres regionalen Geschäftsmodells ist die SaarLB mit ihrem Kreditgeschäft in Deutschland und Frankreich aktiv, mit starkem Fokus auf Saarland-Rheinland-Pfalz und Grand Est. Als Finanzdienstleister erbringt die SaarLB den größten Teil ihrer Wertschöpfung selbst. 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 hierzu intern entsprechende Anweisungen und Prozesse im Haus implementiert.

Die SaarLB bekennt sich zu ihrer Verantwortung gegenüber ihren Kunden und versteht sich als Partner auf Augenhöhe im Sinne langfristiger Kundenbeziehungen. Die SaarLB verfügt über ein Beschwerdemanagement und geht Kundenbeschwerden konsequent nach. Weiterhin sind die SaarLB und die LBS Saar Teilnehmer des Schlichtungsverfahrens beim Bundesverband Öffentlicher Banken (VÖB).

Die SaarLB 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 beispielsweise keine Kredite an Rüstungsunternehmen. Entsprechende Regelungen hat die SaarLB verbindlich in ihrer

Branchen- und Kundenakzeptanzpolitik festgeschrieben, welche in der Geschäfts- und Risikostrategie verankert ist.

Die SaarLB ist sich ihrer Verantwortung als Kreditgeber für die Abschwächung des Klimawandels bewusst. 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.

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.

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 der Unternehmensentwicklung, der direkt an den Vorstand berichtet. Dabei arbeitet die Unternehmensentwicklung mit anderen Einheiten in einer festen Arbeitsgruppe zusammen. Für das Thema Betrieb zeichnet die Einheit Organisation-Service verantwortlich, für Personalmanagement die Einheit Personal. Weiterhin arbeiten in der Arbeitsgruppe flankierend mit: Compliance, der Datenschutzbeauftragte, der Informationssicherheitsbeauftragte, der Personalrat, die Frauenbeauftragte, die LBS sowie bei Bedarf weitere Einheiten.

Betroffene Leistungsindikatoren:

G4-56: 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 Landesbausparkasse Saar 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.

Managementprozess

Der Managementprozess ist in der Nachhaltigkeitsstrategie der Bank transparent verankert: 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. 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 ab 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 (siehe Anhang) sowie Mitarbeiterzufriedenheit durch interne Umfragen), Kunden (u. a. Zufriedenheit durch Kundenumfragen) und Umwelt (siehe Anhang).

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.

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. Die institutsbezogene, variable Komponente bestimmt sich nach der Geschäftsplanung der SaarLB. Maßgebliche Kennzahl ist die prozentuale Zielerreichung hinsichtlich des Jahresüberschusses vor Steuern. Die Auszahlung erfolgt anhand eines Stufensystems in Abhängigkeit von der Zielerreichung.

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 Gesamtzieelerreichungsgrad 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. Kundenzufriedenheit). 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:

G4-51a: 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.

2016 (gerundete Zahlen)

Vorstand

Gesamtbezüge: EUR 1,9 Mio.

Pensionsverpflichtungen: EUR 20,8 Mio.

Verwaltungsrat Gesamtbezüge: TEUR 288

2017 (gerundete Zahlen):

Vorstand

Gesamtbezüge: EUR 2,0 Mio.

Pensionsverpflichtungen: EUR 20,6 Mio.

Verwaltungsrat Gesamtbezüge: TEUR 289

G4-54: 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 aufwändige manuelle Erhebung ermittelbar und kann aus diesem Grund aktuell nicht angegeben werden. Eine Berechnung ist aus dem genannten Grund 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 Haushaltsausschuss 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 Bank sowie 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. Selbiges 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 stetig zu verbessern.

Durch regelmäßige Mitarbeiterumfragen, die Zusammenarbeit mit den Personalvertretern sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Innovationsmanagement greift die Bank konkrete Punkte der Belegschaft für interne und externe Verbesserungen auf. Das Mitarbeitergespräch, welches in der Regel jährlich stattfindet, ist ein zentrales Führungsinstrument der SaarLB. Es handelt sich um ein Instrument, das den Dialog zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Führungskraft in drei Gesprächsterminen über das ganze Jahr hinweg fördert. Dabei schafft die Zielvereinbarung Transparenz über die Erwartungen und ermöglicht

die Konzentration der Kräfte der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters auf die wesentlichen Punkte. Im Zielerreichungsgespräch, welches als Beurteilungs- und Entwicklungsinstrument dient, werden Fördermaßnahmen zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin/Mitarbeiter erarbeitet und dokumentiert, die anschließend Einfluss auf den Qualifikationskatalog der Personalentwicklung des Folgejahres nehmen. 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.

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 2018 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 in 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. Mit den übrigen Stakeholdern wurde über das Projekt transparent informiert.

LBS mit eigenständigem Markenauftritt

Die LBS positioniert sich in der breiten Öffentlichkeit und in den Medien, innerhalb der Sparkassenfinanzgruppe und gegenüber der Politik als Kompetenzträger zum Thema Wohneigentumsbildung und -finanzierung sowie als Markt- und Meinungsführer unter den Bausparkassen.

Die grundsätzliche Ausrichtung zielt in diesen Bereichen 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 Testkäufe durch die Stiftung Warentest.

Betroffene Leistungsindikatoren:

G4-27

Innovations- und Produktmanagement

Aufgrund ihres regionalen Geschäftsmodells ist die SaarLB mit ihrem Kreditgeschäft in Deutschland und Frankreich aktiv. Ihre Kunden sind der Mittelstand, Projekt- und Immobilieninvestoren sowie die Gebietskörperschaften, institutionelle Anleger und vermögende Privatkunden. Die LBS als rechtlich unselbstständige Einheit innerhalb der SaarLB richtet ihr Angebot 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 im Jahr 2013 ein systematisches und nachhaltiges 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 und des hausinternen Innovationskreises obliegt dem Leiter Unternehmensentwicklung, 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 (>200 Projekte) und daneben auf Photovoltaik-Projekten. Insgesamt hat die SaarLB bereits über 300 Wind- und Solarprojekte von internationalen Projektierern/Investoren in Frankreich und Deutschland finanziert. Die Bank ist damit der führende Anbieter in diesem Spezialsegment mittelständisch strukturierter Projektfinanzierungen im Kernmarkt und in Frankreich. Gemeinsam mit Partnern wurden EE-Projekte mit einer Nennleistung von insgesamt 2.712 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 4,9 Mio. Tonnen CO₂/Jahr, womit das Geschäftsfeld einen wirksamen Beitrag zum Klimaschutz leistet (Stand Dezember 2017, 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.

Nachhaltige Geldanlagen spielen 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 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 altersngerechten 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 hinausgehenden 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.

Im Geschäftsfeld Projektfinanzierungen werden ausschließlich Projekte in Deutschland, Frankreich und Luxemburg 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.

Betroffene Leistungsindikatoren:

*G4-EN6, siehe auch Umweltkennzahlen im Anhang
G4-FS11*

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 Energie (Strom, Fernwärme, Kraftstoffe), Wasser aus dem öffentlichen Leitungsnetz und Papier. 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 auch in Zukunft nicht vorgesehen.

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

Betroffene Leistungsindikatoren:

G4-EN1: siehe G4-EN6

G4-EN3: siehe G4-EN6

G4-EN8: siehe G4-EN6

G4-EN23: siehe G4-EN6

Siehe auch Umweltkennzahlen im Anhang

Ressourcenmanagement

Die Bank verfolgt das Ziel, ihre Ressourcenverbräuche mittels geeigneter Maßnahmen zu minimieren. In den zurückliegenden Jahren wurden dazu umfangreiche Maßnahmen unternommen. Folgende wesentlichen Maßnahmen hat die Bank hierzu bereits umgesetzt.

- Im Bereich Facility Management hat die Bank die Verwendung umweltfreundlicher, zertifizierter Reinigungsmittel, eine konsequente Mülltrennung sowie die sukzessive Umstellung von Halogen- auf energiesparende LED-Leuchtmittel umgesetzt. Verbrauchsdaten wie Wasser, Strom und Heizung werden jährlich analysiert mit dem Ziel der Verbrauchsoptimierung. Im Jahr 2016 hat die SaarLB erstmals ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 abgeschlossen. Die darin aufgezeigten Maßnahmen werden sukzessive umgesetzt. 2017 wurden u. a. die Beleuchtung in der Tiefgarage und im Kellerbereich des Hauptgebäudes auf LED umgestellt und im Hauptgebäude sämtliche alten Heizungspumpen gegen neue Hochenergie-Effizienzpumpen ausgetauscht. Ebenso wurden in Fluren und Aufzugsvorräumen Halogenlampen durch LED-Leuchtmittel ausgetauscht.
- 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.
- 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 stehen die jährlichen Finanzberichte (IFRS und HGB) nur noch online zur Verfügung, ebenso der Halbjahresfinanzbericht. Bei Geschäftsberichten und eigenen Publikationen nutzt die SaarLB FSC-zertifizierte Papiere.
- Die SaarLB bietet an ihren kostenfreien Kaffeeautomaten in der Kundenhalle und im Mitarbeiterbistro ausschließlich Fairtrade-Kaffee an. Bei weiteren Produkten (Tee, Snacks) sind fair getradete Produkte im Angebot. Damit leistet die SaarLB einen Beitrag zum nachhaltigen Kaffeeanbau und unterstützt zudem auch den fairen Handel.

Die Maßnahmen werden in den kommenden Jahren fortgesetzt.

Betroffene Leistungsindikatoren:

G4-EN1: siehe Umweltkennzahlen im Anhang

G4-EN3: siehe Umweltkennzahlen im Anhang

G4-EN6: siehe Umweltkennzahlen im Anhang

G4-EN8: siehe Umweltkennzahlen im Anhang

G4-EN23: siehe Umweltkennzahlen im Anhang

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.

Seit 2015 bezieht die SaarLB 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). Seit dem Jahr 2015 ist die SaarLB in Saarbrücken (inkl. der LBS Saar) klimaneutrales Unternehmen. Diesem Schritt vorangegangen war eine Vielzahl von Einzelinitiativen:

- Die Poststelle der SaarLB nutzt seit dem Jahr 2012 den klimaneutralen Versanddienst GoGreen der Deutschen Post. Seit dem Geschäftsjahr 2015 wurde der klimaneutrale Druck systematisch ausgebaut.
- Bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fördert die SaarLB die Nutzung des saarländischen Verkehrsverbundes. 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. Seit dem Jahr 2013 kompensiert die SaarLB sämtliche CO₂-Emissionen ihrer Flugreisen.

- In den bankinternen Dienstwagenbeschaffungsrichtlinien wurde ab dem Jahr 2014 als zusätzliches Beschaffungskriterium eine Mindestenergieeffizienzklasse von „A“ verbindlich festgelegt. Der Fuhrpark der SaarLB umfasst neben konventionellen Fahrzeugen auch ein Elektrofahrzeug für den innerstädtischen Verkehr.

Betroffene Leistungsindikatoren:

G4-EN15: siehe Umweltkennzahlen im Anhang

G4-EN16: siehe Umweltkennzahlen im Anhang

G4-EN17: siehe Umweltkennzahlen im Anhang

G4-EN19: siehe Umweltkennzahlen im Anhang

Über die obenstehenden Angaben hinaus werden derzeit keine Daten erhoben; eine Erhebung ist auch künftig nicht vorgesehen.

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 eine Arbeits- und Sozialordnung, die darüber hinausgehende Arbeitsbedingungen regelt, wie Urlaub, Krankheit oder allgemeine Bestimmungen sowie betriebliche Sozialleistungen.

Zudem ist die SaarLB als „Familienfreundliches Unternehmen“ zertifiziert.

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.

Die SaarLB plant, im Jahr 2018 eine Mitarbeiterbefragung durchzuführen, um die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abzufragen und diese in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Auf dieser Basis sollen Verbesserungen angestoßen und eine nachhaltige Personalarbeit sichergestellt werden.

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.

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.

Betroffene Leistungsindikatoren:

Siehe auch Personalkennzahlen im Anhang

GA-LA 6: Arbeitsbedingte Todesfälle waren im Jahr 2017 nicht zu verzeichnen. Keine Daten werden erhoben für die Art der Verletzungen bei Arbeitsunfällen sowie Ausfallzeiten in Tagen (stattdessen Angabe in %).

GA-LA 8: Behandlung von Gesundheits- und Sicherheitsthemen im Tarifvertrag, dem die Bank unterliegt.

GA-LA 9: Keine Erhebung der jährlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiterin/Mitarbeiter, sondern Erfassung der durchschnittlichen Ausgaben p. a.

GA-LA12: Gremien der Bank: Die Zielquote für Männer und Frauen liegt seit der Überarbeitung des Saarländischen Landesgleichstellungsgesetzes vom 17.06.2015 im Saarland 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. Zum 01.10.2017 betrug der Frauenanteil in der Hauptversammlung 55,56 %, der Frauenanteil im Verwaltungsrat betrug rund 1/3. Die restlichen Diversitätsindikatoren werden zurzeit nicht erfasst; eine Erfassung ist perspektivisch auch nicht vorgesehen.

Vorstand: Der Vorstand der Bank besteht aus vier männlichen Vorstandsmitgliedern, die alle der Altersstufe 50-59 angehören. Weitere Diversitätsindikatoren werden zurzeit nicht erhoben. Eine Erhebung ist für die kommenden Jahre vorgesehen.

Mitarbeiter: Siehe auch Personalkennzahlen im Anhang. Die dort nicht enthaltenen Angaben (u. a. Altersgruppen, Zugehörigkeit zu Minderheiten) werden zurzeit nicht systematisiert erhoben. Eine Erhebung ist für die kommenden Jahre vorgesehen.

G4-HR3: Im Jahr 2017 sind keine Diskriminierungsfälle bekannt geworden.

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 542 Beschäftigten arbeiten 127 in Teilzeit (Stand: 31.12.2017). 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.

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.

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 31.12.2017: Hauptversammlung mit einem Frauenanteil von 55,56 %, Verwaltungsrat mit einem Frauenanteil von rd. 1/3.

*Betroffene Leistungsindikatoren:
Siehe Kapitel Arbeitnehmerrechte*

Mitarbeiter-Qualifizierung

Der Unternehmenserfolg der SaarLB basiert auf engagierten, gut qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 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.

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 Bank bildet jährlich Auszubildende in den Berufen Bankkauffrau/mann und IT-Kauffrau/mann aus, darüber hinaus unterstützt sie das duale Studium als gleichzeitigen Erwerb der Berufsausbildung und des Bachelor-Abschlusses. 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 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.

*Betroffene Leistungsindikatoren:
Siehe Kapitel Arbeitnehmerrechte*

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 insbesondere Kapitel Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie und Managementprozess) des Nachhaltigkeitsmanagements. Über die Einhaltung sämtlicher Regelungen und Standards hinaus ergeben sich aus der Anwendung

der Konzepte derzeit keine feststellbaren Auswirkungen. Mit Blick auf das Geschäftsmodell der SaarLB sieht die Bank keine Gefahr, gegen Menschenrechte zu verstoßen.

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 WpHG sowie 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 auch 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.

Im Jahr 2017 gab es eine Kundenbeschwerde mit Datenschutzbezug, der jedoch keine Datenschutzverletzung zugrunde lag.

Betroffene Leistungsindikatoren:

G4-HR1: siehe obenstehender Text. Mit Blick auf das Geschäftsmodell der SaarLB sieht die Bank keine Gefahr, gegen Menschenrechte zu verstoßen.

G4-HR9: 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.

G4-HR10: Im Standardprozess der Dienstleistersteuerung der Bank ist für den Vertragsabschluss mit neuen Dienstleistern implementiert, dass die Nachhaltigkeitsvereinbarung der Bank anerkannt oder eine vergleichbare Erklärung vorgelegt wird.

G4-HR11: Negative menschenrechtliche Auswirkungen konnten im Geschäftsjahr 2017 nicht festgestellt werden.

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.

Im Rahmen des Kunst- und Kulturrengagements 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“ sowie Präsident des „Vereins der Freunde des Stadttheaters Saarbrücken“ war. Engagements, die die Bank auch heute noch fortführt. Ein Höhepunkt unseres Engagements ist der Walter Gieseking-Wettbewerb für Studierende der Hochschule für Musik Saar. Beachtenswert ist auch die Sammlung an Dauerleihgaben an das Saarlandmuseum, die über 40 Exponate umfasst. Darunter befinden sich u. a. Werke von Albert Weisgerber, Eduardo Chillida, Emil Nolde, Emil Schumacher, Pierre Alechinsky oder Max Liebermann.

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. 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.

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.

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

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 Personalabteilung 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. Von Spenden und Fördermaßnahmen ausgeschlossen sind Sportvereine, Sportveranstaltungen, Sportmannschaften und Sportler. Ausnahme sind Spenden für den Behindertensport sowie für Sportgeräte, die als soziale Maßnahme gelten.
7. Ferner werden Projekte von Hobbykünstlern, Hobbyautoren etc. sowie Kunsthandwerk ausgeschlossen.

Die LBS Landesbausparkasse Saar verfügt über eigene Fördergrundsätze, die bei einer anderen Schwerpunktsetzung (vor allem im Bereich der Sportförderung) in den wesentlichen Punkten analog gelten.

Aufgrund ihres Geschäftsmodells sowie der bereits umgesetzten Maßnahmen sieht die Bank keine Risiken im Hinblick auf Sozialbelange.

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 auch 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.

Leistungsindikatoren:

G4-EC1:

Die Bank hat im Jahr 2016 einen Zinsüberschuss in Höhe von rd. EUR 109,7 Mio. und einen Provisionsüberschuss in Höhe von rd. EUR 10,8 Mio. erwirtschaftet. Im Jahr 2016 wurden Löhne und Gehälter in Höhe von rd. EUR 36 Mio. und Sozialabgaben in Höhe von rd. EUR 8,7 Mio. gezahlt. Die gezahlten Steuern für das Geschäftsjahr 2016 belaufen sich auf rd. EUR 3,4 Mio. In die Gewinnrücklagen wurde rd. EUR 1 Mio. eingestellt (vgl. Jahresabschluss (Finanzbericht) 2016, siehe unter: <https://www.saarlb.de/index.php?id=1206>).

Für das Geschäftsjahr 2017 sind folgende Zahlen zu nennen (vorbehaltlich der Prüfung durch den Abschlussprüfer) – jeweils in EUR Mio.:

Zinsüberschuss: 112,4

Provisionsüberschuss: 13,6

Löhne und Gehälter: 35,0

Sozialabgaben: 8,7

Steuern: 38,6

Einstellung in die Gewinnrücklagen: 1,2

Im Rahmen der Förderaktivitäten hat die Bank 2017 im Bereich Kunst und Kultur einen Betrag von TEUR 46 zur Verfügung gestellt (2016: TEUR 70; 2015: TEUR 85), im Bereich Wissenschaft TEUR 19 (2016: TEUR 18; 2015: TEUR 23) und im Bereich Soziales TEUR 16 (2016: TEUR 40; 2015: TEUR 27).

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 CRR/CRD, KWG, WpHG und GWG) 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 WpHG sowie MaRisk.

Aufgrund ihres Geschäftsmodells sowie der bereits umgesetzten Maßnahmen sieht die Bank keine Risiken im Hinblick auf Compliance.

Zu den für die SaarLB relevanten aktuellen Gesetzgebungsverfahren und aufsichtsrechtlichen Konsultationen zählen u. a. Basel IV, CRR2, das BaFin-Rundschreiben 13/2017 (BA) zu Zinsänderungsrisiken im Anlagebuch und die Wertpapierdienstleistungs-Prüfungsverordnung (WpDPV).

Betroffene Leistungsindikatoren
G4-S06: Keine Vergabe politischer Spenden

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Einhaltung 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.

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

Bei der SaarLB ist die Compliance-Organisation mit einer zentralen Compliance-Funktion integraler Bestandteil der Gesamtorganisation. Das Compliance Center verantwortet 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 von EU-Sanktionen 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

In der SaarLB ist 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 Compliancebeauftragte und der Informationssicherheitsbeauftragte. Im Jahr 2017 wurden keine Auffälligkeiten im Hinweisgebersystem gemeldet.

Betroffene Leistungsindikatoren:

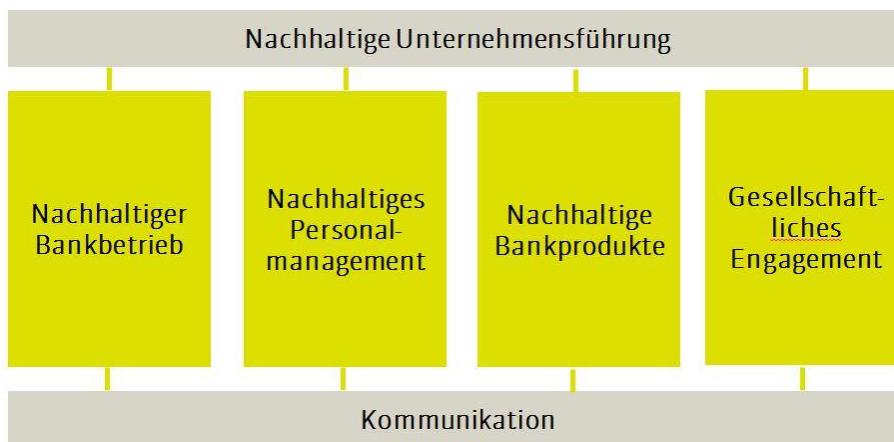
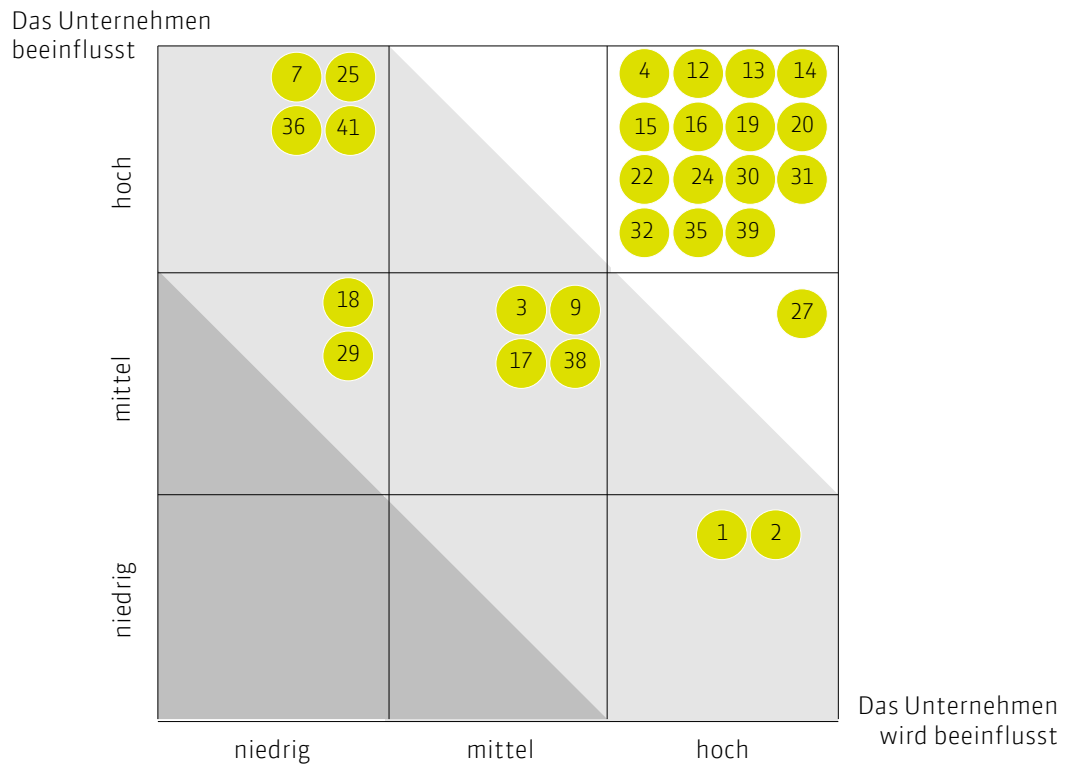
G4-S03: Das Compliance-Management der SaarLB ist an allen Standorten der SaarLB (Standorte nur in Deutschland und Frankreich vorhanden) etabliert. Die SaarLB führt regelmäßig eine Gefährdungsanalyse durch, bei der die Risiken strafbarer Handlungen ausführlich beleuchtet werden. Die aus der Gefährdungsanalyse abgeleiteten Maßnahmen zur Prävention werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf ergänzt. Darüber hinaus werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Themenbereich Betrugsvermeidung geschult.

G4-S05: Im Berichtszeitraum lagen keine bestätigten Korruptionsfälle vor.

G4-S08: Es wurden keine signifikanten Bußgelder oder Strafen aufgrund der Nicht-Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

Anhang

Handlungsfelder (aus DIN ISO 26 000)
Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse



ISO-HF Nr.	Handlungsfeldbezeichnung	Leitsatz / Ziel
Nachhaltige Unternehmensführung		
1	Gesetzestreue	Die SaarLB achtet konsequent auf 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 respektiert 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 Saar Teilnehmer des Schlichtungsverfahrens beim Bundesverband Öffentlicher Banken (VÖB).
32	Schutz und Vertraulichkeit von Kundendaten	Die SaarLB legt sehr großen Wert auf Datenschutz, Bankgeheimnis und IT-Sicherheit. 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 insbesondere 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. Die SaarLB finanziert insbesondere 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.
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 Bankprodukte		
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 Mittäterschaft	<i>Ident zu Handlungsfeld 25:</i> 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 Umweltbelastung	Die SaarLB ist sich ihrer Verantwortung für eine umweltgerechte Entwicklung bewusst und will daher ihre direkten und indirekten Auswirkungen auf die natürliche Umwelt minimieren und wo möglich vermeiden.
19	Nachhaltige Nutzung von Ressourcen	Die SaarLB schont Ressourcen im Bankbetrieb und Facility Management. Sie fördert das Umweltbewusstsein ihrer

		Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und fördert Engagement weit über gesetzliche Mindeststandards hinaus.
20	Abschwächung des Klimawandels	Als großer Finanzierer erneuerbarer Energien minimiert die SaarLB auch ihre eigenen CO ² -Emissionen konsequent. Langfristiges Ziel ist die komplette CO ² -Neutralität im Bankbetrieb an allen Standorten.
25	Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette achten	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.
29	Nachhaltiger Konsum	Die SaarLB unterstützt auch fairen Handel und regt ihre Kunden und Mitarbeiterinnen 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 gesellschaftlichen Engagement aus, das der Entwicklung der Region und der Gesellschaft in vielfältiger Weise zu Gute kommt. <i>(Weitere Details siehe Nachhaltigkeitsstrategie)</i>
Kommunikation		
2	Transparenz	Transparenz und Offenheit sind die Konstanten in der Kommunikation der SaarLB. Die SaarLB berichtet regelmäßig und öffentlich über Ergebnisse und Fortschritte ihrer Arbeit. Sie pflegt einen vertrauensvollen Umgang mit Medien und Eigentümern.
3	Umgang mit Anspruchsgruppen	Die SaarLB betrachtet den Dialog mit externen Anspruchsgruppen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen als Chance zur eigenen Weiterentwicklung und die Diskussion als Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaftsentwicklung. Sie sucht den offenen Dialog mit ihren Kunden und Partnern.

Anhang
Soziale Kennzahlen

Eckdaten Personalmanagement inkl. LBS	Stichtag 31.12.2015	Stichtag 31.12.2016	Stichtag 31.12.2017
Anzahl Mitarbeiter	547	559	542
davon Vollzeitkräfte	425	431	415
Belegschaft in Deutschland	98,72 %	98,75 %	98,71 %
Belegschaft in Frankreich	1,28 %	1,25 %	1,29 %
weibliche Angestellte an Gesamtbelegschaft	48,63 %	49,37 %	50,92 %
weibliche Angestellte an Managementebene (ab Expertenlaufbahn)	28,76 %	28,96 %	29,50 %
Anteil der Belegschaft, die durch Tarifverhandlungen abgedeckt sind	70 % (alle außer AT)	70 % (alle außer AT)	70 % (alle außer AT)
Zeitarbeit und Gelegenheitsarbeit	3,29 %	3,75 %	3,69 %
Unfallrate	0,00 %	0,89 %	3,87 %
Krankheitsrate	3,36 %	2,04 %	4,05 %
Fluktuationsrate	4,96 %	9,11 %	7,55 %
Anteil der Angestellten, die ein jährliches Personalentwicklungsgespräch erhalten	100 %	100 %	100 %
Durchschnittliche Ausgaben für Training / Fortbildung pro Angestellten im angelaufenen Jahr	914,07 €	939 €	429 €

Anhang
Nachhaltigkeitsprogramm SaarLB
Dokumentation der Zielerreichung

Ziel / Maßnahme	Umsetzungsstatus			Hinweise
	ISO-HF	Erledigt	Zeitziel	
Strategische Ziele Nachhaltige Unternehmensführung				
Sicherstellung Einhaltung aller rechtlicher, gesetzlicher, aufsichtsrechtlicher Anforderungen (SaarLB intern)	1	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Festschreibung Verhaltensgrundsätze in einem Code of Conduct (Dokument: Verhaltenskodex)	1, 12, 39, 27, 24	X		Veröffentlicht im Internet
Einhaltung aller gesetzlichen Normen nach deutschen bzw. französischen Standards	1, 12	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Sicherstellung Einhaltung Compliance Standards (intern)	1	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung Hinweisgebersystem (Whistleblowing)	1	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Abdeckung in den Richtlinien und den Grundsätzen der LBS Vertriebs GmbH, LBS Immobilien GmbH, LBS Gutachter GmbH und IVS Immobilienverwaltungs GmbH. Regelwerke LBS finden analog Anwendung, wenn Einzelthemen in den Richtlinien der GmbHs noch nicht abgebildet sind.	1, 4, 32, 22	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Gute Corporate Governance - Umsetzung und Sicherstellung Einhalten in der Satzung	4	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Gute Corporate Governance - Umsetzung und Sicherstellung Einhalten in den Corporate Governance Grundsätzen	4	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung und Sicherstellung Einhaltung Beschwerdemanagement: SaarLB und LBS inkl. LBS Vertriebs-GmbH	31	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung Sicherstellung Einhaltung Beschwerdemanagement: LBS Immobilien GmbH und LBS Gutachter GmbH	31	teilweise	langfristig	derzeit analoge Anwendung, eigene Kodifizierung mittelfristig in Planung
SaarLB: Teilnahme an Schlichtungsverfahren, Ombudsmann-Verfahren des VÖB, Berlin	31	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Teilnahme Schlichtungsverfahren Ombudsmann-Verfahren des VÖB, Berlin	31	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Einhaltung sämtlicher Anforderungen Datenschutz, Bankgeheimnis und IT-Sicherheit	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung eigener Beauftragter für Datenschutz und IT-Sicherheit	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter / Sensibilisierung für Datenschutz mit entsprechenden Sensibilisierungsmaßnahmen	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung und Sicherstellung. Einhaltung Richtlinien zur Informationssicherheit (IT-Sicherheit und Datenschutz) in der bankinternen schriftlich fixierten Ordnung für SaarLB, LBS und LBS-GmbHs	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Jährliche Berichte zu IT-Sicherheit und Datenschutz für SaarLB, LBS und GmbHs	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Interne Sensibilisierungsmaßnahmen und Informationen zur Informationssicherheit z.B. über Newsletter an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für SaarLB, LBS + GmbHs	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Interne Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungsprogramme zu Datenschutz für SaarLB, LBS + GmbHs	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Bereitstellung Social Media Guidelines als Orientierungshilfe für Mitarbeiter	32	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Umsetzung Sensibilisierungsmaßnahmen /-kampagne Faire Werbung	32		kurz- fristig	
Einbindung in die Gemeinschaft: Verankerung der Rolle als verantwortungsbewusster Arbeitgeber, Sponsor, Veranstalter, Gesprächspartner in Unternehmens- und Markenstrategie	35	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Einbindung in die Gemeinschaft durch aktive (fördernde) Mitgliedschaften der Bank in der Region	35	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Einbindung in die Gemeinschaft über Beteiligung und Mandate in Förderinstitut SIKB und regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaften	35, 39, 41	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Partner der öffentlichen Hand und Finanzierer von Leitinvestitionen, Schulen und Hochschulen (Bauprojekte), das Geschäftsfeld Kommunalfinanzierungen, Hausbank des Saarlandes (in Satzung verankert)	38, 39, 41	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Förderung von Hochschulen mittels Spenden, Sponsorings, Partnerschaften etc., Förderung der Wissenschaft und der Großregion als Stifter des SaarLB-Wissenschaftspreises	38, 39	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Berichterstattung und Veröffentlichung zu relevanten Finanzierungen, Standards und Kundenakzeptanz	38, 39, 22, 7	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
Ausschluss des Geschäftsfeldes LBO-Finanzierungen	39	X		In Geschäftsstrategie verankert
LBS: Kernleistung Finanzierung von Wohnimmobilien sowie deren Erhaltung. Hilft regionaler Bevölkerung ins eigene Zuhause, enge Verbindung mit den Menschen in der Region.	39	X		In Geschäftsstrategie verankert
LBS: Fokus u.a. auf energetischen Maßnahmen bei Immobilien sowie Investitionen im Rahmen des Erneuerbare-Energien-Gesetzes wie beispielsweise Photovoltaikanlagen. KfW-Förderkredite werden als eigene Kredite der LBS Saar angeboten	38	X		In Geschäftsstrategie verankert
LBS Saar und Sparkassen arbeiten erfolgreich Hand in Hand und bringen die Menschen im Saarland staatlich gefördert ins Eigenheim.	41	X		In Geschäftsstrategie verankert
Finanzierung Sozialimmobilien, insbesondere im Bereich Krankenhausbau, Seniorenresidenzen, Schulen und Kindergärten	41	X		In Geschäftsstrategie verankert
Konsequente Korruptionsbekämpfung: Beachtung aller internen Regelwerke und gesetzlichen Regelungen, Verankerung in Strategie und Verhaltenskodex	22	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Strategische Ziele Nachhaltiges Personalmanagement				
Einhaltung Tarifvertragliche Regelungen	13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Sicherstellung zusätzlicher Leistungen für Arbeitnehmer gemäß der Arbeits- und Sozialordnung der Bank	13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Transparente Berichterstattung über Anteil Zeitverträge an Gesamtbelegschaft und Fluktuation im Unternehmen	13	X		Berichterstattung zwischenzeitlich ausgeweitet
Sicherstellung Durchführung jährliche Mitarbeitergespräche für alle Mitarbeiter, Bereichs- und Managementforen	13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Sicherstellung einer umfangreichen und offenen Mitarbeiterkommunikation	13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Erreichen Auszeichnungen Trendence Graduate Barometer-Deutschlands 100 Top-Arbeitgeber, Fair Company, Familienfreundliches Unternehmen	13, 14	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung Führungsleitlinien und Führungsspiegel	13	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Bereitstellung attraktiver Angebote für Home-Office und Alternierende Telearbeit	14		mittelfristig	Aktuell noch in Erprobungsphase
Bereitstellung eines Eltern-Kind-Zimmers	14	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung und Fortschreibung Frauenförderplan. Sicherstellung der Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts in Auswahlverfahren	9	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung der Funktionen Frauenbeauftragte und Schwerbehindertenbeauftragter	9	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung Arbeitskreis Chancengleichheit	9	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Durchführung Frauenversammlungen durch die Frauenbeauftragte	9	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Durchführung Informations- und Sensibilisierungsmaßnahme zum Thema "Charta der Vielfalt"	9		langfristig	Maßnahme ist derzeit noch zurückgestellt
Sicherstellung Einhaltung gesetzlicher Grundlagen wie AGG oder Landesgleichstellungsgesetz	9	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Auswertung und Veröffentlichung Personalkennzahlen Chancengleichheit	9	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Erhöhung des Anteils von Frauen in Fach- und Führungspositionen in SaarLB und LBS	9		mittelfristig	Ifd. Prozess, behandelt im AK Chancengleichheit und Gegenstand des Frauenförderplanes
Konstruktive Zusammenarbeit des Vorstands mit der Personalvertretung der Bank	15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsgremium durch 4 gewählte Vertreter	15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Sicherstellung der Einhaltung des Personalvertretungsrechts	15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Durchführung jährlicher Personal- und Betriebsversammlungen	15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Transparente Publikation zur Zusammenarbeit mit dem Personalrat, Berichterstattung in Mitarbeiterzeitschrift	15	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Durchführung von Gesundheitstagen min. einmal im Jahr	16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Förderung Betriebssportgruppen, Kooperation Fitnessstudio	16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Bereitstellung kostenfreier Wasserspender	16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Sicherstellung Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Gründung eines Steuerungskreises „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ (BGM)	16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Aufbau eines ganzheitlichen BGMs	16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Durchführung einer regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Maßnahmenentwicklung	16	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Aufbau Know-How betrieblicher Arbeitsschutz sowie Zertifizierung von Mitarbeitern für betrieblichen Arbeitsschutz	16	X		
Aufbau eines Arbeitsschutzmanagementsystems	16		langfristig	Aus Ressourcen-gründen noch zurückgestellt
Langfristige Nachwuchssicherung durch stetige Ausbildung insbesondere für Bankkaufmann/-frau, und Duale Ausbildung	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Eingehen von Hochschulkooperationen mit UdS, HTW, DFHI, E.M. Strasbourg, FH Kaiserslautern, Kooperation BBZ, SB	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Angebot zur Weiterbildung über Sparkassenakademie	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Sicherstellung umfangreiches Weiterbildungsangebot durch externe und interne Seminare	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung einer Qualifikationsdatenbank	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Verankerung Entwicklungsziele und Fortbildungsziele über das jährliche Mitarbeitergespräch	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Berichterstattung über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Umfang der Maßnahmen	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Implementierung eines Talentmanagements	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Bereitstellung von Entwicklungsstellen zur Förderung von Mitarbeitern	17	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Strategische Ziele Nachhaltige Bankprodukte				
Faire Geschäftspraktiken, Kommunikation und Werbung: Sicherstellung Einhaltung gesetzlicher Grundlagen wie UWG	27 + 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Faire Werbung: Sicherstellung Ausschluss aggressiver Werbung	27 + 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Sicherstellung Transparente Vertragsgestaltung	27 + 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Transparentes Preis- und Leistungsverzeichnis	27 + 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Durchführung von Verbraucherbildung im Bereich Online-Banking	27 + 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Sicherstellung ausgewogenes Produktportfolio und Spitzen-ergebnis bei Stiftung Warentest (Finanztest)	27 + 24	X		
LBS: Offenlegung der Vermittlerprovisionen gegenüber dem Kunden. Qualitätsprovision für Außendienst	27 + 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Kontinuierliche Verbesserung Qualifikation Außendienstmitarbeiter und Vertriebspartner. Sicherstellung hohe Produkt-, Beratungs- und Servicequalität in Ergänzung Qualitätsoffensive des DSGVO (inkl. Tochtergesellschaften).	27 + 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Beachtung des gemeinsamen Marketingbriefings aller LBSen und des Wertekanons „kompetent“, „fair“, „menschlich“ und „nah“ für alle Kommunikationsmaßnahmen	27 + 24	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Verantwortung gegenüber Kunden und Kundenbeziehung: Verankerung in Unternehmensstrategie (Vision, Mission, Strategie) und Verhaltenskodex	30	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Ausschluss der Finanzierung von Rüstungsunternehmen (RiB-Schlüssel 10 Defense) und Ausschluss Rüstungsindustrie durch Kundenakzeptanzpolitik	7	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Vermeidung von Mittäterschaft durch Beschränkung auf regionales Geschäftsmodell	7	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Verankerung Nachhaltigkeitskriterien im Kreditgeschäft in Checkliste zur Konformität mit GRS und Code of Conduct	7	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Ausschluss von Mittäterschaft durch Einschränkungen über Geschäfts- und Risikostrategie und der Kundenakzeptanzpolitik, Überarbeitung der Kundenakzeptanzpolitik	7	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Projektfinanzierungen: Ausschluss von Projekten in Drittländern außerhalb Deutschland und Frankreich	18	X		In Geschäftsstrategie verankert
Erarbeitung Umweltpolitik für Finanzierungsgeschäft	18		langfristig	Umsetzung derzeit zurückgestellt, langfristiges Ziel
Bewerbung von nachhaltigen Produkten bei Kunden	18	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS: Finanzierung energetischer Modernisierungen (KfW-Förderkredite)	18	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Ausschluss von Finanzierungen in der Branche Fischerei in der Branchenakzeptanzpolitik	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Erarbeitung einer Politik für den Bereich Agrar und Forst	19		langfristig	Umsetzung derzeit zurückgestellt, langfristiges Ziel
Erarbeitung einer Politik für den Abbau von Rohstoffen	19		langfristig	Umsetzung derzeit zurückgestellt, langfristiges Ziel
Öffentliche Publikation über Aktivitäten im Geschäftsfeld Projektfinanzierungen Erneuerbare Energien und die Angebote der LBS	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Strategische Ziele Nachhaltiger Bankbetrieb				
Verwendung nachhaltiger Produkte	18	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Verwendung umweltverträglicher Reinigungsmittel (Vorlage entsprechender Nachweise)	18, 29	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Beschaffung ökologisch einwandfreier Möbel (Öko-Gütesiegel)	18, 25	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Festlegung Standards in internen Beschaffungsrichtlinien: Auswahl der Hersteller unter Berücksichtigung von Umweltaspekten (Nachhaltigkeitsvereinbarung)	18	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
System zur Abfalltrennung im Intranet und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter via Intranet	18	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Jährliche Analyse der Verbrauchsdaten für Strom, Wasser, Heizung	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Green IT / Stromverbrauch - Großteil der eingesetzten Hardware innerhalb der SaarLB entspricht den aktuellen Umweltrichtlinien und wird aussch. von Herstellern mit entsprechender Zertifizierung bezogen. (Umweltstandards: ENERGY STAR 5.2, CECP, WEEE, EU-Richtlinie RoHS) - Durch Server Virtualisierung wird die Anzahl physikalischer Maschinen reduziert. Rückgang des Energie- und Klimatisierungsbedarfs	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Bezug von 100 % Strom aus Windkraft am Standort Saarbrücken	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Umstellung von Halogenlampen auf LED in Aufzugsvorräumen	19	X		Umsetzung laufend
Installation von Bewegungsmeldern in Fluren	19		langfristig	
Steuerung der Heizung über Gebäudeleittechnik	19	X		
Erneuerung der Heizungsanlage, Erneuerung der Pumpen inkl. Steuerung (Maßnahme aus dem Energieaudit)	19	X		

Einbau von Perlatoren	19		lang- fristig	
Energetische Sanierung des Gebäudes	19		lang- fristig	
Umsetzung LED-Projekt mit externem Partner im Außenbereich des Hauptgebäudes	19		mittel- fristig	
Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für energie-schonenden Umgang mit Ressourcen	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Online statt Print: Verzicht auf Druck Finanzberichte, Ausbau Online-angebot, Onlineunterschriftenverzeichnis, Online-Sitzungsmana- gement für Gremien	19	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Klimaneutrale Druckerzeugnisse	19, 20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Prüfung weiterer Papier-Einsparmöglichkeiten	19, 3		mittel- fristig	Sicherstellung Einhaltung laufend
Erstellung einer CO ₂ -Bilanz und Kompensation aller Treibhausgasemis- sionen für den Hauptstandort Saarbrücken	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Fuhrpark: Senkung CO ₂ -Emission durch Beschaffung eines Elektrofahr- zeugs für innerstädtischen Verkehr und Änderung der Dienstwagen- richtlinie (Fahrzeuge mit Mindestenergieeffizienzklasse A)	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Kompensation von Treibhausgasemissionen bei Flugreisen	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Förderung ÖPNV-Karte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter / Bewerbung und Sensibilisierung im Haus	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Poststelle der SaarLB: Klimaneutraler Versand durch goGreen	20	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Prüfung des Einsatzes von E-Post unter Klimagesichtspunkten	20		mittel- fristig	
Reduzierung von Reisen durch Videokonferenzen	20		lang- fristig	
Verankerung des Regionalgedankens und der Beachtung von Sozial-, Ethik- und Umweltstandards in den internen Beschaffungsrichtlinien	25	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Einkauf von Fair-Trade-Produkten wie bspw. Kaffee, Zucker, Milch, Süßwaren etc. (Kundenhalle und Bistro Weitsicht)	29	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Strategische Ziele Gesellschaftliches Engagement				
Veröffentlichung einer Politik für gesellschaftliches Engagement inkl. Strategischen Zielen und Kontrollverfahren (Förderrichtlinien)	36	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Schwerpunktsetzung im Bereich Spenden und Sponsoring für Kunst, Kultur und Wissenschaft	36	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Detaillierte Auflistung des gespendeten Gesamtbetrages mit Aufschlüsselung Unterkategorien	36	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Bereitstellung karitativer Spenden Personalrat und Bank (z. B. Weih- nachtsaktionen „Spenden statt Schenken“)	36	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
LBS-Schwerpunktsetzung bei Vereinen bzw. Veranstaltungen, die der Jugendförderung dienen. Bei Spenden Schwerpunkt auf Organisa- tionen, die sich dem Kindeswohl verschrieben haben sowie soziale Projekte	36	X		Sicherstellung Einhaltung laufend

Kommunikation				
Transparente Veröffentlichung der Zahlungen an den Staat, über die finanzielle Unterstützung von der Regierung (Zuschüsse, Steuererleichterungen etc.), über die Teilnahme an der öffentlichen Politik und Lobbyarbeit	2	teilweise		Sicherstellung durch die Darstellung im Finanzbericht und Berichterstattung zu nichtfinanziellen Themen
Dialog mit Stakeholdern: Kunden, Institutionelle, Anteilseigner, Aufsichtsbehörden, Lieferanten, Verbände und Vereinigungen, Ratingagenturen, Wissenschaft	3	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Mitgliedschaft in Nachhaltigkeitsinitiativen (SaarLB ist Mitglied bei VfU)	3	X		Sicherstellung Einhaltung laufend
Organisation nachhaltiger Veranstaltungen. Bevorzugte Auswahl von Anbietern/Caterer, die ein zertifiziertes Nachhaltigkeitsmanagement o. Ä. vorweisen	3		mittelfristig	

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 31.12.2017

Anhang
Umweltkennzahlen SaarLB inkl. LBS Saar im Überblick

	2015	2016	2017	Erläuterungen
Gebäudemanagement				
Stromverbrauch (kWh)	1.774.151	1.776.378	1.776.378	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 Wasserkraft.
Heizenergieverbrauch (kWh)	1.562.915	1.743.840	1.743.840	
Frischwasserverbrauch (m ³)	4.022	4.966	4.966	
Abfallentsorgung				
Datenträger (kg)	28	0	250	* 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) *	251	330	285	
Kartonage (kg)	5.590	4.480	4.150	
gemischte Siedlungsabfälle (m ³) *	475	475	459	
Mobilität				
Kraftstoffverbrauch (Liter)				
Fuhrpark - Benzin	4.031	3.572	1.055	Die Angaben umfassen den gesamten Fuhrpark der SaarLB inkl. Dienstwagen. Letztere werden auch privat genutzt.
Fuhrpark - Diesel	61.933	72.913	66.942	
Dienstreisetätigkeiten (km)				
<i>Flüge</i>				
Kurzstrecken-Flugverkehr (bis 483 km)	443.006	248.000	188.571	Aufgrund einer organisatorischen Änderung im Berichtsjahr 2017 wurden die Flüge bis einschl. 7/2017 voll erhoben. Der Wert zum 31.12. wurde zeitanteilig hochgerechnet.
<i>Schieneverkehr in km</i>				
Bahn - ICE/IC/EC	210.424	190.964	192.471	Aufgrund einer organisatorischen Änderung im Berichtsjahr 2017 wurden die Züge bis einschl. 7/2017 voll erhoben. Der Wert zum 31.12. wurde zeitanteilig hochgerechnet.
Bahn - Nahverkehr	27.112	22.974	39.021	Aufgrund einer organisatorischen Änderung im Berichtsjahr 2017 wurden die Züge bis einschl. 7/2017 voll erhoben. Der Wert zum 31.12. wurde zeitanteilig hochgerechnet.

Papierverbrauch				
Gesamtpapierverbrauch in kg	94.366	36.508	26.458	Angaben ohne Zeitungen oder Zeitschriften. 2015 auf Basis interner Schätzung, ab 2016 Vollerfassung

Treibhausgasemissionen				
Gesamtemissionen in t CO ₂	2.335	1.973	1.931	Emissionsbericht und Treibhausgas-Bilanz durch externen Dienstleister firstclimate auf Basis Greenhouse Gas Protocol, ab 2017 mit gesondertem Ausweis direkter und indirekter Emissionen (Scope 1-3). Kompensation sämtlicher Emissionen.
Scope 1 (direkte Emissionen) in t CO ₂			220	Fuhrpark. Enthält Dienstwagen, die auch privat genutzt werden.
Scope 2 (indirekte Emissionen) in t CO ₂			530	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	Stromvorkette, Arbeitswege, Papier, Geschäftsreisen*

*Bei Stromvorkette Berechnung jeweils auf Basis Vorjahresverbrauchswerten, da die Verbräuche zum Zeitpunkt der Datenerhebung noch nicht vorliegen. Bei Geschäftsreisen 2017 Verwendung von Hochrechnungswerten für Flug- und Bahnreisen aufgrund organisatorischer Änderungen, 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.

Umweltkennzahlen Überblick				
Flächenbedarf m ² (Stichtag: 31.12.)	14.699	14.699	14.699	
Mitarbeiter (Stichtag: 31.12.)	552	560	542	
Stromverbrauch (kWh/m ²)	121	121	121	
Heizenergieverbrauch (kWh/m ²)	106	119	119	
Stromverbrauch (kWh/MA)	3.214	3.172	3.172	
Heizenergieverbrauch (kWh/MA)	2.831	3.114	3.114	
Wasserverbrauch (l/MA)	7.287	8.868	8.868	

Treibhausgasemissionen kg CO ₂ /m ²	159	134	131	
Treibhausgasemissionen kg CO ₂ /Mitarbeiter	4.230	3.523	3.563	

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

Stand 31.12.2017