

Grundsätze zur Achtung der Menschenrechte und Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch die Hamburger Sparkasse AG

(Grundsätze Menschenrechte)

Inhalt

Statement des Vorstandes der Hamburger Sparkasse AG	3
1. Werteorientierungen und Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte	4
2. Referenz- und Bezugsrahmen der Grundsatzerklärung	4
3. Geltungs- und Anwendungsbereich der Grundsatzerklärung	5
3.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5
3.2 Lieferanten und Geschäftspartner	7
3.3 Kundinnen und Kunden	9
4. Verfahren zur Risikoanalyse und Risikobewertung	9
5. Rechtsmittel und Beschwerdemechanismus	10
6. Sensibilisierung	10
7. Kontinuierliche Weiterentwicklung	10
Information und Kontakt	11

Statement des Vorstandes der Hamburger Sparkasse AG

Mit der Verabschiedung der vorliegenden Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte durch die Hamburger Sparkasse AG (Haspa) bekennt sich der Vorstand zur unternehmerischen Verantwortung der Haspa, die allgemeinen, international anerkannten Menschenrechte zu achten und die damit verbundenen menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten umfassend wahrzunehmen.

Dieses Bekenntnis schließt die Bereitschaft der Haspa mit ein, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbetrieb, im Kerngeschäft sowie in der eigenen Liefer- und Wertschöpfungskette mit hoher Sorgfalt nachzukommen und entsprechend ihrer Möglichkeiten innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe und der deutschen Finanzbranche daran mitzuwirken, Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Damit verbunden ist auch das Entstehen für Demokratie, Toleranz und Chancengleichheit.

Die Achtung der Menschenrechte und die Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten stehen im Einklang mit dem Gründungsprinzip, den Grundwerten und der Erfahrung der Haspa als Sparkasse. Sie werden von der Überzeugung ihrer Führungskräfte getragen, dass Respekt, Fairness, Vertrauen und Rücksichtnahme auf Schwächere unerlässlich sind für eine verantwortliche und kundenorientierte Unternehmensführung.

Der Vorstand der Haspa lässt sich in seinem Handeln daher auch von der Überzeugung leiten, dass die Achtung der Menschenrechte und die Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten im engen Wirkungszusammenhang mit weiteren, global wie regional zu lösenden Herausforderungen stehen. Zu diesen gehören insbesondere die Eindämmung des Klimawandels, der sparsame Umgang mit natürlichen Ressourcen, die Bekämpfung von Armut und die Bewältigung des demographischen Wandels, dem Erhalt der Biologischen Vielfalt in Deutschland und der Welt.

Aus diesem Grund beteiligt sich die Haspa aktiv an der Arbeit zur Erreichung der Ziele der Hamburger Agenda 2030 und der Globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, in denen das Recht der Menschen auf Selbstbestimmung, gesundheitlicher Unversehrtheit und Nichtdiskriminierung verankert sind.

Aus Sicht des Vorstandes der Hamburger Sparkasse trägt die umfassende Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten mit der Schaffung eines verlässlichen und transparenten Umfelds für Mitarbeitende, Kunden, Geschäftspartner und alle anderen Anspruchsgruppen sowohl zum geschäftlichen Erfolg der Haspa als auch zur Stabilität des deutschen, europäischen und internationalen Finanzsystems bei.

Mit dieser Grundsatzerklärung werden die in der Haspa bestehenden wesentlichen Regelungen zur Achtung der Menschenrechte und der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten beschrieben und zusammengefasst. Die Überprüfung und Weiterentwicklung dieser Regelungen erfolgt unter Beachtung relevanter Veränderungen im Regelprozess der Haspa und unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

Hamburg, 21. September 2021



Dr. Harald Vogelsang



Frank Brockmann



Axel Kodlin



Jürgen Marquardt



Dr. Olaf Oesterhelweg

1. Werteorientierungen und Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte

Aus ihrem Selbstverständnis als Sparkasse und ihrer unternehmerischen Verantwortung heraus ist die Haspa dem Gemeinwohl verpflichtet. Sie bekennt sich zur Idee und den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung. Die Achtung der Menschenrechte ist dabei von besonderer Relevanz und als unverrückbare Werteorientierung sowie ethische Verpflichtung in internen Leitlinien und Richtlinien der Haspa festgeschrieben.

In Sinne dieser Grundhaltung sind die Haspa und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* dazu angehalten, bei allen unternehmensinternen sowie bei allen externen geschäftlichen Aktivitäten aufrichtig, ethisch einwandfrei, fair, verlässlich und nachhaltig zu handeln und die Wahrung der Menschenrechte sicherzustellen. Dies erwartet die Haspa auch von ihren Kunden, Geschäftspartnern und Dienstleistern. Eine Missachtung oder Verletzung der entsprechenden Regelungen wird auf keiner Ebene der Wertschöpfungskette geduldet.

Bei allen ihren Geschäftsaktivitäten achtet die Haspa auf die Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben und Verhaltensstandards zur Achtung der Menschenrechte. In ihren Geschäftsverbindungen erwartet sie von ihren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern die Einhaltung von Unternehmensgrundsätzen, die mit den ihren vereinbar sind.

Die Haspa möchte hier weiterhin mit dazu beizutragen, menschenrechtliche Risiken in Liefer- und Wertschöpfungsketten zu ermitteln, diese transparent zu machen und zu beheben. Das ist Teil ihrer Selbstverpflichtung als Finanzinstitut, aktiv zum Gelingen der Transformation beizutragen und an der Erreichung der globalen Klima- und Nachhaltigkeitsziele, dem Erhalt der biologischen Vielfalt sowie einer sozial gerechten nachhaltigen Entwicklung mitzuwirken.

2. Referenz- und Bezugsrahmen der Grundsaterklärung

Die Haspa bekennt sich ausdrücklich zu den international anerkannten Menschenrechten. Sie ist überzeugt, dass dauerhafter wirtschaftlicher Erfolg vor allem dann gewährleistet werden kann, wenn die Menschenrechte geachtet, anerkannt und geschützt werden.

Neben der Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte orientiert sich die Haspa in ihrem Handeln auch an internationalen Standards und Konventionen. Zu ihnen zählen u. a. die Prinzipien des UN Global Compact, die Erklärungen und Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO-Kernarbeitsnormen) und die Charta der Vielfalt der Vereinten Nationen.

Darüber hinaus teilt die Haspa die in der Hamburger Agenda 2030 formulierten Ziele und wirkt damit an deren Erreichung im Rahmen der Umsetzung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) in Deutschland mit.

3. Geltungs- und Anwendungsbereich der Grundsatzerklärung

Die in den oben genannten Regelwerken niedergelegten Normen und Werteorientierungen zum Verbot von Diskriminierung, Zwangs- und Kinderarbeit, zur Beachtung von Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen sowie zu effektiven Informations- und Konsultationsprozessen fließen in Leitlinien und Regeln ein, die sich die Haspa selbst für ihre Geschäftstätigkeit gegeben hat.

Diese bilden den Handlungsrahmen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte in allen Unternehmenseinheiten und Aufsichtsgremien der Haspa und sind maßgebend für den Umgang sowie die Erwartung an ihre Kunden und Geschäftspartner.

Zur operativen Umsetzung dieser Grundsatzerklärung bestehen in der Haspa zahlreiche Regelungen, die mit ihren allgemeinen und bereichsbezogenen Regelungen die Wahrnehmung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten unterstützen. Sie tragen auch dazu bei, die Risiken von Menschenrechtsverletzungen nach innen und außen zu minimieren.

Die Grundsatzerklärung Menschenrechte und ihre Verankerung in den Prozessen und Geschäftspraktiken der Haspa orientiert sich an drei Handlungsfeldern: die Achtung der menschenrechtsbezogenen Rechte der Mitarbeitenden, die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen durch Geschäftspartner, Dienstleister und Lieferanten der Haspa sowie die Achtung der Menschenrechte in den Geschäftsbeziehungen zu Kundinnen und Kunden.

3.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fassen die Verhaltensgrundsätze der Haspa (Code of Conduct) alle wesentlichen Regelungen und Verfahren zusammen, die den Beschäftigten als verbindliche Vorgabe für die Umsetzung der Haspa-Prinzipien und Werteorientierungen im Geschäftsalltag dienen.

Im Code of Conduct sind auch die maßgeblichen Orientierungen festgehalten, wie menschenrechtliche Sorgfaltspflichten in die Arbeitspraxis einzubinden und umzusetzen sind: für alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Führungskräfte im Umgang untereinander, in den Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Dienstleistern, Lieferanten sowie im Kontakt mit den verschiedenen Anspruchsgruppen. Nachfolgend sind wesentliche, in Bezug auf die Beachtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte damit einhergehenden Grundsätze aufgeführt.

Schutz der Persönlichkeitsrechte

Die Haspa achtet und schützt die persönlichen und kollektiven Rechte der Menschen, die für sie und gemeinsam mit ihr arbeiten. Alle Beschäftigten werden mit Würde und Respekt behandelt; Belästigung, seelische oder körperliche Nötigung, Misshandlung oder die Androhung einer solchen Behandlung werden nicht geduldet. Alle Mitarbeitenden können sich in Fällen, in denen Sie eine Missachtung ihrer Rechte empfinden, an eine Vielzahl von fest eingerichteten Ansprechpersonen bzw. Vertretungsstellen wenden. Hierzu zählen zum Beispiel der Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die vom Vorstand nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) berufene Ansprechperson für Gleichstellung.

Datenschutz

Die Haspa erkennt das Recht der Mitarbeitenden auf den Schutz ihrer persönlichen Daten an und geht mit allen mitarbeiterbezogenen Daten äußerst sensibel um. Sie befolgt alle europäischen und deutschen Gesetzesvorgaben zu Erhebung, Speicherung, Löschung sowie den sonstigen Umgang mit ihnen.

Bei der Übertragung, Weitergabe oder Veröffentlichung von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterdaten gelten besondere Sicherheitsvorkehrungen und Sorgfaltspflichten. Mitarbeitende, die Daten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Haspa bearbeiten, unterliegen einer besonderen Pflicht zur Beachtung der internen und externen Datenschutzregelungen. Sie werden für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben regelmäßig geschult. Die Einhaltung der internen und externen Datenschutzregelungen wird durch ein komplexes IT-Sicherheits- und -Managementsystem unterstützt, dessen Umsetzung durch die IT-Compliance überwacht wird.

Gesundheit und Wohlergehen

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Haspa werden die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. Die Haspa ist tarifgebunden und selbst aktives Mitglied der Tarifgemeinschaft. Der geltende Tarifvertrag enthält eine Reihe von Regelungen, die über die internationalen und nationalen gesetzlichen Regelungen hinausgehen.

Dieses gilt neben Regelungen zum tariflichen Sonderkündigungsschutz insbesondere für einen grundsätzlichen Ausschluss von Sonnabendarbeit, Freistellungstagen für Gesundheitsvorsorge und einem tariflichen Urlaubsanspruch von 30 Tagen auch für eine tarifliche Wochenarbeitszeit von 39 Stunden.

Die Haspa hat darüber hinaus ein komplexes Gesundheitsmanagement etabliert, das auch eine externe neutrale Beratung über die Arbeitsanliegen hinaus anbietet. Über Betriebsvereinbarungen zu gesundheitsrelevanten Themen – u. a. zu Arbeitszeit, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, betriebliches Eingliederungsmanagement, Mittagessenversorgung, Nichtraucherschutz, Umgang mit Suchtmittelabhängigkeit – hat die Haspa eine Vielzahl von Maßnahmen getroffen, die eine sichere Arbeitsplatz- umgebung sicherstellen, ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld schaffen und unnötige Belastungen am Arbeitsplatz zu vermeiden helfen. Bei deren Planung und Umsetzung sind sowohl der Arbeitsschutzbeauftragte als auch die Betriebsärztin der Haspa fachlich eingebunden.

Gesundheitsprävention ist ein Wertfaktor für die Haspa. Daher wurde ein umfassendes System von Sensibilisierungs-, Motivations- und Umsetzungshilfen etabliert, die das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeitenden fördern und stärken. In diesem Sinne unterstützt die Haspa betriebliche und freiwillige Initiativen der Mitarbeitenden für Sport und Bewegung. Zudem trägt die Bereitstellung eines (direkten und indirekten) Zugangs zu medizinischer Versorgung erheblich zur Vermeidung von Betriebsunfällen und Berufskrankheiten bei.

Vielfalt und Chancengleichheit

Die Haspa anerkennt und respektiert die kulturellen, sozialen und ethnischen Hintergründe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sieht darin den Ausdruck einer vorurteilsfreien, lebendigen, zur Haspa und zu Hamburg passenden Vielfalt in der Belegschaft des Unternehmens.

Die vielfältigen Herkunft und Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten bereichern das Arbeitsklima in der Haspa. Dieses vergrößert erheblich das Gestaltungspotenzial des Einzelnen wie die Innovationskraft des Unternehmens und hat positive Auswirkung auf das Ansehen der Haspa bei Kunden und Geschäftspartnern.

Die Haspa duldet daher keine Benachteiligung oder Diskriminierung von Menschen aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Kultur, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familien- stand, sexueller Orientierung und Identität oder jeglichen anderen Eigenschaften.

Die Haspa bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Beschäftigungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten entsprechend ihren Zielen und Fähigkeiten. Für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat die Haspa besondere Maßnahmen. Mit ihnen sollen verstärkt Frauen auch für Führungspositionen gewonnen und deren Anteil auf der Leitungsebene signifikant erhöht werden. Intern gebildete eigenständige und unabhängige Mitarbeitergruppen, wie beispielsweise Haspa Pride und women*@haspa werden gutgeheißen und unterstützt.

Es ist die Überzeugung des Vorstands, dass Wertschätzung für Vielfalt, Förderung von Chancengleichheit und gelebte Inklusion sich auch über das eigene Unternehmen hinaus positiv auf die Gesellschaft insgesamt auswirken – in Hamburg wie in ganz Deutschland.

Faire Vergütung

Die Haspa entlohnt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair und leistungsbezogen. In der Haspa finden die Tarifverträge für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken Anwendung.

Das Vergütungssystem der Haspa gilt grundsätzlich für alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ist durch Betriebsvereinbarungen bzw. individualvertraglich geregelt.

Mitarbeitende erhalten grundsätzlich ein 14. Gehalt nach den Regelungen der Betriebsvereinbarung „flexible Arbeitszeit“ sowie eine weitere variable Vergütung. Der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Haspa besetzt tariflich vergütete Stellen.

Entsprechend den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes schaffen die tarifrechtlichen Vereinbarungen die Basis, um die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in der Haspa zu realisieren. Über die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und freiwillige Maßnahmen berichtet die Haspa regelmäßig in ihrem Nachhaltigkeitsbericht sowie den anderen dafür vorgesehenen Publikationen.

Versammlungs- und Tariffreiheit

Die Haspa bekennt sich zum Grundrecht, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen. Sie unterstützt die Sicherstellung von freier Meinungsäußerung, Organisationsfreiheit und Einrichtung von Beschäftigtenvertretungen im Unternehmen, u. a. zur Gleichstellung, Inklusion und Datensicherheit.

Die Haspa verpflichtet sich zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Vertreterinnen und Vertretern, insbesondere dann, wenn es um Menschenrechte, Diversität, Inklusion und einen fairen Interessensausgleich im konstruktiven sozialen Dialog geht. Entsprechend den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Darüber hinaus können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Beschwerderechten, regelmäßigen Personalentwicklungsprozessen und Feedbackmechanismen in der Haspa einbringen.

Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit

Die Haspa bekennt sich nachdrücklich zum Verbot jeglicher Form von Zwangsarbeit, Menschenhandel und moderner Sklaverei. Die Haspa duldet keine Form ausbeuterischer Kinderarbeit.

Umwelt

Die Haspa beachtet im eigenen Geschäftsbetrieb immer stärker Aspekte des Klima- und Umweltschutzes. Sie engagiert sich darüber hinaus auch für den Umweltschutz in der Metropolregion Hamburg und unterstützt, beispielsweise mit der Förderung von nachhaltigen Mobilitätskonzepten und Klimaprojekten, dessen positive Auswirkungen auf Lebens- und Erholungsqualität sowie Gesundheit und Wohlbefinden der Bürgerinnen und Bürger – und somit vieler ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

3.2 Lieferanten und Geschäftspartner

Grundlagen

Die Beachtung der Menschen- und Arbeitsrechte im Sinne dieser Grundsätze sind über vertragliche Vereinbarungen in das Lieferantenmanagement sowie in die Ausschreibungsverfahren der Haspa integriert.

In ihrer Leitlinie zur Nachhaltigkeit für Lieferanten und Dienstleister hat die Haspa ihre Erwartungen an eine gute Geschäftsbeziehung festgeschrieben. Hier ist auch die Erwartung an die Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner in Bezug auf die Einhaltung der international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte sowie aller geltenden gesetzlichen Regelungen festgehalten.

In der Haspa-Einkaufsrichtlinie ist zudem das Regionalprinzip verankert, bei dem Wert auf die Einbindung ortsansässiger oder regionaler kleiner und mittlerer Unternehmen gelegt wird. Damit kommen in der Haspa bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen immer häufiger nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale, ethische und ökologische Aspekte zur Geltung.

So arbeitet die Haspa in neuen Geschäftskonstellationen präferiert mit Lieferantinnen und Lieferanten zusammen, die selbst umfangreiche Leitlinien zur verantwortlichen Produktion und Beschaffung eingeführt haben und in der Lage sind, verbindliche Zusagen zu machen: zum Beispiel bei der Einhaltung von Sozial- und Sicherheitsstandards, in Bezug auf eine faire Entlohnung, hinsichtlich der Beachtung von Umweltauflagen oder bei der Rücksichtnahme auf die Biologische Vielfalt.

Lieferanten und Dienstleister müssen zudem gegenüber der Haspa ihr Einverständnis zur bestmöglichen Sicherstellung von Transparenz, zur Behebung von Mängeln und zur ständigen Weiterentwicklung der Leitlinien entlang ambitionierter Sozial- und Umweltstandards erklären. Die Haspa erwartet zudem, dass ihre Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer auch für die Einhaltung der vereinbarten Anforderungen durch deren eigene Lieferanten und Subunternehmer Sorge tragen.

Alle bestehenden Geschäftsbeziehungen werden sukzessive auf Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette umgestellt.

Vertragswesen

Die inhaltlichen Vorgaben der Leitlinie zur Nachhaltigkeit für Lieferanten und Dienstleister mit ihren Regelungen zur Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte sind über vertragliche Zusatzvereinbarungen Bestandteil jedes neuen Rahmenvertrags der Haspa. Im Rahmen des Lieferantenmanagements kommen somit Regelungen und Standards zur Achtung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in der gesamten Wertschöpfungskette zum Einsatz. Die Vereinbarungen enthalten Regelungen zu Klima, Umwelt und Nachhaltigkeit sowie zur Achtung der Menschenrechte im Sinne der Ausführungen der vorliegenden Grundsätze.

Kontinuierlicher Dialog

Mit den für die Haspa bedeutsamsten Lieferanten und Dienstleistern finden Jahresgespräche statt. Dabei werden mit ihnen allgemeine Weiterentwicklungen zu allen relevanten Belangen, interne Einschätzungen und Bewertungen der Haspa sowie gegebenenfalls entstandene neue Anforderungen besprochen und mögliche oder notwendige Veränderungen diskutiert.

Mit Kooperationspartnern aus dem Produktbereich führt die Haspa mindestens einmal im Jahr Strategiegespräche über die Zusammenarbeit, mögliche Verbesserungen des Produktportfolios oder die Ausrichtung der Produkte auf neue Kundenbedürfnisse.

Kontroll- und Sanktionsmechanismen

Die Haspa behält sich vor, durch Stichproben bzw. bei begründeten Verdachtsfällen, die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen zur Einhaltung der international anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte durch ihre Lieferanten und Dienstleister zu überprüfen. Verstoßen Lieferanten oder Dienstleister gegen getroffene Vereinbarungen oder gesetzliche Vorgaben, räumt die Haspa ihnen die Möglichkeit zur Behebung der Schwachstellen ein, zum Beispiel in Form konkreter, gemeinsam erstellter Maßnahmenpläne.

Für den Fall eines dauerhaften Verstoßes gegen die in der getroffenen Vereinbarung zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte auferlegten Pflichten behält sich die Haspa vor, die Geschäftsbeziehung aus außerordentlichem Kündigungsgrund zu beenden.

3.3 Kundinnen und Kunden

Die Kundinnen und Kunden der Haspa sind Privatpersonen oder Institutionen und Unternehmen, die in allen Branchen der Wirtschaft tätig sind. Dazu gehören auch einige wenige Sektoren, in denen potenziell das Risiko von Menschenrechtsverletzungen bestehen.

Die Haspa unterzieht daher sowohl ihren eigenen Anlagen als auch die von ihr angebotenen Produkte und Dienstleistungen einer regelmäßigen Nachhaltigkeitsprüfung, die auch Aspekte zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte umfasst. Ziel ist es, die potenziellen Auswirkungen einer Kreditvergabe oder Finanzierung durch die Haspa möglichst gering zu halten.

4. Verfahren zur Risikoanalyse und Risikobewertung

Die Haspa handelt im klaren Bewusstsein, dass die Realisierung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten ein kontinuierlicher Prozess ist, der verstärkte Aufmerksamkeit auf verschiedenen Ebenen des Unternehmens erfordert.

Menschenrechtsrisiken entstehen für die Haspa als regionales Finanzinstitut insbesondere im Geschäftsbetrieb und bei der Beschaffung in den vorgelagerten Lieferketten sowie im Kerngeschäft bei der Kreditvergabe, der Eigenanlage und den Angeboten für Kapitalanlagen der Kundinnen und Kunden.

Eine schriftliche Zusage zur Einhaltung der Haspa-Leitlinie zur Nachhaltigkeit für Lieferanten und Dienstleister ist verpflichtend für alle neuen Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner. Ihre Umsetzung wird im Rahmen von Stichproben bzw. bei Verdacht überprüft, wobei der Einsatz von Gesprächsleitfäden dabei unterstützt, das Risiko und die Qualität eines (potenziellen) Lieferanten besser einzuschätzen.

Die Bewertung der Lieferantinnen und Dienstleister im Rahmen der Richtlinie zur Nachhaltigkeit in Einkauf und Beschaffung der Haspa soll sicherstellen, dass die Geschäftspartner der Haspa sowie deren Vorlieferanten die gleichen Vorgaben erfüllen, die auch für die Haspa bindend sind. Wesentliche Einflussbereiche sind hier in erster Linie Unternehmensintegrität, Menschenrechte und Arbeitsstandards, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Umweltschutz.

Die Behandlung von menschenrechtlichen Risiken erfolgt durch die kontinuierliche Ausweitung bzw. Optimierung der Sorgfaltspflichten, die in die Regelungen und internen Systeme der Haspa aufgenommen werden, sowie durch die regelmäßige Befassung mit auftauchenden oder potenziellen Risiken in den Führungs- und Aufsichtsgremien der Haspa.

Verantwortlich für die Identifikation und Analyse von Risiken bei den Menschenrechten sind die jeweiligen Unternehmensbereiche in den von ihnen verantworteten Themen. In Abstimmung mit den Compliance-Funktionen und dem Risikomanagement wird sichergestellt, dass jeder relevante Unternehmensbereich über Verantwortlichkeiten im Umgang mit menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten informiert ist und eingebunden wird.

Zudem wird die interne Risikoprüfung durch Nutzung zur Verfügung stehender externer Instrumente und Datenbanken ergänzt, beispielsweise die von ISS ESG und MSCI. Darüber hinaus konsultiert die Haspa bei Bedarf unabhängige Fachexperten.

Für die Haspa bietet zudem auch der direkte Dialog mit den Mitarbeitenden, mit Kunden, Geschäftspartnern und allen weiteren Anspruchsgruppen, die betroffen sind oder betroffen sein könnten, eine ergänzende Möglichkeit zur Identifikation von potenziellen Risiken durch Verletzung von Menschen- und Arbeitsrechten im Unternehmen sowie in der Lieferkette.

5. Rechtsmittel und Beschwerdemechanismus

Wo immer die Haspa im Rahmen ihrer Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen potenzielle oder tatsächliche Menschenrechtsverletzungen feststellt, ergreift sie unmittelbar geeignete Maßnahmen, um diese im Rahmen ihrer Möglichkeiten zu mindern oder wenn möglich vollständig zu unterbinden.

Um systematisch Verstößen vorzubeugen oder entgegenzuwirken, hat die Haspa zudem verschiedene Kanäle etabliert, über die Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeitende in den Lieferketten sowie alle weiteren Anspruchsgruppen regelwidriges Verhalten, Problemlagen, Verdachtsfälle oder andere Bedenken äußern können.

Mögliche Verletzungen von Menschenrechten können intern jederzeit an die Vorgesetzten, die zuständigen Compliance-Funktionen der Fachbereiche oder die Fachbeauftragten bzw. Ombudsperson gemeldet werden.

Externe Hinweise können über die Webseite, Mail, Telefon, auf dem Postweg oder direkt in den Filialen erfolgen. Alle Hinweise werden vertraulich und diskret behandelt. Über das Hinweisgebersystem der Haspa besteht zudem ein Meldeweg, um auch Hinweise, Verdachtsfälle oder Beschwerden über Menschenrechtsverletzungen oder Missbräuche vertraulich und sicher einzugeben.

Hinweisen wird gemäß der Beschwerderichtlinie der Haspa durch spezielle Einheiten im Bereich Compliance nachgegangen. Die Haspa berichtet regelmäßig, in der Regel jährlich, in ihrem Nachhaltigkeitsbericht über ihre Maßnahmen zur Achtung und zum Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte.

6. Sensibilisierung

Die Haspa sensibilisiert regelmäßig alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihren Leit- und Richtlinien, insbesondere zum richtigen Verhalten am Arbeitsplatz, zur ethischen Entscheidungsfindung und zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Schulungen zur Umsetzung und Einhaltung der Verhaltensgrundsätze der Haspa finden für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Mitarbeitende einzelner Bereiche, wie Zuständige für Einkauf und Beschaffung, werden entlang der besonderen Anforderungen in ihrem Arbeitsfeld gesondert durch ihre Führungskräfte sensibilisiert.

7. Kontinuierliche Weiterentwicklung

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Grundsätze zur Achtung der Menschenrechte und Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten trägt der Gesamtvorstand der Haspa AG bzw. jedes Vorstandsmitglied in dem von ihm verantworteten Ressort. Die Grundsatzerklärung wird regelmäßig überprüft und angepasst, um aktuelle Veränderungen und Prozesse zu berücksichtigen. Über den Gesamtansatz und die Fortschritte bei der Achtung der Menschenrechte sowie die ergriffenen Maßnahmen berichtet die Haspa jährlich in ihrem Nachhaltigkeitsbericht und im Nachhaltigkeitsbereich auf ihrer Internetseite.

Information und Kontakt

Tim Hemmelskamp (Personal)
Yvonne Kiesel (Unternehmensentwicklung)
Telefon 040 3579-0
E-Mail: haspa@haspa.de

Die Grundsätze zur Achtung der Menschenrechte und Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch die Hamburger Sparkasse AG können im Intranet der Haspa und auf der Homepage abgerufen werden.

*Hinweis zur gendergerechten Sprache in diesem Text: Wo immer möglich werden im Text männliche und weibliche Form genannt. Hier und dort, wo in Aufzählungen oder zusammengesetzten Wörtern aufgrund einer besseren Lesbarkeit nur die männliche Form verwendet wird, sind die weibliche und andere Formen gleichermaßen mitgemeint.

Herausgeber:
Hamburger Sparkasse AG, Ecke Adolphsplatz/Großer Burstah, 20457 Hamburg, www.haspa.de