

Nachhaltigkeitsbericht 2017

nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex



Inhalt

- Allgemeine Informationen 3
- Strategie 5
 - 1. Strategische Analyse und Maßnahmen 5
 - 2. Wesentlichkeit 6
 - 3. Ziele 7
 - 4. Tiefe der Wertschöpfungskette 8
- Prozessmanagement 10
 - 5. Verantwortung 10
 - 6. Regeln und Prozesse 10
 - 7. Kontrolle 10
 - 8. Anreizsysteme 11
 - 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen 13
 - 10. Innovations- und Produktmanagement 15
- Umweltbelange 20
 - 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 20
 - 12. Ressourcenmanagement 20
 - 13. Klimarelevante Emissionen 22
- Gesellschaft 23
 - 14. Arbeitnehmerrechte 23
 - 15. Chancengerechtigkeit 24
 - 16. Qualifizierung 26
 - 17. Menschenrechte 28
 - 18. Gemeinwesen 29
 - 19. Politische Einflussnahme 31
 - 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten 32
- Impressum 35

kap N **DNK-BERICHT**
 Sparkassen-Indikatoren ✓
 DNK-Branchenstandard ✓
 CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz ✓

Diese DNK-Entsprechenserklärung wurde mit dem kap N Publisher® erstellt und vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz geprüft.

Allgemeine Informationen

Unternehmensdaten

Hamburger Sparkasse AG (Haspa)
Ecke Adolphsplatz/Großer Burstah
20457 Hamburg
Telefon 040 3579-0
E-Mail haspa@haspa.de
Website <https://www.haspa.de>

Nutzung von Rahmenwerken

Für die nichtfinanzielle Berichterstattung der Sparkassen zu Nachhaltigkeitsthemen hat der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV) ein eigenes System von Sparkassen-Indikatoren entwickelt, das die Dimensionen unternehmerische Haltung, Produkte und Initiativen umfasst. Denn Nachhaltigkeitsstandards für international tätige kapitalmarktorientierte Unternehmen bilden das gemeinwohlorientierte Geschäftsmodell der Sparkassen nicht ausreichend ab. Sie umfassen zudem viele Aspekte, die für die Geschäftstätigkeit einer Sparkasse nicht relevant sind.

Die Sparkassen-Indikatoren wurden 2013 offiziell vom „Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)“ anerkannt und sind anschlussfähig an den „Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)“ sowie an die Berichtsleitlinien für Finanzdienstleister der Global Reporting Initiative („GRI G4 Financial Services Sector Disclosures“).

Wir haben uns bei der Datenerfassung für die nichtfinanzielle Berichterstattung zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten an den Sparkassen-Indikatoren orientiert und auf deren Grundlage die Entsprechenserklärung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) erstellt.

Berichtsperiode

1. Januar bis 31. Dezember 2017, sofern nicht anders angegeben.

Berichtsinhalte

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex kommen wir den Anforderungen zur nichtfinanziellen Berichterstattung nach § 289b HGB nach.

Angaben zu externen Prüfungen

Der Aufsichtsrat der Hamburger Sparkasse AG hat die nichtfinanzielle Erklärung nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex geprüft. Dabei ließ er sich vom Unternehmensbereich Compliance unterstützen. Eine externe Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung ist nicht erfolgt.

Kontakt

Ansprechpartner Jan-Jochen Rommel (Vorstandsstab)
Bernd Schöpflin (Unternehmenskommunikation)
Telefon 040 3579-0
E-Mail haspa@haspa.de
Fax 040 3579-3418

Geschäftsergebnisse und wirtschaftliche Lage

Informationen finden sich im Geschäftsbericht der Haspa, der unter <https://www.haspa.de/geschaeftsbericht> veröffentlicht ist.

Geschäftsmodell

Die Hamburger Sparkasse AG (Haspa) ist eine dem Gemeinwohl verpflichtete Sparkasse in privater Rechtsform und damit eine von fünf freien Sparkassen in Deutschland. Die HASPA Finanzholding, eine juristische Person alten hamburgischen Rechts, hält seit Ausgliederung des Bankbetriebs in eine Aktiengesellschaft im Jahr 2003 100 Prozent der Anteile an der Haspa.

Die Haspa wurde 1827 von Hamburger Bürgern gegründet, um den Menschen Gelegenheit zu geben, ihre Ersparnisse zur Eigenvorsorge verzinslich anzulegen. Der Gründungsauftrag hat seitdem Bestand und ist in unserer Satzung fest verankert: Jeder Mensch soll unabhängig von Herkunft oder Einkommen in der Lage sein, finanziell selbstbestimmt zu leben und für sich vorzusorgen. Aus diesem Auftrag heraus ist die Haspa auch heute die Bank für alle Bürgerinnen und Bürger in der Metropolregion Hamburg.

Unser Satzungsauftrag prägt unser gesamtes Geschäftsmodell als Sparkasse. Wir geben Gelegenheit zur sicheren und verzinslichen Anlage von Ersparnissen und anderen Geldern. Wir fördern den Sparsinn sowie die Vermögensbildung breiter Kreise der Bevölkerung und dienen der Befriedigung des Kreditbedarfs der örtlichen Wirtschaft unter besonderer Berücksichtigung des Mittelstands. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit und geben Kredite zu fairen und verlässlichen Konditionen.

Wir erbringen kreditwirtschaftliche Leistungen nach wirtschaftlichen Grundsätzen und den Anforderungen des Marktes. Dabei konzentrieren wir uns insbesondere auf das Geschäft mit Privat- und mittelständischen Firmenkunden. Wir arbeiten rentabel, um unsere Eigenkapitalbasis zu stärken. So können wir auch künftig den regionalen Geld- und Wirtschaftskreislauf in Schwung halten.

Mit unserem regionalen Geschäftsmodell fördern wir das wirtschaftliche Wachstum, den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Weiterentwicklung der Metropolregion Hamburg. Wir tragen verlässlich zum Gemeinwohl und zu einer nachhaltigen Wohlstandsentwicklung bei und engagieren uns für eine hohe Lebensqualität für alle Menschen in der Region.

Wesentliche Rahmenbedingungen und Herausforderungen mit Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit

Das extrem niedrige Zinsniveau mit Null- und Niedrigzinsen stellt die gesamte Kreditwirtschaft vor große Herausforderungen. Hinzu kommen die dynamische Digitalisierung und die hohe Wettbewerbsintensität in der Finanzbranche. Auch zunehmende Regulierungen erschweren unsere regional ausgerichtete Geschäftstätigkeit.

Wir begegnen diesen Entwicklungen mit hohem unternehmerischem Engagement. Um unseren Erfolg langfristig zu sichern, arbeiten wir nicht nur an der Verbesserung der Kostenstruktur, sondern wir entwickeln auch unser Leistungs- und Produktangebot kontinuierlich weiter. So haben wir beispielsweise die Zugangswege zur Haspa konsequent auf die Anforderungen eines zunehmend digitalisierten Alltags ausgerichtet. Dabei entwickeln wir gemeinsam mit Kooperationspartnern aus dem Bereich der FinTechs innovative Lösungen. Parallel investieren wir in erheblichem Umfang in unser Filialnetz und eine hochwertige Beratungsqualität in der Region.

Eine weitere Herausforderung ist der demografische Wandel, vor dessen Hintergrund wir uns umfassend für die Gewinnung und Weiterentwicklung von Nachwuchskräften engagieren.

Handlungsbedarf sehen wir auch bei der Veränderung unseres Alltags durch digitale Angebote und ihre neuen Nutzungsmöglichkeiten: Dies betrifft Kunden und Beschäftigte gleichermaßen. Die Verbesserung der digitalen Fitness fördern wir daher mit Fortbildungsangeboten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie insbesondere auch für ältere Kundinnen und Kunden.

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Bekenntnis zu Nachhaltigkeit

Der Vorstand der Haspa hat 2017 folgendes Nachhaltigkeitsverständnis verabschiedet:

„Seit 1827 fördert die Haspa das Gemeinwohl und die Lebensqualität in der Metropolregion Hamburg durch das Angebot von Finanzdienstleistungen und ein vielfältiges gesellschaftliches Engagement. Bei unseren geschäftspolitischen Entscheidungen und unserem täglichen Handeln haben wir die Bedürfnisse und das Wohl heutiger und künftiger Generationen stets im Blick.“

Aus unternehmerischer Verantwortung und unserem Selbstverständnis als Sparkasse bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Das heißt, wir bringen wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlichen und ökologischen Anforderungen in Einklang und gehen mit Ressourcen schonend um. Mit unserer unternehmerischen Haltung, unseren Produkten und vielfältigen Initiativen geben wir Impulse für eine nachhaltige Entwicklung der Region. Wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte sind für uns insbesondere die Achtung der Menschenrechte und des Nichtdiskriminierungsgebots, die Beachtung von Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen sowie die Bekämpfung von Korruption. Die Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben ist für uns dabei selbstverständlich.

Nachhaltiges Denken und Handeln verstehen wir als Chance, für unsere Anspruchsgruppen Mehrwerte zu schaffen. Zu unseren wichtigsten Anspruchsgruppen zählen unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter, die HASPA Finanzholding als unsere Eigentümerin, sowie alle am nachhaltigen Handeln der Haspa Interessierten in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.“

Nachhaltigkeitsstrategie

Wir fühlen uns aus unserer Tradition heraus dem Gedanken der Nachhaltigkeit verpflichtet. Dieser ist in unserem nachhaltigen, regionalen Geschäftsmodell als Sparkasse fest verankert. Die Aussagen zum Geschäftsmodell bilden die Grundlage für unsere Geschäftsstrategie.

In unserer Geschäftsstrategie – inklusive ihrer Teilstrategien – sind dementsprechend wesentliche Aspekte des nachhaltigen Denkens und Handelns der Haspa bereits integriert. Deshalb verzichten wir auf die Formulierung einer eigenständigen Nachhaltigkeitsstrategie.

In einer 2017 durchgeführten Bestandsaufnahme haben wir die Nachhaltigkeitsleistung der Haspa auf Basis der Sparkassen-Indikatoren ermittelt und Potenziale für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsleistung identifiziert, aus denen wir Maßnahmen ableiten werden. Zu den wesentlichen Handlungsfeldern gehören die Steigerung des Kundennutzens und der Arbeitgeberattraktivität, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Unternehmensbereich Vorstandsstab steuert und koordiniert im Auftrag des Vorstands die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Mit dem Vorstandsstab vereinbarte Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden von den Unternehmensbereichen umgesetzt. Wir planen die Bestandsaufnahme zur Nachhaltigkeitsleistung der Haspa anhand der Sparkassen-Indikatoren jährlich zu aktualisieren.

Zu den Grundlagen unserer Geschäftsstrategie gehören zudem unsere Haspa-Prinzipien und die Markenausrichtung der Sparkassen. Die Markenausrichtung unterstreicht, dass der traditionelle Anspruch der Sparkassen weiterhin Gültigkeit hat. Dieser Anspruch kommt – in einer modernen Interpretation – in der Markenkernaussage zum Ausdruck: „Wir machen es den Menschen einfach, ihr Leben besser zu gestalten.“ Eingelöst wird dieses Markenversprechen durch die Markenkernwerte „Menschen verstehen“, „Sicherheit geben“ und „Zukunft denken“. Sie leiten unser Handeln.

Menschen verstehen: Wir machen die hohe Präsenz vor Ort zur erlebten menschlichen Nähe. Wir wollen für Menschen und Unternehmen in der Metropolregion Hamburg zu jeder Zeit der wichtigste persönliche Ansprechpartner in Finanzfragen sein – unabhängig von Einkommen, Vermögen oder Herkunft. Wir hören unseren Kunden zu und wollen verstehen, was sie bewegt. Umgekehrt sorgen wir dafür, dass sie auch uns besser verstehen. Wir werden komplexe Finanzthemen vereinfachen und Lösungen bieten, die für alle verständlich sind. So können wir unseren Kunden helfen, bessere Entscheidungen zu treffen, und insgesamt dafür sorgen, dass das Leben jedes Einzelnen besser gelingt.

Sicherheit geben: Wir wollen Sicherheit weiterdenken und den hohen Vertrauensvorsprung, den wir bei unseren Kunden genießen, ausbauen. Denn Sicherheit hat bei der Haspa eine lange Tradition und schafft Vertrauen. Für unsere Kunden und für alle Menschen in unserem Geschäftsgebiet schaffen wir Werte und sind durch unsere enge Verbindung zur Metropolregion Hamburg ein verlässlicher Partner – auch in Zeiten der Veränderung. Wir werden weiterhin die Sicherheit der Einlagen unserer Kunden gewährleisten, unsere Beratungskompetenz auf hohem Niveau halten und mit Filialen und Centern physisch vor Ort präsent sein. Ergänzt wird dies um die Sicherheit in der digitalen Welt.

Zukunft denken: Wir wollen unsere Kunden darin unterstützen, die richtigen finanziellen Lösungen für ihre Zukunft zu finden. Dafür behalten wir das große Ganze im Blick und zeigen unseren Kunden realistische Wege auf, ihre persönlichen Ziele zu erreichen. Wir ruhen uns nicht aus, sondern wollen unsere Kunden mit neuen Ideen inspirieren. Dabei jagen wir nicht jedem Trend hinterher, sondern werden Vorreiter für Themen, die für unsere Kunden relevant und nützlich sind. Nach innen gerichtet fördern wir eine Kultur der Veränderungsbereitschaft, eine Kultur, die Mitarbeitern Mut macht, neue Wege zu gehen.

Unsere Verbundenheit mit der Metropolregion Hamburg ist in unserem Geschäftsmodell und unseren geschäftlichen Beziehungen mit unseren Privat- und Firmenkunden begründet, geht aber noch weiter. Wir verstehen die Hamburger besser als jede andere Bank, weil wir persönliche Beziehungen pflegen. Und wir beraten sie nachhaltiger und kompetenter, weil wir uns persönlich für ihre Zukunft verantwortlich fühlen. Wir fördern aktiv das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter. Und wir engagieren uns gezielt für die Entwicklung der Region.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Chancen und Risiken nachhaltigen Wirtschaftens

Für die Erreichung der von den Vereinten Nationen verabschiedeten „Agenda 2030“ mit 17 globalen Nachhaltigkeitszielen („Sustainable Development Goals – SDGs“) sind weltweit große Anstrengungen erforderlich. Bereits 2016 hat die Bundesregierung die nationale Nachhaltigkeitsstrategie auf die Umsetzung der Agenda 2030 ausgerichtet und überarbeitet. Viele Bundesländer, Kommunen und auch erste Unternehmen haben ihre Ziele und Beiträge inzwischen ebenfalls definiert. Auch in Hamburg wurde Anfang 2017 ein Fahrplan für die „Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen in Hamburg“ beschlossen.

Der Finanzwirtschaft kommt bei der Ausgestaltung einer „nachhaltigen Wirtschaft“ eine wichtige Rolle zu. Die Frage nach einem nachhaltigen Finanzsystem wurde im Rahmen verschiedener Initiativen, unter anderem der Deutschen Börse und des Rates für Nachhaltige Entwicklung (RNE) diskutiert. Auf Ebene der Europäischen Union hat die High-Level Expert Group on Sustainable Finance eine Stärkung des Markts für grüne Anleihen sowie die konsequente Offenlegung von Nachhaltigkeitsaspekten als wesentliche Handlungsfelder identifiziert.

Nachhaltigkeits- und Klimarisiken gerieten 2017 mit Blick auf die Finanzmarktstabilität zunehmend in den Fokus. So kündigte die Bundesbank im Oktober 2017 erstmals an, Klimarisiken im Kreditgeschäft im Rahmen ihrer Aufsichtsfunktion stärker zu berücksichtigen (physische Risiken durch Wetterextreme, Risiken aus Übergang zu einer CO₂-neutralen Wirtschaft). Das Risiko kohlenstoffintensiver Fehlinvestitionen sowie die Schmälerung von Unternehmenswerten durch verlorene Vermögenswerte sind dabei wichtige Aspekte. Betroffen sind davon nicht nur Branchen aus dem Rohstoff- und Energiebereich, sondern auch die Bereiche Transport, Chemie, Logistik, Automobil und Schwerindustrie.

Um den Klimawandel zu verlangsamen, den Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen zu sichern und bessere Lösungen für die weltweit damit einhergehenden sozialen Fragen zu entwickeln, braucht es Innovationen, Investitionen und mehr Kapital als aus öffentlichen Mitteln bereitgestellt werden kann.

Die Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung werden die Wirtschaft national und auch weltweit verändern. Sie eröffnen bedeutende Marktchancen für neue Technologien, innovative Ideen und neue Arbeitsweisen. Mit Produkten und Dienstleistungen, die einen positiven Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten, können Unternehmen aller Branchen und Größenklassen – und damit auch die Haspa – neue Geschäftschancen erschließen.

Damit Unternehmen nachhaltige Innovationen entwickeln und nachhaltig handeln können, brauchen sie einen verlässlichen und kompetenten Finanzpartner, der ihr Geschäft und die Anforderungen der Märkte kennt, der Risiken sowie Chancen differenziert beurteilen und passende Finanzierungslösungen gemeinsam mit dem Kunden entwickeln kann. In diesem Bedarf liegen Geschäftsentwicklungspotenziale für die Haspa. Wir sehen in der Förderung nachhaltiger Entwicklung eine Chance, wenn diese auf der Grundlage eines freiwilligen Engagements der Kreditwirtschaft erfolgt. Die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsleistung kann für Kreditinstitute in einem durch hohen Wettbewerb, Niedrigzinsen, steigende Regulatorik und technologischen Wandel geprägten Umfeld zugleich auch eine zusätzliche Belastung darstellen.

Die nachhaltige Entwicklung der Region ist wesentlich für den zukünftigen Erfolg der Haspa. Unser Ziel ist, der meistempfohlene Finanzpartner in Hamburg zu sein. Zur Erreichung dieses Ziels investieren wir in die Zukunft unseres Unternehmens, um mit unserem nachhaltigen, regionalen Geschäftsmodell weiterhin das Gemeinwohl und die Lebensqualität in der Metropolregion Hamburg zu fördern. Hierzu gehören die Investitionen in die Filiale der Zukunft und die Stärkung der Präsenz vor Ort, außerdem der Ausbau der digitalen Angebote für unsere Kunden und die Stärkung der Multikanalfähigkeit verbunden mit Investitionen in die IT. Zusätzlich erschließen wir neue Geschäftsfelder für die Haspa. Wir ergreifen Chancen, die sich aus der regionalen Verankerung und der persönlichen Nähe zu den Menschen in der Region ergeben.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Nachhaltigkeitsziele

Bei der Festlegung unserer Nachhaltigkeitszielsetzung orientieren wir uns an den Haspa-Prinzipien, den Haspa-Markenwerten und an unserem Nachhaltigkeitsverständnis. Für die Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistungen verwenden wir die Sparkassen-Indikatoren des DSGV (Haltung, Produkte und Initiativen).

Unser Ziel ist es, die Haspa mit ihrem regionalen, nachhaltigen Geschäftsmodell als Marktführerin dauerhaft zu positionieren und sie konsequent auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Um dieses Ziel zu erreichen, wollen wir den Kundennutzen weiter steigern, unsere Neu- und Bestandskunden begeistern und an uns binden. Für die Jahre 2018 bis 2020 haben wir weitere Steigerungen der Kundenzufriedenheit und der Weiterempfehlungsbereitschaft geplant, um das Ziel „meistempfohlener Finanzpartner in Hamburg“ zu erreichen. Ein weiteres Ziel ist die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Dabei stehen Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie die Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter im Mittelpunkt und sind wesentliche Faktoren für den Erfolg der Haspa. Die Messung erfolgt über Mitarbeiterbefragungen.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Nachhaltigkeitsstandards

Die Haspa ist mit ihrem Finanzdienstleistungsangebot ein wichtiger Motor des regionalen Wirtschaftskreislaufs. Sie arbeitet zum Wohle der Menschen und Unternehmen in der Metropolregion Hamburg. Unsere Wertschöpfung erbringen wir – unserem nachhaltigen Geschäftsmodell entsprechend – im Wesentlichen selbst und richten unser Finanzdienstleistungsangebot an regionalen Bedürfnissen aus.

Mit Service und Beratung sowie bedarfsgerechten Produkten fördert die Haspa eine stabile Entwicklung der regionalen Wirtschaft, des Standorts sowie der Infrastruktur in ihrem Geschäftsgebiet. Als regionales Kreditinstitut tragen wir zum Klimaschutz und zum Ausbau erneuerbarer Energien, zur Lösung demografischer Herausforderungen und zur Bewältigung sozialer Aufgaben bei.

Die Nachhaltigkeitsstandards in unserer Wertschöpfungskette zeigt die folgende Übersicht.

Nachhaltigkeitsstandards

Passivgeschäft

Nachhaltigkeitskriterien sind für einzelne Passivprodukte definiert und werden in den jeweiligen Produktinformationen dokumentiert. Hierzu zählen nachhaltige Fonds (vgl. hierzu Kriterium 10, Nachhaltige Fonds), der Hamburger Stiftungsfonds sowie der im Jahr 2017 von der Haspa aufgelegte Hamburger Nachhaltigkeitsfonds „Best in Progress“ (vgl. hierzu Kriterium 10, Eigenemissionen mit Nachhaltigkeitsbezug).

Aktivgeschäft

Die Kreditrisikostategie der Haspa ist ein verbindliches Rahmenwerk für alle Mitarbeiter, das ihnen Orientierung gibt, wie sie das Kreditgeschäft unter angemessener Berücksichtigung von Risiken betreiben sollen. In der Kreditrisikostategie sind Aspekte enthalten, die auf Nachhaltigkeit im weiteren Sinne einzahlen. So wollen wir zum Beispiel keine Geschäfte machen, die wir nicht verstehen. Dies gilt gleichermaßen für Geschäfte, die für uns nicht transparent sind, für die wir entweder prozessual bzw. DV-technisch oder durch die Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ausgestattet sind. Wir wollen Geschäfte vermeiden, die nicht unserem Selbstverständnis entsprechen und den Ruf der Haspa belasten könnten. Dazu gehört auch, keine Verträge abzuschließen, die direkte oder indirekte (d. h. über Drittländer) Geschäfte in Kriegs- und Krisenländern (z. B. in durch UN-Resolutionen sanktionierte Länder) zur Folge haben. Hierzu wird im Unternehmensbereich Kredit und Recht bezugnehmend auf eine Embargoliste des Zolls eine Ländernegativliste geführt, die regelmäßig aktualisiert wird.

Eigenanlage

Bei den Eigenanlagen wird zur Portfoliodiversifikation weltweit in Assetklassen investiert, denen Länderrisiken zugrunde liegen können. Zur Begrenzung der Länderrisiken und zur Vermeidung von damit in Zusammenhang stehenden Reputationsrisiken verfolgen wir das Ziel, weder direkt (z. B. Staatsanleihen, CDS) noch indirekt (z. B. Unternehmensanleihen, Aktien, ABS) in Kriegs- und Krisenländern zu investieren (z. B. in durch UN-Resolutionen sanktionierte Länder). Hierzu wird im Unternehmensbereich Kredit und Recht bezugnehmend auf eine Embargoliste des Zolls eine Ländernegativliste geführt, die regelmäßig anlassbezogen aktualisiert wird. Wir verfolgen außerdem das Ziel, Investitionen in Agrarprodukte auszuschließen.

Einkauf und Beschaffung

Grundlage für den Beschaffungsprozess ist die Haspa-Einkaufsrichtlinie. Darin ist das Regionalprinzip verankert, nach dem wir auf die Einbindung ortsansässiger oder regionaler kleiner und mittlerer Unternehmen bzw. Anbieter Wert legen. Darüber hinaus ist für Niedriglohnbranchen die Bezahlung nach dem Mindestlohngesetz in Verträgen und den Allgemeinen Einkaufsbedingungen der Haspa festgelegt. Wir halten alle gesetzlichen Standards in den Bereichen Entsorgung, Trinkwasser und Energie ein. Bei Neubauten und Sanierungsmaßnahmen halten wir die Vorgaben gemäß EEWärmeG und EnEV ein.

Nachhaltigkeitsaspekte sind darüber hinaus für einzelne Beschaffungsbereiche implementiert worden: So ist seit 2015 der Bezug von Strom vollständig auf Ökostrom aus nachhaltiger Erzeugung umgestellt. Unser Stromanbieter garantiert außerdem, dass mindestens 25 Prozent des bezogenen Stroms aus besonders jungen und hochmodernen Wasser-, Wind- und Biomassekraftwerken stammt.

Die Papierbeschaffung wurde nach folgenden Umweltkriterien umgestellt: geringere Grammaturen (75 g statt 80 g), recycelbares, zertifiziertes Papier (EU Ecolabel, PEFC-Label, ECF- und FSC-Label). Für die Kontoauszugsdrucker verwenden wir seit Mitte 2015 FSC-zertifiziertes KAD-Papier.

Im IT-Bereich setzen wir standardmäßig auf den möglichst weitreichenden, ressourcenschonenden Einsatz von Thin Clients und zentralisierten Servern sowie auf die ressourcenschonende, teamübergreifende Aufstellung von technischen Multifunktionsdruckern (Fax, Kopierer, Drucker, Scanner).

Im Beschaffungsprozess für die Umgestaltung der Filialen im Rahmen des neuen Konzepts „Filiale der Zukunft“ haben wir bei der Anbieterauswahl für die Handwerkerleistungen und für das Mobiliar neben der regionalen Verankerung auch darauf Wert gelegt, dass soziale Standards eingehalten werden und ökologische Aspekte, wie z. B. Wiederverwertbarkeit/Recyclingquoten beim Mobiliar oder Energieeffizienz bei Ausstattung und technischen Anlagen (z. B. durch Nutzung energiesparender LED-Technik), berücksichtigt werden.

Mit den für die Haspa bedeutsamsten Lieferanten werden Jahresgespräche geführt. Dabei werden die interne Bewertung des Lieferanten mit ihm besprochen und mögliche bzw. notwendige Veränderungen – ggf. auch im Bereich Nachhaltigkeit – diskutiert. Ziel ist es, eine positive Lieferantenentwicklung zu erreichen bzw. eine positive Bewertung dauerhaft zu erhalten. Mit unseren Kooperationspartnern aus dem Produktbereich werden mindestens jährliche Strategiegespräche über die Zusammenarbeit, mögliche Verbesserungen des Produktportfolios oder die Ausrichtung auf neue Kundenbedürfnisse geführt.

Die Einhaltung der oben genannten Vorgaben wird im Rahmen der unter Einbindung des Vorstands etablierten Regelprozesse geprüft, gesonderte Verfahren wurden nicht etabliert. Darüber hinausgehende Nachhaltigkeitsstandards sind nicht definiert.

Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Personelle Verantwortung für Nachhaltigkeit

Die zentrale Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit der Haspa ist im Vorstandsressort „Unternehmensentwicklung, Personal und Kommunikation“ des Vorstandssprechers angesiedelt. Der Unternehmensbereich Vorstandsstab steuert und koordiniert im Auftrag des Vorstands die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Prozesse

Wesentliche Aspekte des Themas Nachhaltigkeit wie die gemeinwohlfördernde, auf die Region ausgerichtete Geschäftstätigkeit sind in der Satzung und der Geschäftsstrategie der Haspa verankert. Die Haspa führt regelmäßig Kundenbefragungen durch, deren Ergebnisse helfen, Produkte und Dienstleistungen anzupassen und die eigenen Leistungen aus der Kundenperspektive zu reflektieren.

In der Haspa wurden in der Vergangenheit einzelne Aspekte der Nachhaltigkeit dezentral und im Ermessen der Unternehmensbereichsleiter bearbeitet und umgesetzt. Um die Nachhaltigkeitsaktivitäten in der Haspa verstärkt zu steuern, wurde 2017 vom Vorstandsstab ein bereichsübergreifendes Nachhaltigkeitsteam gebildet. Dieses unterstützt bei der Informations- und Datensammlung für die Nachhaltigkeitsberichterstattung und macht Vorschläge für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsaktivitäten. Mit dem Vorstandsstab vereinbarte Nachhaltigkeitsmaßnahmen werden von den Unternehmensbereichen umgesetzt.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Kontrolle

In einer 2017 durchgeführten Bestandsaufnahme haben wir die Nachhaltigkeitsleistung der Haspa auf Basis der Sparkassen-Indikatoren ermittelt, die vom Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) anerkannt sind. Auf dieser Grundlage haben wir Potenziale für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsleistung unter anderem im Bankbetrieb identifiziert, aus denen wir sukzessive Maßnahmen ableiten werden. Wir planen die Bestandsaufnahme zur Nachhaltigkeitsleistung der Haspa anhand der Sparkassen-Indikatoren jährlich zu aktualisieren.

Leistungsindikatoren DNK 5-7

Leistungsindikator G4-56

a. Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.

Werte und Verhaltensstandards sind im Markenleitbild, in den Haspa-Prinzipien und im Anweisungswesen der Haspa festgelegt.

Das Markenleitbild formuliert für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Haspa Werte und Haltungen, die den Kern der Haspa ausmachen. Dazu gehören die hohe Kundenorientierung, die Förderung des Gemeinwohls sowie das Ziel, den Menschen ein besseres Leben zu ermöglichen. Orientierung geben hierfür die Markenwerte „Menschen verstehen“, „Sicherheit geben“ und „Zukunft denken“.

Die Haspa-Prinzipien sind Teil des Markenleitbilds und beschreiben in sechs Grundsätzen, wozu sich die Haspa gegenüber ihren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern sowie gegenüber der HASPA Finanzholding als ihrer Eigentümerin verpflichtet. Sie verdeutlichen die Kunden- und Gemeinwohlorientierung der Haspa.

Zentrale Handlungsgrundlagen und betriebliche Abläufe sind im Anweisungswesen der Haspa verbindlich geregelt. In die Rahmenanweisung des Vorstands ist ein Ethik-Kodex integriert, der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsehbar und verpflichtend ist. So sind die Haspa und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu angehalten, bei allen geschäftlichen Aktivitäten aufrichtig, ethisch einwandfrei, verlässlich und fair zu handeln. Dieses erwartet die Haspa auch von ihren Geschäftspartnern. Es soll in gutem Glauben, verantwortungsbewusst und sorgfältig sowie mit Umsicht, Sachverstand und Engagement agiert werden. Außerdem sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei ihrer Zusammenarbeit zur allgemeinen Gleichbehandlung und gegenseitigem Respekt ohne Unterscheidung oder Benachteiligung zum Beispiel aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung oder jeglichen anderen Eigenschaften verpflichtet.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Qualitätsstandards

Qualität ist unser oberstes Unternehmensziel in der Kundenberatung. Wir wollen unsere Kunden durch unsere Beratung in die Lage versetzen, selbstbestimmte Finanzentscheidungen zu treffen. Grundlage für unser Qualitätsversprechen ist eine hochwertige, an den Kundeninteressen ausgerichtete Beratung durch gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir betreuen unsere Kunden kontinuierlich und aktiv durch einen persönlichen Berater.

Unser ganzheitlicher Beratungsansatz ermöglicht es uns, individuell auf die Bedürfnisse unserer Kunden einzugehen und sie bei der Auswahl der richtigen Produkte, die zu ihrer persönlichen Lebensplanung passen, zu unterstützen. Dabei erfasst der Berater oder die Beraterin die Lebens- und Finanzsituation, die Risikoneigung, die Anlageziele sowie die Erfahrungen und Kenntnisse des Kunden.

Das Zielsystem der Haspa orientiert sich an der Zufriedenheit unserer Kunden. Wir verzichten auf der Ebene einzelner Mitarbeiter grundsätzlich auf Produktabsatzziele. Bei der Umsetzung unserer Qualitätsvorgaben setzen wir auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten und die Unterstützung durch die Führungskräfte. Die Erreichung der jeweiligen Jahresziele beeinflusst die variablen Gehaltsbestandteile insbesondere der Vorstandsmitglieder und der Managementebenen.

Das Vergütungssystem der Haspa zielt insbesondere auf die langfristige Sicherung des gemeinwohlfördernden Sparkassengeschäfts. Die konkrete Ausgestaltung des Vergütungssystems dient dazu, gemäß des Sparkassenauftrags die Interessen von Vorstand, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kunden und Gemeinwesen im Wirtschaftsraum zu harmonisieren und Vorstand sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu motivieren, im Interesse der Haspa und ihrer Kunden risikobewusst zu handeln und ihr persönliches Potenzial voll auszuschöpfen. Auf weitere Nachhaltigkeitsaspekte wird kein Bezug genommen.

Das Vergütungssystem der Haspa gilt grundsätzlich für alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter und zielt darauf ab, unsere Mitarbeiter zu einer qualitativ hochwertigen Beratung und zu einem für den Kunden passenden Produktabschluss zu motivieren. Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen Grundvergütung und einer variablen Vergütung zusammen, wobei der Schwerpunkt auf dem festen Bestandteil liegt. Bei der Leistungsbemessung werden qualitative Erfolgsziele wie Kundenzufriedenheit und Kundenbindung miteinbezogen.

Informationen zur Vergütungspolitik der Hamburger Sparkasse sind im Offenlegungsbericht der HASPA Finanzholding enthalten. Mit dem Offenlegungsbericht setzt die HASPA Finanzholding auch die Offenlegungsanforderungen nach § 16 InstitutsVergV in Verbindung mit Art. 450 CRR um. Eine separate Offenlegung der zur HASPA Finanzholding-Gruppe gehörenden Hamburger Sparkasse AG entfällt hierdurch.

Der Offenlegungsbericht der HASPA Finanzholding wird auf der Homepage der HASPA Finanzholding veröffentlicht:
<http://www.haspa-finanzholding.de/unternehmen-57640/>

Kundenzufriedenheit

Wir wollen für Menschen und Unternehmen in der Metropolregion Hamburg zu jeder Zeit der wichtigste persönliche Ansprechpartner in Finanzfragen sein – unabhängig von Einkommen, Vermögen oder Herkunft. Ihre persönlichen Interessen und Bedürfnisse stehen im Mittelpunkt unseres Handelns.

Die Zufriedenheit unserer Kunden steht für uns an erster Stelle. Sie ist die Grundlage der Erfüllung unseres gesellschaftlichen Auftrags. Denn zufriedene Kunden empfehlen uns als Finanzpartner weiter – und ermöglichen es uns so, die Ressourcen zu erwirtschaften, die wir in die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in der Region investieren. Die Umsetzung der Qualitätsvorgaben überprüfen wir regelmäßig im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems sowie durch jährliche Kundenzufriedenheitsbefragungen, After-Sales-Befragungen und Kundenforen.

Die Kundenzufriedenheit gehört zu den wichtigsten Unternehmenszielen. Wir wollen Kunden durch unser Verhalten, unsere Angebote, Leistungen und Produkte überzeugen und von ihnen empfohlen werden. Auf diese Weise wollen wir der meistempfohlene Finanzpartner in Hamburg werden, Marktanteile gewinnen und weiter wachsen. Zur Überprüfung dieser Zielsetzungen sind die folgenden Kennzahlen fest etabliert:

1. Weiterempfehlungsbereitschaft
2. Kundenzufriedenheit
3. Nettoneukunden-Entwicklung

Diese Kennzahlen sind fester Bestandteil der strategischen Planungen und werden laufend evaluiert. Auf der Basis dieser Planungen werden Jahresziele für diese Kennzahlen festgelegt, welche wesentlicher Bestandteil der Zielvereinbarungen für Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter sind. Die vierteljährlich durchgeführte Kundenzufriedenheitsanalyse ermöglicht die regelmäßige Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen unserer Privat- und Firmenkunden. Die Erörterung der Ergebnisse erfolgt u. a. viermal im Jahr in den Quartalsberichten im Gesamtvorstand.

Aktuelle Werte 2017 im Privatkundengeschäft:

53 % der Privatkunden würden die Haspa weiterempfehlen.

67 % der Privatkunden bewerten die Leistungen der Haspa als ausgezeichnet bzw. sind sehr zufrieden.

Rund 1.000 Nettoneukunden wurden gewonnen.

Kundenbeschwerden sehen wir als Chance, uns zu verbessern. Der Dialog mit kritischen Kunden ist für uns eine Selbstverständlichkeit, unabhängig davon, ob es sich um ein persönliches Gespräch oder um Kommunikation über soziale Medien wie etwa Facebook handelt.

Seit 1995 haben wir ein aktives Beschwerdemanagement etabliert, in dessen Rahmen wir alle Kundenäußerungen analysieren, um kontinuierlich potenzielle Fehlerquellen zu entdecken und unser Angebot im Sinne der Kunden weiterzuentwickeln.

Leistungsindikatoren DNK 8

Leistungsindikator G4-51a

Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte

Wir halten die Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (InstitutsVergV) ein.

Informationen zur Vergütungspolitik sind im Offenlegungsbericht der HASPA Finanzholding enthalten.

Der Offenlegungsbericht der HASPA Finanzholding wird auf der Homepage der HASPA Finanzholding veröffentlicht.

<http://www.haspa-finanzholding.de/unternehmen-57640/>

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie 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.

Die Haspa beschäftigt nur Mitarbeiter im Inland. Dieser Indikator wird aus Vertraulichkeitsgründen nicht erhoben.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Entsprechend unseres im Jahr 2017 vom Vorstand beschlossenen Nachhaltigkeitsverständnisses verstehen wir nachhaltiges Denken und Handeln als Chance, für unsere Anspruchsgruppen Mehrwerte zu schaffen. Zu unseren Anspruchsgruppen zählen wir unsere Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter, die HASPA Finanzholding als unsere Eigentümerin, sowie alle am nachhaltigen Handeln der Haspa Interessierten in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Ihre Definition orientiert sich an unserem satzungsmäßigen Auftrag und wurde unter Einbindung des Vorstands festgelegt. Eine wissenschaftliche Studie des Instituts für Kreditwesen der Universität Münster im Auftrag der Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe e. V. bestätigt diese Anspruchsgruppen der Haspa.

Die Haspa und die Mehrzahl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der Metropolregion Hamburg verwurzelt. Als Sparkasse führen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit und unseres gesellschaftlichen Engagements einen kontinuierlichen Austausch mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern, der Wirtschaft, den gesellschaftlichen Institutionen sowie den Bürgern in der Region. Eine Vielzahl von Dialogen ist fest in den Filialen und den zentralen Unternehmensbereichen etabliert.

Beiräte in den Regionen und für die zentralen Unternehmensbereiche

Eine wichtige Plattform für die Einbindung unserer Anspruchsgruppen sind die Beiräte in den 28 Regionen, in die die Haspa ihr Geschäftsgebiet 2015 untergliedert hat. Jeder regionale Beirat hat 8 bis 12 Mitglieder. Hinzu kommt ein Zentraler Beirat für die Unternehmensbereiche Unternehmenskunden, Immobilienkunden und Private Banking.

Im Sinne der Haspa-Satzung bestehen die Mitglieder der Beiräte aus Meinungsbildnern und Gestaltern der jeweiligen Region. Es sind alle Kunden- und Bevölkerungsgruppen vertreten: Das Spektrum reicht von Handwerkern, Händlern und Vertretern von lokalen Institutionen, Vereinen und Verbänden bis hin zu bedeutenden Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens in Hamburg. Der Frauenanteil in den Beiräten beträgt 25 Prozent. Ziel ist es, eine stärkere Vernetzung der Haspa mit den Menschen in der Region zu erreichen und spezifische Angebote für regionale Bedarfe zu entwickeln. Wir erhalten über die Beiräte wichtige Impulse aus Wirtschaft und Gesellschaft für die Weiterentwicklung unserer Leistungen und unseres nachbarschaftlichen Engagements.

Filiale der Zukunft: Treffpunkt für die Nachbarschaft

2017 ist bei der Haspa ein neues Filialkonzept gestartet, das bis 2020 in der Fläche komplett ausgerollt wird. Die Filialen sollen noch stärker als bisher zu Treffpunkten für die Nachbarschaft in den Stadtteilen werden. Damit wollen wir uns mit den Menschen und Unternehmen, Vereinen, Verbänden und Institutionen vor Ort noch stärker vernetzen und in den Dialog treten – auch zu Themen, die über das Bankgeschäft hinausgehen.

Kontinuierlicher Dialog mit Mitarbeitern

In der Haspa ist der regelmäßige Austausch zwischen Führungskräften und Mitarbeitern fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Gefördert wird der kontinuierliche Austausch durch Jahres- und Zwischengespräche. Außerdem sind die regelmäßig durchgeführten Mitarbeiterbefragungen und Führungsfeedbacks wirksame Instrumente, den Dialog mit den Mitarbeitern zu intensivieren.

Jahresgespräche mit Lieferanten und Geschäftspartnern

Ein weiteres Beispiel für die Einbindung von Anspruchsgruppen sind die Jahresgespräche mit wichtigen Lieferanten und Kooperationspartnern der Haspa. Mit den für die Haspa bedeutsamsten Lieferanten werden Jahresgespräche geführt. Dabei werden die interne Bewertung des Lieferanten mit ihm besprochen und mögliche bzw. notwendige Veränderungen diskutiert. Ziel ist es, eine positive Lieferantenentwicklung zu erreichen bzw. eine positive Bewertung dauerhaft zu erhalten. Mit unseren Kooperationspartnern aus dem Produktbereich werden mindestens jährliche Strategiegespräche über die Zusammenarbeit, mögliche Verbesserungen des Produktportfolios oder die Ausrichtung auf neue Kundenbedürfnisse geführt.

Wesentlichkeitsprüfung

Die Haspa ist mit den Menschen und Unternehmen, Vereinen und Verbänden in der Metropolregion Hamburg eng vernetzt. Aus den Gesprächen mit unseren Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern sowie dem Dialog mit Verbänden und Institutionen zum Beispiel aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, Bildung und Wissenschaft sowie aus der Befragung interner Experten wissen wir, dass die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit mit seinen zahlreichen Aspekten unterschiedlich gesehen wird. Mit dem vorliegenden Bericht nach den Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex schaffen wir erhöhte Transparenz zur Nachhaltigkeitsleistung der Haspa, um vorhandenen Informationsbedarf zu decken und künftig den Dialog mit allen am Thema Nachhaltigkeit Interessierten intensivieren zu können.

Leistungsindikatoren DNK 9

Leistungsindikator G4-27

a. Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.

Aus Gesprächen mit unseren Anspruchsgruppen wissen wir, dass die flächendeckende regionale Präsenz in der Metropolregion Hamburg und das Angebot von Finanzdienstleistungen für alle Kundengruppen besonders wichtig sind. Außerdem wird das Angebot nachhaltiger Anlagemöglichkeiten sowie die Vermittlung von Förderkrediten für nachhaltige Zwecke gewünscht. Kundenorientiertes, faires Verhalten und vielfältige Förderungen gemeinnütziger Einrichtungen stehen bei unseren Anspruchsgruppen ebenfalls im Fokus.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Nachhaltige Fonds

Die Haspa bietet allen Menschen und Unternehmen Zugang zu modernen Finanzdienstleistungen. Dazu gehören auch Anlageprodukte mit einem besonderen ökologischen und sozialen Nutzen. Mit nachhaltigen Fonds bietet die Haspa ein Produktspektrum für Kunden, die ihr Geld in sozial und ökologisch besonders verantwortlich handelnde Unternehmen investieren möchten. Im Jahr 2017 legten unsere Kunden ein Volumen von 564 Mio. Euro (483 Mio. Euro in 2016) in nachhaltigen Fonds an. Es wurde in folgende nachhaltige Fonds investiert: Swissscanto GreenInvest Equity, Pictet Water Fund, MEAG Fair Return, Hamburger Stiftungsfonds und Hamburger Nachhaltigkeitsfonds „Best in Progress“.

Anlageschwerpunkte der Fonds:

Swissscanto GreenInvest Equity: Der Fonds investiert weltweit in Aktien. Es werden dabei ausschließlich Unternehmen berücksichtigt, welche den Grundsätzen der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit Folge leisten. Die Auswahl der einzelnen Wertpapiere obliegt dem Fondsmanagement.

Pictet Water Fund: Beim Pictet Water Fund werden zur Kapitalsteigerung mindestens zwei Drittel des Vermögens in Aktien von Gesellschaften weltweit investiert, die im Bereich Wasser tätig sind. Der Teilfonds legt den Schwerpunkt auf Unternehmen, die in der Wasserversorgung oder der Wassertechnologie aktiv sind oder Umweltdienstleistungen oder Dienstleistungen in der Wasseraufbereitung erbringen. Die Auswahl der einzelnen Wertpapiere obliegt dem Fondsmanagement.

MEAG Fair Return: Ziel des Fonds ist ein attraktiver Wertzuwachs unter Berücksichtigung nachhaltiger Grundsätze. Der MEAG Fair Return investiert überwiegend in Wertpapiere, deren Aussteller nachhaltig wirtschaften, d.h. die ihren finanziellen Erfolg mit Rücksicht auf Umwelt und Gesellschaft erzielen. In diesem Rahmen obliegt die Auswahl der einzelnen Wertpapiere dem Fondsmanagement.

Nachhaltige Fonds	2017		2016	
	Anzahl	Volumen in €	Anzahl	Volumen in €
Swissscanto GreenInvest Equity	1.035	10.302.000	1.634	13.202.000
Pictet Water Fund	1.511	27.184.000	1.988	25.590.000
MEAG Fair Return	12	3.575.000	5	209.000
Hamburger Stiftungsfonds	12.044	502.863.000	11.900	443.494.000
Hamburger Nachhaltigkeitsfonds „Best in Progress“	308	20.040.000	-	-
Gesamt	14.910	563.964.000	15.527	482.495.000

Haspa-Eigenemissionen: Hamburger Nachhaltigkeitsfonds „Best in Progress“ und Hamburger Stiftungsfonds

Die Haspa hat 2017 in Zusammenarbeit mit der Deka einen neuen Nachhaltigkeitsfonds aufgelegt – den Hamburger Nachhaltigkeitsfonds „Best in Progress“.

Der „Best in Progress“-Ansatz beschreibt ein Auswahlkonzept, das nicht den Status quo eines Nachhaltigkeitsprofils, etwa eines Unternehmens, betrachtet, sondern auf die Fortschritte im Nachhaltigkeitsmanagement in der jüngeren Vergangenheit abstellt. Eine Grundannahme für diesen Ansatz ist die These, dass eine zunehmende Qualität im Nachhaltigkeitsmanagement im positiven Zusammenhang mit der finanziellen Performance bzw. dem wirtschaftlichen Erfolg steht. Somit soll das Auswahlverfahren auch bessere Rückschlüsse auf das Rendite-Risiko-Profil der Kapitalanlage ermöglichen können.

Der Fonds, der seit Januar 2017 in drei und seit April 2017 in vier Tranchen ausgegeben wird, wählt die Titel aus dem Stoxx 600 aus. Das Auswahlverfahren gliedert sich in mehrere Schritte und filtert sowohl nach einem deutlichen Nachhaltigkeitsfortschritt als auch nach bestimmten qualitativen und quantitativen Ausschlusskriterien.

Der mehrstufige Auswahlprozess beginnt zunächst damit, alle Aktientitel herauszufiltern, die nach ethisch-nachhaltigen Standards nicht in das Portfolio passen. Hierzu zählen Unternehmen aus dem Sektor der Atomenergie wie Händler, Produzenten und auch Betreiber und Eigentümer von Uranminen. Ausgeschlossen werden auch Produzenten von fossilen Energieträgern. Nicht berücksichtigt werden zudem Hersteller und Händler von konventionellen und kontroversen Rüstungsgütern.

Eine Besonderheit des Hamburger Nachhaltigkeitsfonds besteht unter anderem darin, dass auch qualitative Faktoren in die Bewertung eingeschlossen werden. Fällt ein Unternehmen durch eine Vielzahl von Kontroversen auf oder stehen schwerwiegende Verstöße gegen Arbeits- und Menschenrechte im Raum, bleibt es im Portfolio außen vor.

Im nächsten Schritt werden die Unternehmen ausgewählt, die einen Mindeststandard an Nachhaltigkeit gewährleisten.

Der letzte Schritt überprüft abschließend die Einzeltitel nach den größten Fortschritten, die in den letzten drei bis vier Nachhaltigkeitsbewertungen erreicht werden konnten.

Die Haspa arbeitet eng mit externen Fachexperten zusammen. Der "Best-in-Progress"-Ansatz wurde vom Institut für nachhaltige Kapitalanlagen (NKI) unter Federführung des Institutsleiters Rolf D. Häbeler entwickelt. Die imug Beratungsgesellschaft erstellt zusammen mit der europäischen ESG-Ratingagentur Vigeo Eiris regelmäßige Nachhaltigkeitsanalysen und Nachhaltigkeitsbewertungen, um die Auswahl der relevanten Aktiengesellschaften zu gewährleisten.

Zu den Eigenemissionen aus unserem Hause zählt auch der Hamburger Stiftungsfonds, den wir in Zusammenarbeit mit der Deka aufgelegt haben.

Der Hamburger Stiftungsfonds ist ein Mischfonds, dessen Anlagepolitik sich an den typischen Stiftungsbedürfnissen orientiert. Dazu zählen in erster Linie Substanzerhalt in Kombination mit verlässlicher Ausschüttung. Das Thema Nachhaltigkeit wird beim Hamburger Stiftungsfonds im Wesentlichen durch Ausschlusskriterien berücksichtigt. Deren Einhaltung lässt das Fondsmanagement vierteljährlich von oekom research beurteilen. Daneben wird zweimal pro Jahr ein Transparenzbericht durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Rödl & Partner für den Fonds veröffentlicht, der im Internet abrufbar ist und unter anderem das Nachhaltigkeitsprofil des Fonds darstellt.

Kredite für Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz

Die Haspa fördert Nachhaltigkeit durch die Vergabe von Krediten. In unserem Kreditbestand sind Finanzierungen für den Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz, erneuerbare Energien und soziale Zwecke enthalten. Da wir unsere Kreditvergabe jedoch nicht gesondert nach diesen Verwendungszwecken erfassen, kann der Umfang der Kreditfinanzierungen der Haspa, die die nachhaltige Entwicklung der Metropolregion Hamburg vorantreiben, derzeit nicht quantifiziert werden.

Die Vermittlung von Krediten von Förderbanken für nachhaltige Zwecke ist ein wichtiges Element der von uns für die Kunden entwickelten Finanzierungslösungen. Dabei spielen insbesondere die Förderprogramme der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) eine zentrale Rolle.

Die Steigerung der Energieeffizienz in privaten Haushalten und Unternehmen ist für das Erreichen der Klimaschutzziele von hoher Bedeutung. Die energetische Modernisierung von Gebäuden ebenso wie Investitionen in die Steigerung der betrieblichen Energieeffizienz sind deshalb wichtige Themen in der Beratung und Gegenstand zahlreicher Finanzierungen. So stellten wir 2017 neben eigenen Kreditmitteln Förderkredite der KfW in Höhe von 191,6 Mio. Euro (172,5 Mio. Euro 2016) für die Finanzierung von Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz in der Region bereit.

Kredite für Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz	2017		2016	
	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €
KfW Energieeffizientes Bauen Programme	379	117.127.000	448	119.541.000
KfW Energieeffizient Sanieren Programme	256	43.975.000	298	22.719.000
KfW Energieeffizienzprogramme	19	28.737.000	20	30.181.000
KfW Umweltprogramm	2	1.710.000	1	100.000
Förderkredite	656	191.549.000	767	172.541.000

Kredite für erneuerbare Energien

Als Haspa engagieren wir uns für das Gelingen der Energiewende in der Region. Für den Ausbau erneuerbarer Energien stellten wir neben eigenen Kreditmitteln 2017 Förderkredite der KfW mit einem Volumen in Höhe von rund 25,1 Mio. Euro (15,3 Mio. Euro 2016) bereit.

Kredite für erneuerbare Energien	2017		2016	
	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €	Anzahl	Neuzusagen Volumen in €
KfW Erneuerbare Energien Speicher	20	487.000	10	205.000
KfW Erneuerbare Energien Standard	9	24.451.000	8	15.100.000
KfW Erneuerbare Energien Premium	3	146.000	0	0
Förderkredite	32	25.084.000	18	15.305.000

Kredite für soziale Zwecke

Der demografische Wandel macht Investitionen im Wohnungsbau notwendig. Ziel ist es, die Barrierefreiheit in Gebäuden zu verbessern und generationengerechtes Wohnen zu erleichtern. Die Haspa finanziert Projekte in diesem Bereich und ist ein verlässlicher Partner für Kunden, die ihr Haus oder ihre Wohnung altersgerecht umbauen möchten. Wir finanzieren auch große Projekte wie zum Beispiel den Bau von Altenheimen, Kitas oder Mehrgenerationenhäuser.

Neben Krediten aus eigenen Mitteln für soziale Zwecke wurden 2017 Förderkredite des KfW-Programms Altersgerecht Umbauen mit einem Volumen von mehr als 1,5 Mio. Euro (mehr als 2,3 Mio. Euro 2016) bereitgestellt.

Förderungen von Existenzgründungen

Durch die Begleitung von Existenzgründern als Hausbank leisten wir einen wichtigen Beitrag zur regionalen Wirtschaftsentwicklung, zur Umsetzung von Innovationen und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in der Metropolregion Hamburg. Keine andere Bank in der Hansestadt vergibt so viele Gründerkredite wie die Haspa.

Das seit 1985 bestehende Haspa StartUp-Center ist ein zentraler Akteur und Triebfeder für eine vitale Gründerszene in Hamburg. Im Jahr 2017 wurden dort 1.020 Konzepte von Gründern analysiert und 380 Vorhaben mit insgesamt rund 56 Mio. Euro unter Einbindung öffentlicher Fördermittel finanziert (2016 waren es 994 Konzepte, 330 Vorhaben und 50 Mio. Euro). Unter den Förderbanken haben die KfW und die IFB Investitions- und Förderbank Hamburg einen besonders hohen Stellenwert.

Existenzgründer werden im Haspa StartUp-Center von einem 20-köpfigen Spezialistenteam betreut. Alle Beraterinnen und Berater haben sich mit einem Zertifikat für die Arbeit mit Gründungsvorhaben qualifiziert. Sie arbeiten eng vernetzt mit allen Förder- und Beratungseinrichtungen der Stadt zusammen.

Das Haspa StartUp-Center ist fest in die Gründungsnetzwerke der Metropolregion Hamburg eingebunden. Die Zusammenarbeit mit norddeutschen Bürgschaftsbanken und der IFB Investitions- und Förderbank Hamburg ist eng. Als einziges Hamburger Kreditinstitut ist die Haspa im Vergabeausschuss für InnoRampUp – einem Programm der Stadt Hamburg zur Vergabe von Zuschüssen an innovative Start-ups – vertreten. Wir wirken im Ausschuss Unternehmensgründung der Handelskammer Hamburg, in Gremien der Bürgschaftsbanken, im Beirat "Haus der Jungen Produzenten" von Studio Hamburg und zahlreichen Juries mit – u. a. in der Jury des Deutschen Gründerpreises. Wir führen regelmäßig Netzwerkveranstaltungen durch und unterstützen neue Veranstaltungsformate wie 12min.me und sind in mehreren Coworking Spaces im Einsatz. Mit den Hamburger FinTechs sind wir ebenfalls eng vernetzt.

Die Haspa ist an drei Acceleratoren beteiligt: Next Commerce Accelerator, Next Media Accelerator und Next Logistic Accelerator, um Hamburger Unternehmen bei der Digitalisierung zu unterstützen. Sie ermöglichen jungen Technologieunternehmen und ansässigen Firmen eine intensive Zusammenarbeit zur Entwicklung neuer Geschäftsmodelle. Damit tragen wir dazu bei, dass Hamburg auch in Zukunft ein prosperierender Wirtschaftsstandort bleibt, der attraktive Arbeitsplätze, Wohlstand und eine hohe Lebensqualität bietet.

Im Jahr 2017 haben wir das Bundesministerium für Wirtschaft und die KfW bei der Entwicklung und Pilotierung der Gründerplattform 4.0 unterstützt, die im Frühjahr 2018 an den Start gehen soll.

Mit dem Hamburger Gründerpreis würdigt die Haspa seit 2001 gemeinsam mit Partnern (Hamburger Abendblatt, Hamburg1 Fernsehen, Handelskammer Hamburg, Handwerkskammer Hamburg, Studio Hamburg, Altonaer Fischauktionshalle) Mut und Erfolg von Persönlichkeiten, die durch ihre unternehmerische Initiative den Wirtschaftsstandort Hamburg stärken.

Leistungsindikatoren DNK 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt oder sozialen Faktoren durchlaufen

Nachhaltigkeitsstandards

Passivgeschäft

Nachhaltigkeitskriterien sind für einzelne Passivprodukte definiert und werden in den jeweiligen Produktinformationen dokumentiert. Hierzu zählen nachhaltige Fonds (vgl. hierzu Kriterium 10, Nachhaltige Fonds), der Hamburger Stiftungsfonds sowie der im Jahr 2017 von der Haspa aufgelegte Hamburger Nachhaltigkeitsfonds „Best in Progress“ (vgl. hierzu Kriterium 10, Eigenemissionen mit Nachhaltigkeitsbezug).

Eigenanlage

Bei den Eigenanlagen wird zur Portfoliodiversifikation weltweit in Assetklassen investiert, denen Länderrisiken zugrunde liegen können. Zur Begrenzung der Länderrisiken und zur Vermeidung von damit in Zusammenhang stehenden Reputationsrisiken verfolgen wir das Ziel, weder direkt (z. B. Staatsanleihen, CDS) noch indirekt (z. B. Unternehmensanleihen, Aktien, ABS) in Kriegs- und Krisenländern zu investieren (z. B. in durch UN-Resolutionen sanktionierte Länder). Hierzu wird im Unternehmensbereich Kredit und Recht bezugnehmend auf eine Embargoliste des Zolls eine Ländernegativliste geführt, die regelmäßig anlassbezogen aktualisiert wird. Wir verfolgen außerdem das Ziel, Investitionen in Agrarprodukte auszuschließen.

Umweltbelange

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt und wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Bewertung von Risiken im Bereich Umweltbelange

Aus unternehmerischer Verantwortung und unserem Selbstverständnis als Sparkasse bekennen wir uns zum Prinzip der Nachhaltigkeit. Das vom Vorstand der Haspa beschlossene Nachhaltigkeitsverständnis definiert u. a. die Beachtung von Umweltbelangen als wesentlichen Aspekt. Danach bringt die Haspa wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlichen und ökologischen Anforderungen in Einklang und geht mit Ressourcen schonend um.

Die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben zum Umweltschutz ist für uns selbstverständlich. So halten wir zum Beispiel alle gesetzlichen Standards in den Bereichen Entsorgung, Trinkwasser und Energie ein. Bei Neubauten und Sanierungsmaßnahmen halten wir die Vorgaben gemäß EEWärmeG und EnEV ein.

Darüber hinausgehende Konzepte liegen nicht vor, weil dazu zunächst die Datenbasis verbessert werden müsste.

Für Service und Beratung und die von uns angebotenen Finanzdienstleistungen benötigen wir vor allem Personal, IT sowie Filial- und Büroflächen. Die Nutzung dieser Ressourcen hat im Verhältnis zu anderen Branchen einen relativ geringen Einfluss auf die Umwelt. Entsprechend sehen wir keine wesentlichen Risiken für die Umwelt aufgrund des Bankbetriebs.

Maßnahmen zur Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung

Die Haspa hat in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen implementiert, um die Umweltfreundlichkeit im Geschäftsbetrieb zu erhöhen, die im Folgenden dargestellt werden. Darüber hinausgehende Konzepte liegen nicht vor.

2015 wurde der Bezug von Strom vollständig auf Ökostrom aus nachhaltiger Erzeugung umgestellt. Unser Stromanbieter garantiert außerdem, dass mindestens 25 Prozent des bezogenen Stroms aus besonders jungen und hochmodernen Wasser-, Wind- und Biomassekraftwerken stammt.

Der Papierbezug wurde nach folgenden Umweltkriterien umgestellt: geringere Grammaturen (75 g statt 80 g), recycelbares, zertifiziertes Papier (EU Ecolabel, PEFC-Label, ECF- und FSC-Label). Für die Kontoauszugsdrucker verwenden wir seit Mitte 2015 FSC-zertifiziertes KAD-Papier.

Beim neuen Filialkonzept „Filiale der Zukunft“ haben wir systematisch Nachhaltigkeitsaspekte in der Beschaffung berücksichtigt. Dazu gehören die Einhaltung sozialer Standards durch unsere Lieferanten sowie ökologische Aspekte wie Wiederverwertbarkeit und Energieeffizienz bei Ausstattung und technischen Anlagen. So sind zum Beispiel alle Stühle in den neuen Filialen vollständig wiederverwertbar. Im Jahr 2017 wurden die ersten 5 Filialen zu „Filialen der Zukunft“ umgebaut. In 2018 sollen über 30 Filialen auf das neue Konzept umgestellt werden.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Modernisierung von technischen Anlagen. Seit 2013 wurden alte Lüftungsanlagen und Umwälzpumpen durch neue energieeffiziente Anlagen ersetzt. Beispielsweise wurden in der Haspa-Zentrale am Adolphsplatz 2011 eine neue Kältemaschine und 2016 etwa 20 neue Umwälzpumpen installiert. Energetische Inspektionen der Kälte- und Lüftungsanlagen nach der aktuell gültigen EnEV-Fassung sind im Jahr 2015 erfolgt. In der Folge werden diese Inspektionen alle zehn Jahre wiederholt. Nach diesen Überprüfungen wurden zum Teil erforderliche energetische Optimierungsmaßnahmen durchgeführt. Im Jahr 2015 wurde außerdem ein Energieaudit nach dem EDL-G für diverse technische Anlagen, wie z. B. Lüftungs- und Kälteanlagen, erstmals durchgeführt.

Der Fuhrpark der Haspa wurde 2016 um sechs Elektroautos erweitert. Darüber hinaus verfügen wir über insgesamt zehn interne Ladestationen.

Im IT-Bereich setzen wir auf den möglichst weitreichenden, ressourcenschonenden Einsatz von Thin Clients und zentralisierte Server sowie auf die ressourcenschonende, teamübergreifende Aufstellung von technischen Multifunktionsdruckern (Fax, Kopierer, Drucker, Scanner).

Der Ausbau unserer Online- und mobilen Services und die immer stärkere Nutzung digitaler Angebote durch unsere Kunden gehen Hand in Hand und führen zu Ressourceneinsparungen zum Beispiel beim Papierverbrauch.

Zur Reduzierung von Ressourcen bestehen weitere Maßnahmen:

Mit GoGreen nutzen wir den klimaneutralen Versand der Deutschen Post.

Im Zuge der Digitalisierung haben wir z. B. eine elektronische Postbox eingeführt, die Postversand und Papierverbrauch reduziert.

Dienstreisen mit der Deutschen Bahn erfolgen CO₂-neutral.

Mit dem Jobticket des Hamburger Verkehrsverbunds fördern wir die nachhaltige Nutzung des ÖPNV durch unsere Mitarbeiter.

Im Rahmen der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ fördern wir den umweltschonenden und die Gesundheit fördernden Radverkehr.

Leistungsindikatoren DNK 11-12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

Papierverbrauch in t : 625

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Stromverbrauch in kWh: 20.297.000

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs

Stromverbrauch in kWh: 20.297.000

Vorjahr: Stromverbrauch in kWh: 21.703.000

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quelle

Zahlen für 2017 liegen nicht vor, vgl. dazu Kriterium 13.

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode

Zahlen für 2017 liegen nicht vor, vgl. dazu Kriterium 13.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen und die bisherigen Ergebnisse an.

Leistungsindikatoren DNK 13

Umweltziele

Da wir zurzeit die Beanspruchung natürlicher Ressourcen nicht vollständig erfassen, ist die Ermittlung der klimarelevanten Treibhausgasemissionen nicht möglich.

Wir prüfen die Erhebung von Umweltkennzahlen, um künftig über mögliche Fortschritte bei der von uns grundsätzlich angestrebten Verringerung des Ressourceneinsatzes und von Treibhausgasemissionen berichten zu können. Angesichts von über 200 Standorten ist diese Prüfung noch nicht abgeschlossen. Die Erarbeitung konkreter Konzepte kann erst auf dieser Basis erfolgen; der Vorstand ist dabei im Rahmen des für Nachhaltigkeit definierten Verfahrens einzubinden.

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Zahlen für 2017 liegen nicht vor, vgl. dazu Kriterium 13.

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte Energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Zahlen für 2017 liegen nicht vor, vgl. dazu Kriterium 13.

Leistungsindikator G4-EN17

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Zahlen für 2017 liegen nicht vor, vgl. dazu Kriterium 13.

Leistungsindikator G4-EN19

Reduzierung der THG-Emissionen

Zahlen für 2017 liegen nicht vor, vgl. dazu Kriterium 13.

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Beschäftigungspolitik

Die Haspa bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Metropolregion Hamburg viele qualifizierte Tätigkeiten in einem modernen und teamorientierten Arbeitsumfeld. Sie unterliegt dem „Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken“, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Durch leistungsgerechte Vergütung, Personalentwicklung und flexible Arbeitszeit unterstützt die Haspa Motivation sowie unternehmerisches Denken und Handeln ihrer Beschäftigten. Über die bankentariflichen Gehaltszahlungen hinaus gewähren wir Sozialleistungen, die die Attraktivität der Haspa als Arbeitgeber stärken. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Haspa werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten.

Von den über 5.000 Beschäftigten der Haspa stehen rund zwei Drittel im direkten Kontakt zu unseren Kunden. Die Mehrzahl unserer Beschäftigten lebt im Geschäftsgebiet, das heißt in der Metropolregion Hamburg.

Aus- und Weiterbildung

Die Haspa bildet hier vor Ort Nachwuchskräfte aus und entwickelt ihre Fähigkeiten und Kenntnisse kontinuierlich weiter. Mit über 300 Auszubildenden ist die Haspa einer der größten privaten Ausbildungsbetriebe in Hamburg. Wir bilden zu Bankkaufleuten und zu Kaufleuten für Büromanagement aus. Außerdem gibt es ergänzend zur Ausbildung bei der Haspa zwei duale Studienangebote. An der Hamburg School of Business Administration (HSBA) können Auszubildende der Haspa ein duales Studium zum „Bachelor of Science in Business Administration“ oder zum „Bachelor of Science Wirtschaftsinformatik“ absolvieren.

Die Hälfte unserer Nachwuchskräfte sind junge Frauen. 87 Prozent unserer Auszubildenden haben Abitur, 6 Prozent Fachhochschulreife und 7 Prozent einen Realschulabschluss. Im Rahmen unseres Angebots zur Doppelqualifizierung „DualPlus“ können Realschüler parallel zur Ausbildung ihre Fachhochschulreife erwerben.

Mit unserem Förderprogramm „Top-Azubi-Modell“ eröffnen wir besonders leistungsstarken und engagierten Auszubildenden zusätzliche Bildungsangebote und Karriereperspektiven. So bieten wir unseren Top-Azubis bereits ein Jahr vor Ende der Ausbildung eine Übernahmegarantie ins Angestelltenverhältnis. Die Haspa wurde 2017 von der Handelskammer Hamburg für ihre herausragenden Leistungen in der Berufsausbildung ausgezeichnet. Außerdem erhielten wir zum dritten Mal in Folge in der Befragung „Hamburgs beste Ausbildungsbetriebe“ die höchstmögliche Auszeichnung.

Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Entsprechend der Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten gewährleistet. Darüber hinaus können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Beschwerderechten, Personalentwicklungsprozessen und Feedbackmechanismen regelmäßig in der Haspa einbringen. Im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens kann jeder Beschäftigte Ideen, Optimierungs- und Verbesserungsvorschläge einreichen und sich aktiv an der Weiterentwicklung der Haspa beteiligen.

Spezifische Dialogformate ermöglichen ergänzend einen vertiefenden persönlichen Austausch über relevante Zukunftsthemen, zu denen auch Nachhaltigkeitsaspekte gehören. Dazu zählen regelmäßige persönliche Vorstandsdialoge mit Auszubildenden („Azubis beraten den Vorstand“) oder auch mit Beschäftigten aus allen Bereichen der Haspa („Vorstand im Dialog“). Jährlich wechselnd wird darüber hinaus entweder eine Mitarbeiterbefragung oder ein Führungsfeedback, d. h. die Beurteilung des Führungsverhaltens durch die Beschäftigten, durchgeführt.

Bewertung von Risiken im Bereich Arbeitnehmerbelange

Die Ausrichtung der Haspa auf die Zukunft und Effizienzsteigerungen führen zu einem verminderten Bedarf an Beschäftigten. Zur sozialverträglichen Anpassung der Personalkapazitäten stehen Personalinstrumente zur Verfügung, die zugleich die Attraktivität des Arbeitgebers Haspa erhöhen. Hierzu zählen zum Beispiel die Möglichkeit, Gehalt in Urlaub umzuwandeln, Sabbaticals, die Förderung von Teilzeit im Alter sowie Vorruhestandsregelungen.

Auch aufgrund des demografischen Wandels hat die Haspa jedoch weiterhin Bedarf an qualifizierten Fachkräften und Auszubildenden, damit wir auch künftig sowohl für kompetenten Service und Beratung als auch für Spezialaufgaben in zentralen Unternehmensbereichen über genügend Personal verfügen. Vor diesem Hintergrund entwickelt die Haspa die Kompetenzen ihrer Beschäftigten systematisch weiter. Die fachliche Weiterqualifizierung ist uns dabei ebenso wichtig wie die Möglichkeit, persönliche Anliegen der Beschäftigten, wie zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mit den Interessen der Haspa zu vereinbaren. Dies trägt zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität bei, die für die Bindung und Rekrutierung motivierter und leistungsstarker Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter notwendig ist.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern und wie es diese umsetzt.

Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit

Für die Haspa ist die Gleichbehandlung aller Beschäftigten eine Selbstverständlichkeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei ihrer Zusammenarbeit zur allgemeinen Gleichbehandlung und gegenseitigem Respekt ohne Unterscheidung oder Benachteiligung zum Beispiel aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familienstand, sexueller Orientierung oder jeglichen anderen Eigenschaften verpflichtet. Diese Erwartung ist im Ethik-Kodex der Haspa festgehalten, der Bestandteil der Rahmenanweisung des Vorstands und damit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bindend ist.

Wir erfüllen die Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes umfassend. Im Jahr 2017 wurde eine Eingabe bei der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gemacht. Dabei handelte es sich nicht um einen Diskriminierungsfall. Der Sachverhalt konnte aufgeklärt werden.

Aufgrund geltender tariflicher und interner kollektivrechtlicher Bestimmungen werden in der Haspa Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für gleiche Tätigkeiten gleich vergütet. Nähere Informationen hierzu sind im „Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 des EntgTranspG“ enthalten, der im Geschäftsbericht 2017 der Hamburger Sparkasse veröffentlicht wird (www.haspa.de/geschaeftsbericht).

Förderung von Diversität

Die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit gehört für die Haspa zur Unternehmenskultur. Unsere Auszubildenden sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind so vielfältig wie unsere Gesellschaft und unsere Kunden. Die unterschiedliche Herkunft und Mehrsprachigkeit vieler unserer Auszubildenden und Beschäftigten nutzen wir, indem sie nach Möglichkeit in Filialen eingesetzt werden, die einen fremdsprachigen Kundenkreis haben. Auf diese Weise ist die Beratung unserer Kunden in verschiedenen Sprachen möglich. Außerdem besteht das Angebot von Beratung in Gebärdensprache durch eine unserer Mitarbeiterinnen.

Junge Menschen und Beschäftigte mit langjähriger Berufserfahrung arbeiten bei der Haspa kundenorientiert Hand in Hand. Das Durchschnittsalter liegt bei rund 42 Jahren.

Die Vielfalt unserer Beschäftigten sehen wir als eine Bereicherung für die Haspa an. Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ haben wir unser Bekenntnis zu Fairness und Wertschätzung von Menschen in Unternehmen sowie zur Schaffung eines vorurteils- und ausgrenzungslosen Arbeitsumfelds unterstrichen.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

Der Frauenanteil in unserer Belegschaft beträgt 55 Prozent. In den Führungspositionen sind Mitarbeiterinnen mit einem Anteil von 18 Prozent jedoch unterrepräsentiert. Deshalb wollen wir verstärkt Frauen für Führungspositionen gewinnen. Wir fördern die Karrieren von Frauen zum Beispiel durch Jobsharing in Führungspositionen, Angebote wie die Seminarreihe „Strategien für Frauen im Beruf“, flexible Teilzeitmodelle und Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Ferien sowie in Notfällen.

Im Aufsichtsrat der Haspa beträgt der Anteil der weiblichen Mitglieder 12,5 Prozent (2 von 16 Mandaten). Der Aufsichtsrat hat 2017 beschlossen, dass der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat bis zum 30. Juni 2022 auf 18,75 Prozent (3 von 16 Mandaten) gesteigert werden soll.

Dem fünfköpfigen Vorstand der Haspa gehört eine Frau an. Der Frauenanteil in diesem Organ liegt damit bei den von der Haspa angestrebten 20 Prozent.

Der Frauenanteil auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands – Unternehmensbereichsleitung und Abteilungsleitung – betrug 2017 rund 12 Prozent. Bis zum 30. Juni 2022 soll dieser Anteil auf 15 Prozent erhöht werden. Deshalb werden Führungspositionen in der Haspa verstärkt mit Frauen besetzt.

Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist uns ein wichtiges Anliegen. Für familiengerechte Arbeitsbedingungen engagieren wir uns umfassend und mit großer Überzeugung. Dazu gehört auch, dass wir in der Haspa eine Kultur der Kollegialität fördern, in der die Rücksichtnahme auf familiäre Erfordernisse ein Teil einer teamorientierten Arbeitsorganisation ist.

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit, Jobsharing in Führungspositionen sowie finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung in den Ferien und in Notfällen zur Verfügung. Unter Berücksichtigung betrieblicher Belange ermöglichen wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zudem ein Sabbatical von bis zu zwei Jahren.

Gesundheitsförderung und -prävention

Das Thema Gesundheit ist bei der Haspa personalstrategisch in allen Führungs- und Dialoginstrumenten verankert wie zum Beispiel in der Mitarbeiterbefragung und im Führungsfeedback.

Mit einem umfassenden Angebot fördern wir die Gesundheit unserer Beschäftigten. Hinzu kommt ein unabhängiges psychologisch-soziales Beratungsangebot für Beschäftigte in schwierigen persönlichen Lebenssituationen durch ein externes Institut sowie Gesundheitsworkshops für Führungskräfte und Mitarbeiter.

Die Haspa unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, sich gesundheitsfördernd zu verhalten und ihr Bewusstsein zum Thema Gesundheit zu schärfen. Im Fokus steht dabei, die Leistungsfähigkeit und Motivation der Mitarbeiter durch präventive Gesundheitsmaßnahmen zu erhalten und zu verbessern, um den Anforderungen an die moderne Arbeitswelt entsprechen zu können.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen die Verantwortung für ihre Gesundheit. Sie berücksichtigen in ihrem Verhalten die allgemein bekannten Empfehlungen für einen gesundheitsgerechten Lebenswandel. Sie können ihre Führungskräfte ansprechen, wenn betriebliche Umstände einem gesundheitsförderlichen Verhalten widersprechen. Die Führungskräfte achten im Dialog mit ihren Mitarbeitern darauf, dass es zu einem angemessenen Miteinander kommt und gesundheitliche Störungen frühzeitig angesprochen und geklärt werden. Der Arbeitgeber sorgt dabei für die passenden Rahmenbedingungen. Das betrifft die Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Arbeitsschutzregeln, aber auch der innerbetrieblichen Standards für einen gesundheitsorientierten Umgang mit allen in der Haspa beschäftigten Personen. Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist in einer Betriebsvereinbarung prozessual geregelt.

Zur Gesundheitsförderung in der Haspa tragen zum Beispiel bei: betriebsärztlicher Dienst, Gesundheits-Checks, regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen, ergonomisch ausgestattete Arbeitsplätze, gesundes Essen in Kantinen und dezentralen Standorten, flexible Arbeitszeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit, Vorträge und Seminare zu Gesundheitsthemen für Mitarbeiter und Führungskräfte.

In 2017 wurden 60 Mitarbeiter zu Konflikt Navigatoren qualifiziert, die eine gute Zusammenarbeit in der Haspa fördern und zur Bereinigung von Konflikten beitragen. Durch ihre Tätigkeit ergibt sich eine gesundheitsfördernde Entlastung in Konfliktsituationen.

Die Haspa-Betriebssportgemeinschaft hat rund 2.500 Mitglieder und bietet in über 40 Sparten ein vielfältiges Sportangebot.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt, aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Weiterbildung/lebenslanges Lernen

Die Haspa legt Wert auf gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Deshalb fördern wir das lebenslange Lernen mit einem umfangreichen Weiterbildungsangebot. Mit der HaspaAkademie haben wir sämtliche Bildungsangebote in einer eigenen Inhouse-Akademie gebündelt. Durch die HaspaAkademie werden Professionalität und Qualität in der Aus- und Weiterbildung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Haspa bedarfs- und zielgruppengerecht gesteigert. So können Talente noch besser gefördert, fachliche und persönliche Kompetenzen ausgebaut, Managemententwicklung und Trainingsmaßnahmen intensiviert werden.

Die klar strukturierte Bildungsarchitektur der Haspa ermöglicht es allen Beschäftigten sowie Bewerbern, sich umfassend über unser Bildungsangebot zu informieren und mit den aufgezeigten Perspektiven ihre persönliche Karriere zu planen. Das Thema Führung hat in der Haspa traditionell einen hohen Stellenwert. Mit unseren Management-Qualifizierungsprogrammen verfügen wir über bewährte Instrumente zur Aus- und Fortbildung unserer Führungskräfte und des Führungsnachwuchses.

Leistungsindikatoren DNK 14-16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht.

In der Haspa werden Daten wie krankheitsbedingte Abwesenheiten kontinuierlich erhoben und ausgewertet, um Handlungsfelder identifizieren zu können und das betriebliche Gesundheitsmanagement bei Bedarf weiter zu optimieren. Diese internen Daten werden von uns nicht veröffentlicht.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden a. Geben Sie an, ob formelle Vereinbarungen (lokal oder global) mit Gewerkschaften die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz behandeln. b. Wenn ja, geben Sie den Umfang als Prozentsatz an, in dem verschiedene Gesundheits- und Sicherheitsthemen von diesen Vereinbarungen behandelt werden.

Die Haspa unterliegt dem „Tarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken“, in dem Gehälter, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen geregelt sind. Die Haspa hat mit dem Betriebsrat, dem auch Vertreter der Gewerkschaften angehören, Vereinbarungen zum Beispiel zu den gesundheitsrelevanten Themen Arbeitszeit, betriebliches Eingliederungsmanagement, Mittagessenversorgung, Nichtraucherchutz, Umgang mit Suchtmittelabhängigkeit getroffen.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie

Dieser Indikator wurde aufgrund der Umstellung des Erfassungssystems für das Jahr 2017 nicht erfasst.

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren

Im Jahr 2017 betrug der Anteil der weiblichen Mitglieder im Aufsichtsrat 12,5 Prozent, im Vorstand 20 Prozent. Der Frauenanteil auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands – Unternehmensbereichsleitung und Abteilungsleitung – betrug rund 12 Prozent, auf Ebene Filial-/Center-/Teamleitung rund 22 Prozent. Der Frauenanteil auf sämtlichen Führungsebenen betrug 18 Prozent. Der Frauenanteil in der gesamten Belegschaft lag bei 55 Prozent.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Im Jahr 2017 wurde eine Eingabe bei der Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gemacht. Dabei handelte es sich nicht um einen Diskriminierungsfall. Der Sachverhalt konnte aufgeklärt werden.

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige wesentliche Risiken einzugehen.

Achtung der Menschenrechte

Für die Haspa gehören die Achtung der Menschenrechte, die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form von Ausbeutung zu ihrem Selbstverständnis als Sparkasse. Da sich unsere Geschäftstätigkeit auf die Metropolregion Hamburg fokussiert und unsere Geschäftspartner weit überwiegend aus der Metropolregion, Deutschland und Europa stammen, ist die Einhaltung der Menschenrechte unternehmerischer Standard und wird von staatlicher Seite überwacht. Entsprechend sind keine Menschenrechtsverletzungen aufgetreten. Vor diesem Hintergrund ist die Entwicklung von gesonderten Konzepten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen nicht erforderlich. Wir führen entsprechend auch keine gesonderten Prüfungen zum Thema Menschenrechte bei unseren Geschäftspartnern durch.

Bewertung von Risiken im Bereich Achtung von Menschenrechten

Die Haspa ist dem Gemeinwohl verpflichtet. Aufgrund unseres regionalen Geschäftsmodells bestehen keine Risiken im Bereich der Achtung von Menschenrechten.

Leistungsindikatoren DNK 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.

Das Geschäftsgebiet der Haspa ist die Metropolregion Hamburg. Unsere Geschäftspartner befinden sich weit überwiegend in Deutschland. Da die Einhaltung von Menschenrechten hier unternehmerischer Standard ist und von staatlicher Seite überwacht wird, führen wir keine gesonderten Prüfungen zum Thema Menschenrechte durch. Menschenrechtsklauseln sind in Verträgen mit unseren Geschäftspartnern nicht erforderlich.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden.

Die Haspa hat Geschäftsstandorte ausschließlich in der Metropolregion Hamburg. An allen Standorten werden die Menschenrechte eingehalten.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden.

Aufträge vergeben wir weit überwiegend in der Metropolregion Hamburg sowie in Deutschland und Europa. Lieferanten werden nicht gesondert auf die Einhaltung von Menschenrechten geprüft, da Menschenrechtsverletzungen bei unseren Geschäftspartnern bisher nicht aufgetreten sind.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

Bei unseren Lieferanten sind bisher keine tatsächlichen oder potenziellen Menschenrechtsverletzungen bekannt geworden. Entsprechend werden von der Haspa hier keine Maßnahmen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen ergriffen.

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Beitrag zum Gemeinwesen

Das gemeinwohlfördernde, regionale Geschäftsmodell der Haspa ist in unserer Satzung fest verankert. Aus dem Sparkassenauftrag heraus ist die Haspa die Bank für alle Bürgerinnen und Bürger in der Metropolregion Hamburg. Wir ermöglichen auch wirtschaftlich schwächeren Personen die Teilnahme am Wirtschaftsleben, stellen Basis-Bankdienstleistungen für jedermann bereit und geben Kredite zu fairen und verlässlichen Konditionen. Mit unserem Geschäftsmodell fördern wir das wirtschaftliche Wachstum, den Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Weiterentwicklung der Metropolregion Hamburg. Wir tragen verlässlich zum Gemeinwohl und zu einer nachhaltigen Wohlstandsentwicklung bei und engagieren uns für eine hohe Lebensqualität für alle Menschen in der Region.

Dieser strategischen Zielsetzung folgend fühlen wir uns den Hamburgern und einer guten Entwicklung Hamburgs verbunden. Ob Privatperson oder Unternehmen: Unsere Kunden schätzen uns als persönlichen Berater, verlässlichen Geschäftspartner und Förderer der Region. Die besondere Beziehung zu Stadt, Wirtschaft und Menschen ist die Basis für unseren Erfolg und bleibt der Kern unserer Identität als Sparkasse.

Unsere Geschäftstätigkeit kommt der Metropolregion Hamburg zugute. Als Arbeitgeber, Steuerzahler und Auftraggeber für die heimische Wirtschaft haben wir im Jahr 2017 eine Wertschöpfung von rund 618 Mio. Euro in unserem Geschäftsgebiet realisiert.

Um unseren Kunden besonders nah zu sein, haben wir unser Geschäftsgebiet in 28 Regionen untergliedert, die die lokale Wirtschafts- und Stadtteilstruktur in Hamburg und Umgebung widerspiegeln. Unsere Mitarbeiter sind mit den Menschen und Unternehmen, Vereinen und Institutionen vor Ort eng vernetzt, verfügen über genaue Marktkenntnisse und Entscheidungskompetenz in den Regionen. Mit über 130 Filialen, 50 SB-Filialen und 40 Firmenkunden-Standorten bieten wir in der Metropolregion Hamburg flächendeckend Finanzdienstleistungen an. Außerdem sind wir mit haspa.de, unserem Onlinebanking und mobilen Services rund um die Uhr auch über PC, Tablet und Smartphone für unsere Kunden da.

Wir sind gut für Hamburg. Wir unterstützen die Menschen und Unternehmen in unserer Region bei ihrer Finanzplanung und Zukunftssicherung. Damit tragen wir zum Gemeinwohl in der Metropolregion Hamburg bei. Hinzu kommt unser vielfältiges gesellschaftliches Engagement. Die Förderung von Bildung und Sozialem, Kunst, Musik und Sport liegt uns dabei ganz besonders am Herzen. Zum Beispiel vergeben wir einen Bildungs- und einen Lehrpreis für herausragende pädagogische Arbeit. Wir fördern die Schülerkonzerte in der Elbphilharmonie ebenso wie das Reeperbahn Festival. Wir erhalten Werke Hamburger Künstler in einer eigenen Sammlung und präsentieren diese regelmäßig in Ausstellungen der Öffentlichkeit. Wir fördern das charakterbildende Hochseesegeln für Jugendliche ebenso wie den Haspa Marathon Hamburg. Und gerade die Unterstützung vieler kleiner Projekte gemeinnütziger Institutionen – von der Senioreneinrichtung und dem Sportverein bis hin zum Kulturzentrum oder zur Kita – ist typisch für uns als Sparkasse.

Vier Stiftungen sind ein weiterer wesentlicher Bestandteil unseres gesellschaftlichen Engagements: die Haspa Hamburg Stiftung, die Haspa Musik Stiftung sowie die Peter-Mählmann-Stiftung und die Manni-die-Maus-Stiftung zur Förderung von Projekten für Kinder und Jugendliche.

Ein besonderer Ansatz unseres gesellschaftlichen Engagements ist es, dass wir die Menschen motivieren wollen selbst Gutes zu tun.

Das geschieht bei den eigenen Mitarbeitern z. B. mit dem Ehrenamtspreis, der einmal jährlich an 10 Mitarbeiter verliehen wird. Die gemeinnützigen Einrichtungen, für die sie aktiv sind, erhalten jeweils 1.000 Euro. Außerdem gibt es Freistellungen für soziale Arbeit z. B. im Rahmen „sozialer Tage“, bei denen gemeinsam Gutes getan wird.

Mit der Haspa Hamburg Stiftung sind wir „Anstifter zum Stiften“. Mit dieser Dachstiftung kann bereits mit relativ geringen Beträgen eine eigene Stiftung errichtet werden. Seit Gründung der Haspa Hamburg Stiftung 2005 wurden unter ihrem Dach rund 270 Stiftungen ins Leben gerufen – mit einem Gesamt-Stiftungskapital von mehr als 100 Mio. Euro. Diese haben insgesamt rund 12 Mio. Euro an über 500 gemeinnützige Einrichtungen ausgeschüttet. Mit diesen Geldern werden Projekte und Aktivitäten aus Bereichen wie Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur, Sport und Soziales sowie Umwelt- und Tierschutz gefördert.

Auf dem Online-Spendenportal www.gut-fuer-hamburg.de, einer gemeinsamen Initiative von betterplace.org und Haspa, können fürs Gemeinwohl engagierte Einrichtungen Projekte präsentieren und um Spenden werben. Hier erhöhen wir regelmäßig mit Verdoppelungsaktionen die Spendenbereitschaft. Seit Bestehen des Online-Spendenportals www.gut-fuer-hamburg.de (d.h. seit Juni 2015) wurden rund 5 Mio. Euro für 950 Projekte gespendet. Allein 2017 waren es 1,8 Mio. Euro für 150 Projekte.

Ein ausführlicher Überblick über unser gesellschaftliches Engagement und die vielfältigen Förderungen findet sich auf www.gut-fuer.hamburg sowie den Internetauftritten www.haspa-hamburg-stiftung.de und www.haspa-musik-stiftung.de.

Alle gemeinwohlorientierten Aktivitäten werden entlang der vom Vorstand in der Geschäftsstrategie vorgegebenen Ziele regelmäßig von den dafür verantwortlichen Bereichen überprüft und an den aus aktuellen Entwicklungen resultierenden Bedarf angepasst.

Finanzwirtschaftliche Grundversorgung für wirtschaftlich schwächere Privatpersonen

Als dem Gemeinwohl verpflichtete Sparkasse ist es unsere Aufgabe, allen Bevölkerungskreisen den Zugang zu modernen Bankdienstleistungen zu eröffnen. Mit der Führung von Basiskonten ermöglichen wir es jedem Verbraucher unabhängig von seiner persönlichen Situation, Einkommen, Alter oder Nationalität ein Girokonto zu führen und damit am bargeldlosen Zahlungsverkehr teilzunehmen. Von 937.533 Privatgirokonten (933.193 Ende 2016) waren im Berichtsjahr 28.821 Basiskonten (25.373 Ende 2016). Das Basiskonto wird auf Guthabenbasis geführt, sodass keine Verschuldung möglich ist. Einen großen Teil der Basiskonten führen wir für aus ihren Heimatländern geflüchtete Menschen.

Angebote für benachteiligte Bevölkerungsgruppen

Die Haspa bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Menschen in der Region. Faire Partnerschaft heißt für uns auch, niemanden von modernen Finanzdienstleistungen auszuschließen. Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen für jeden Kunden gleichberechtigt zugänglich zu machen.

Wir haben daher den barrierefreien Zugang zu unseren Filialen, zu unserem Internetauftritt, zu den Selbstbedienungsgeräten und zu unserem gesamten Beratungsangebot ausgebaut. Barrierefreiheit bietet mehr Komfort für jeden Menschen und erleichtert ein selbstbestimmtes Leben. Die Nähe unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unseren Kunden hilft dabei, Barrieren zu überwinden. Deshalb schulen wir unsere Beschäftigten im Umgang mit Menschen mit Behinderung oder Mobilitätseinschränkungen.

Insgesamt verfügen inzwischen rund 95 Prozent unserer Filialen über einen barrierefreien Zugang für Rollstuhlnutzer. Alle Geldautomaten sind mit tastbaren Hilfen ausgestattet.

Wir bieten Beratung in 14 Sprachen an – konkret in englischer, französischer, spanischer, portugiesischer, türkischer, arabischer, italienischer, russischer, polnischer, kroatischer, serbischer, bosnischer, griechischer und vietnamesischer Sprache –, um die erfolgreiche Einbindung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in unsere Gesellschaft und in das Wirtschaftsleben zu unterstützen. Darüber hinaus bieten wir auch Beratung in Gebärdensprache durch eine unserer Mitarbeiterinnen an.

Auch Menschen, die nicht in der Lage sind, in eine Filiale zu kommen, werden von der Haspa betreut.

Bewertung von Risiken im Bereich Sozialbelange

Seit unserer Gründung setzen wir uns für die flächendeckende Versorgung mit Finanzdienstleistungen für alle Kundengruppen in der Region ein. Dies schließt die Grundversorgung wirtschaftlich schwächerer Bevölkerungskreise ausdrücklich mit ein. Mit unserem vielfältigen gesellschaftlichen Engagement setzen wir uns in der gesamten Metropolregion Hamburg für die Steigerung der Lebensqualität und Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen und kulturellen Leben ein. Dabei haben wir soziale Brennpunkte besonders im Blick. Vor dem Hintergrund dieser gemeinwohlorientierten Ausrichtung unseres Handelns sehen wir keine wesentlichen Risiken im Bereich Sozialbelange.

Leistungsindikatoren DNK 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

Beitrag zum Gemeinwesen	Volumen in €
Ertragsabhängige Steuerzahlungen	90.112.000
Personalaufwand	364.300.000
Spenden, Sponsoring, Zweckerträge	4.220.000
Auftragsvergaben an regionale Unternehmen	159.000.000
Gesamt	617.632.000

Die Bilanzsumme belief sich 2017 auf 43,7 Mrd. Euro. Im Berichtsjahr wurde ein Jahresergebnis von 80 Mio. Euro erzielt.

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die Haspa ist Mitglied im Hanseatischen Sparkassen- und Giroverband (HSGV) und über diesen dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband e. V. (DSGV) in Berlin angeschlossen. Außerdem ist die Haspa Mitglied im Verband der freien Sparkassen.

Der HSGV vertritt die gemeinsamen Angelegenheiten seiner Mitglieder aus den Bundesländern Hamburg und Bremen. Der Verband dient der Förderung des Sparkassenwesens und seiner Mitglieder, er berät diese in fachlichen Angelegenheiten und unterstützt die Aufsichtsbehörden in Hamburg und Bremen. Der HSGV fördert über die Hanseatische Sparkassenakademie ferner die Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter seiner Mitglieder. Seiner Prüfungsstelle obliegt die Prüfung der Mitgliedssparkassen in Bremerhaven, Bremen und Hamburg. Nähere Informationen unter: <http://www.hsgv.de/>

Der DSGV vertritt die Interessen der Sparkassen-Finanzgruppe gegenüber staatlichen Stellen und in der Öffentlichkeit und organisiert die Willensbildung innerhalb der Gruppe. Darüber hinaus legt er die strategische Ausrichtung der Sparkassen-Finanzgruppe fest. Hierzu erarbeiten seine Mitglieder und Verbundunternehmen mit dem DSGV Konzepte für eine erfolgreiche Marktbearbeitung. Der DSGV ist Träger der zentralen Bildungseinrichtungen der Sparkassen-Finanzgruppe: die Management-Akademie und die Hochschule der Sparkassen-Finanzgruppe - University of Applied Sciences. Weitere Gemeinschaftseinrichtungen sind zum Beispiel der Verein Wissenschaftsförderung der Sparkassen-Finanzgruppe, die Eberle-Butschkau-Stiftung sowie die Sparkassenstiftung für internationale Kooperation. Der DSGV verwaltet zudem die institutsichernden Einrichtungen nach dem Einlagensicherungs- und Anlegerentschädigungsgesetz und das Sicherungssystem der Sparkassen-Finanzgruppe sowie den Sicherungsfonds der Girozentralen und den Sicherungsfonds der Landesbausparkassen. Nähere Informationen unter: <https://www.dsgv.de/de/>

Dem Verband der Freien Sparkassen gehören fünf deutsche freie Sparkassen, also kommunal nicht gebundene Institute, sowie eine deutsche öffentlich-rechtliche Sparkasse, die aus einer freien Sparkasse hervorgegangen ist, als ordentliche Mitglieder an. Als außerordentliche Mitglieder sind dem Verband 33 freie Sparkassen aus acht anderen Ländern Europas und der Verband der schwedischen freien Sparkassen, Sparbankernas Riksförbund, angeschlossen. Neben der Förderung des Spargedankens und Sparkassenwesens im Allgemeinen hat der Verband der Freien Sparkassen vor allem die Aufgabe, die besonderen Interessen seiner Mitglieder zu fördern und zu unterstützen. Der Verband der Freien Sparkassen vertritt die Interessen seiner Mitglieder sowohl innerhalb des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes als auch unmittelbar gegenüber staatlichen Stellen und in der Öffentlichkeit. Zu den traditionellen Verbandsaufgaben gehört auch die Förderung der grenzüberschreitenden Kooperation zwischen den freien Sparkassen Europas. Nähere Informationen unter: <http://www.verband-freier-sparkassen.de/>

Information und Austausch, u. a. auch zu Gesetzgebungsverfahren, erfolgen über die satzungsgemäßen Gremien der Sparkassenverbände, darüber hinaus werden in der Haspa keine gesonderten Konzepte für politische Einflussnahme verfolgt. Die Haspa spendet nicht an Parteien oder Politiker.

Die Korruptionsrisiken und Konzepte zur Bekämpfung von Korruption und zur Überwachung von gesetzeskonformem Handeln werden unter Kriterium 20 dargestellt.

Leistungsindikatoren DNK 19

Leistungsindikator G4-S06

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

Wir spenden nicht an Parteien oder Politiker.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Grundlagen der Unternehmensführung

Zentrale Handlungsgrundlagen und betriebliche Abläufe sind im Anweisungswesen der Haspa verbindlich geregelt. Die Rahmenanweisung des Vorstands stellt die Grundlage für die Erfüllung der Anforderungen des § 25a Abs. 1 KWG in Verbindung mit u. a. den MaRisk dar und regelt alle wesentlichen Maßnahmen zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation der Haspa. Sie umfasst insbesondere das Kreditgeschäft, das Risikomanagement, die Handelsgeschäfte und die interne Revision. Zudem berücksichtigt sie unter Einbezug von Fachanweisungen Art und Umfang der getätigten Geschäfte sowie die Größe und Organisationsstruktur der Haspa.

Neben der Rahmenanweisung bilden gesetzliche, aufsichtsrechtliche und weitere Regelungen die organisatorischen Grundlagen der Haspa. Diese sind insbesondere die Satzung der Haspa, die Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat, die Geschäftsordnung und der Geschäftsverteilungsplan für den Vorstand sowie die Geschäftsstrategie und die Risikostrategie inkl. der Teilstrategien.

Die Rahmenanweisung regelt im Sinne der internen Regelungshierarchie mit Anweisungs- und Steuerungscharakter die operative Umsetzung dieser Strategien durch die entsprechenden Unternehmensbereiche. Die konkrete Ausgestaltung der operativen Aktivitäten wird über diese Rahmenanweisung an die jeweils verantwortlichen Unternehmensbereiche delegiert, die ihrerseits für die Erstellung entsprechender Fachanweisungen verantwortlich sind.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie stets rechtskonform handeln, d. h. dass sie sowohl externe als auch interne Regeln und Gesetze befolgen.

Auf die Umsetzung und Einhaltung dieser Vorgaben wirkt in unserem Haus die Compliance-Funktion hin. Sie ist unabhängig vom operativen Geschäft, hat umfassende Befugnisse und einen uneingeschränkten Informationszugang. Sparkassen als Finanzinstitute unterliegen spezialgesetzlichen Regelungen z. B. zur Prävention und Bekämpfung von kriminellen Handlungen wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Betrug, Korruption, Insiderhandel, Marktmanipulation, Wirtschaftskriminalität und sonstigen strafbaren Handlungen. Daneben sind Regeln zum Datenschutz und Embargovorschriften/Finanzsanktionen einzuhalten. Die Compliance-Funktion wirkt darauf hin, dass im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gehandelt wird.

Eine regelmäßige Bestandsaufnahme und Bewertung der rechtlichen Regelungen und Vorgaben unter Nutzung der Verbandsunterstützung ermöglicht eine Identifizierung von möglichen Compliance-Risiken. Auf neue rechtliche Entwicklungen werden die Geschäftsbereiche hingewiesen. Die Compliance-Funktion identifiziert zudem mögliche Interessenskonflikte bei der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen sowie Wertpapiernebenleistungen. Weiter unterstützt und berät sie den Vorstand bei der Einhaltung rechtlicher Vorgaben.

Die Compliance-Funktion erstattet sowohl jährlich als auch anlassbezogen Bericht an den Vorstand. Diese Informationen werden an den Aufsichtsrat weitergeleitet. In unserem Haus pflegen wir eine Compliance-Kultur. Sämtliche betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Rahmen regelmäßiger Compliance-Schulungen auf die Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und auf die von der Sparkasse festgelegten Präventionsmaßnahmen in den oben genannten Bereichen hingewiesen. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter bezüglich der Einhaltung der kapitalmarktrechtlichen Wohlverhaltensregeln unterrichtet. Um Compliance-Verstöße zu vermeiden, sind alle Mitarbeiter aufgefordert, sich mit ihren Fragen und Hinweisen an ihre Führungskräfte, Fachbereiche oder die Compliance-Funktion zu wenden. Damit Unregelmäßigkeiten früh erkannt werden können, geben wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen (sog. Hinweisgebersystem).

Bewertung von Risiken im Bereich Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Gemäß § 25h KWG identifiziert und bewertet die Zentrale Stelle zur Prävention von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie sonstigen strafbaren Handlungen innerhalb der Compliance-Funktion die möglichen Risiken aus (internen und externen) strafbaren Handlungen im Rahmen einer jährlich zu aktualisierenden Risikoanalyse und führt unter Einbeziehung aller Geschäftsstandorte risikobasiert Kontrollen durch.

Leistungsindikatoren DNK 20

Leistungsindikator G4-S03

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken.

Im Berichtsjahr wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken für die Geschäftsstandorte der Haspa ermittelt.

Leistungsindikator G4-S05

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen

Im Jahr 2017 wurden keine Korruptionsverfahren gegen die Haspa eröffnet und es hat keine Strafen aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften gegeben.

Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

Im Jahr 2017 hat es keine Strafen aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften gegeben.

Impressum

Herausgeber

Hamburger Sparkasse AG
Ecke Adolphsplatz/Großer Burstah
20457 Hamburg
Telefon: 040 3579-0
E-Mail: haspa@haspa.de
www.haspa.de

Beratung, Konzept und Realisation

kap N Nachhaltigkeitsberatung
Erstellt mit dem kap N Publisher©
www.kap-n.de

