

Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte und Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten durch die Nassauische Sparkasse (Naspa)



Naspa

Nassauische Sparkasse

Inhalt

Statement des Vorstandes	3
1. Werteorientierung der Naspa und Achtung der Menschenrechte	4
2. Referenz- und Bezugsrahmen der Grundsatzerklärung	4
3. Geltungs- und Anwendungsbereich der Grundsatzerklärung	5
3.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	5
3.2 Lieferanten und Geschäftspartner	9
3.3 Kundinnen und Kunden	10
4. Verfahren zur Risikoanalyse und Risikobewertung	11
5. Rechtsmittel und Beschwerdemechanismus	12
6. Schulung und Sensibilisierung	13
7. Kontinuierliche Weiterentwicklung	13
Information und Kontakt	14

Statement des Vorstandes

Der Vorstand der Nassauischen Sparkasse bekennt sich uneingeschränkt zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte. Dieses Bekenntnis umfasst die unternehmerische Verpflichtung der Naspa mit ein, auch in der eigenen Liefer- und Wertschöpfungskette mit größtmöglicher Sorgfalt Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen.

Die Achtung der Menschenrechte und die Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten stehen im Einklang mit den Grundwerten der Naspa als Sparkasse. Ihr Gründungsprinzip fußt auf Respekt, Fairness und Rücksichtnahme gegenüber benachteiligten Personen. Diese Werteorientierungen schließen heute das Bekenntnis zu Demokratie, Toleranz, Vielfalt und Chancengleichheit mit ein.

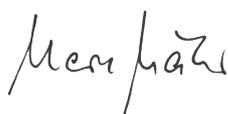
Dem folgend sieht sich der Vorstand in der Verantwortung, im Einklang mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen den Schutz und die Achtung der Menschenrechte in den unternehmensinternen Prozessen fest zu verankern und immer weiter zu stärken. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten wird sich die Naspa auch innerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe und der deutschen Finanzwirtschaft sowie bei ihren Kunden, Geschäftspartnern, Kooperationen und Engagements dafür einsetzen, dass die Menschenrechte geachtet und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten umfassend wahrgenommen werden.

Auf diese Weise leistet die Naspa ihren Beitrag für die Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen mit den darin verankerten Menschenrechten auf Selbstbestimmung, gesundheitlicher Unversehrtheit und Nichtdiskriminierung. Diese stehen im engen Zusammenhang mit weiteren Herausforderungen, die die unternehmerische Zukunft der Naspa spürbar beeinflussen können: Eindämmung des Klimawandels, Umgang mit knapper werdenden natürlichen Ressourcen, Wiederherstellung der biologischen Artenvielfalt sowie die Stärkung des sozialen Zusammenhalts in Deutschland. Hier sieht sich die Naspa mit Blick auf das Jahr 2030 den Zielen verbunden, wie sie auch in den Nachhaltigkeitsstrategien der Länder Hessen und Rheinland-Pfalz verankert sind.

Um diese Herausforderungen zu meistern, braucht es ein positives Menschenbild und großes gegenseitiges Vertrauen. Vertrauen, wie es im Unternehmensleitbild der Naspa als unumstößliche Werteorientierung festgeschrieben ist, bildet das Fundament für gelingende Kundenbeziehungen und die breite gesellschaftliche Verankerung der Naspa als regionalem Finanzinstitut. Es ist unabdingbar für den dauerhaften unternehmerischen Erfolg. Die Achtung der Menschenrechte und die umfassende Wahrnehmung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten tragen aus Sicht des Naspa-Vorstands zur Schaffung eines hierfür notwendigen verlässlichen und transparenten Umfelds bei – für Mitarbeitende, Kunden, Geschäftspartner sowie alle anderen Anspruchsgruppen vor Ort im Geschäftsgebiet.

Die kontinuierliche Umstellung unserer Wirtschaft auf menschenrechtskonforme, nachhaltige Produktionsweisen und Konsummuster sind ebenso wie der Aufbau einer durch Sustainable Finance begleiteten Kreislaufwirtschaft wichtige Beiträge zur Stabilität des deutschen, europäischen und internationalen Finanzsystems. Mit dieser Grundsatzerklärung werden die in der Naspa bestehenden Regelungen zur Achtung der Menschenrechte und der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten beschrieben. Der Vorstand der Naspa übernimmt die Verpflichtung zur Umsetzung dieser Grundsatzerklärung sowie die Verantwortung für ihre regelmäßige Überprüfung und Weiterentwicklung.

Wiesbaden, 31. Oktober 2023



Marcus Nähser



Michael Baumann



Frank Diefenbach

1. Werteorientierung der Naspas und Achtung der Menschenrechte

Aus unternehmerischer Verantwortung und ihrem Selbstverständnis als Sparkasse heraus ist die Naspas dem Gemeinwohl verpflichtet. Sie bekennt sich zur Idee und den Zielen einer nachhaltigen Entwicklung. Die Achtung der Menschenrechte ist dabei von besonderer Relevanz und Teil dieser unverrückbaren Werteorientierung. Im Sinne dieses Nachhaltigkeitsverständnisses sind Vorstand und Mitarbeitende der Naspas bei unternehmensinternen und externen geschäftlichen Aktivitäten aufgefordert, ethisch einwandfrei, aufrichtig, fair, verlässlich und nachhaltig zu handeln. Dies erwartet die Naspas auch von ihren Kunden, Geschäftspartnern, Dienstleistern und Trägern.

Für die Naspas ist es aus ihrem gesellschaftlichen Auftrag heraus ebenso ethisch wie geschäftspolitisch zwingend, durch geeignete präventive Maßnahmen die Verletzung von Menschenrechten im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten und in der Wertschöpfungskette zu verhindern. Die vorliegende Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte nimmt Bezug auf übergreifende Regelungen, die in der Geschäftsstrategie, im Unternehmensleitbild sowie den internen Richtlinien und Systemen der Naspas verankert sind. In ihnen ist die Einhaltung aller gesetzlichen Verhaltensstandards, regulatorischen Vorgaben und orientierungsgebenden Konventionen zur Achtung der Menschenrechte fixiert. Die gelten für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden der Naspas und ihrer Beteiligungsunternehmen. Deren Missachtung oder Verletzung durch Geschäftspartner wird durch die Naspas nicht geduldet.

In ihren Geschäftsverbindungen erwartet die Naspas auch von ihren Geschäftspartnern die Einhaltung von Unternehmensgrundsätzen, die mit den ihren vereinbar sind: neben Gesetzestreue und dem Verbot von Diskriminierung sowie Zwangs- und Kinderarbeit auch die Verpflichtung zur Sicherstellung von sicheren Arbeitsbedingungen, einer fairen Bezahlung, die Achtung der Würde von Personen sowie die Wahrung des Rechts zur Vereinigung und Kollektivverhandlungen sowie zu effektiven Informations- und Konsultationsprozessen.

Hier trägt die Naspas durch klare Vorgaben und Verfahren in zunehmendem Maße auch selbst mit dazu bei, menschenrechtliche Risiken in Liefer- und Wertschöpfungsketten zu ermitteln, diese transparent zu machen und zu beheben sowie angemessene Beschwerdeverfahren zu ermöglichen.

Diese Positionierung zu den Menschenrechten ist eingebettet in die Selbstverpflichtung der Naspas, als Finanzinstitut aktiv am Gelingen der Transformation, der Erreichung der globalen Klima- und Nachhaltigkeitsziele, dem Erhalt der biologischen Vielfalt und einer sozial gerechten nachhaltigen Entwicklung in ihrem Geschäftsgebiet mitzuwirken.

2. Referenz- und Bezugsrahmen der Grundsatzerklärung

Die Naspas bekennt sich uneingeschränkt zu den international anerkannten Menschenrechten. Sie ist überzeugt, dass unternehmerischer Erfolg nur dann dauerhaft gewährleistet werden kann, wenn die Menschenrechte geachtet, anerkannt und geschützt werden.

Bei der Beachtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten und ihren Vorkehrungen zur Einhaltung des Diskriminierungsverbots, der Beachtung von Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, der Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit sowie jeglicher Form von Ausbeutung in den Lieferketten orientiert sich die Naspas unter anderem an den Vorgaben:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- den Erklärungen und Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (ILO-Kernarbeitsnormen),
- der Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen,
- den Prinzipien des UN Global Compact,

- den Prinzipien der Vereinten Nationen für verantwortungsvolles Bankwesen (PRB),
- dem Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte
- sowie der Charta der Vielfalt.

Die Grundsätze dieser Konventionen sind Basis einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und finden über gesetzliche Regelungen und interne Vorgaben Eingang im täglichen Handeln der Naspa. Über die darin festgehaltenen Vorgaben und Verfahren verpflichten sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem respektvollen, regelkonformen und fairen Verhalten innerhalb des Unternehmens und gegenüber allen Anspruchsgruppen der Naspa.

Mit ihrer Positionierung und ihrem Handeln unterstützt die Naspa zugleich die in den Nachhaltigkeitsstrategien der Länder Hessen und Rheinland-Pfalz formulierten menschenrechtlichen Aspekte. Sie leistet so einen Beitrag zu deren Erreichung im Rahmen der von Deutschland ratifizierten Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

3. Geltungs- und Anwendungsbereich der Grundsatzklärung

Die in den internationalen Standards und Konventionen niedergelegten Normen und Werteorientierungen sind in gesetzlichen Vorgaben sowie umfangreichen Richtlinien und Regelungen verankert, die sich die Naspa selbst für ihre Geschäftstätigkeit gegeben bzw. mit dem Personalrat für ihre Beschäftigten vereinbart hat. Diese bilden den Handlungsrahmen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für alle Führungskräfte in allen Unternehmenseinheiten, Tochterunternehmen und Aufsichtsgremien der Naspa.

Mit ihren allgemeinen und bereichsbezogenen Regelungen sind diese Vorgaben maßgebend für den Umgang mit sowie die Erwartung an die Kunden und Geschäftspartner der Naspa. Sie unterstützen die Wahrnehmung von menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten und tragen mit dazu bei, die Risiken von Menschenrechtsverletzungen nach innen und außen zu minimieren.

Die Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte und ihre Berücksichtigung in den Geschäftspraktiken der Naspa umfasst drei zentrale Handlungsfelder:

- die Achtung der menschenrechtsbezogenen Rechte der Mitarbeitenden
- die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen durch Geschäftspartner (Dienstleister, Lieferanten) der Naspa
- die Wahrnehmung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in den Geschäftsbeziehungen zu Kundinnen und Kunden

3.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Verhaltenskodex der Naspa sind in enger Abstimmung mit dem Personalrat alle wesentlichen Regelungen zusammengefasst, die den Beschäftigten als Orientierung dienen können, um die Prinzipien und Werte der Naspa im täglichen Handeln umzusetzen. In diesem ist daher auch die verbindliche Leitlinie fixiert, wie die Menschenrechte zu achten und ihre Verletzung bestmöglich zu vermeiden sind: für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte im Umgang untereinander, in den Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Dienstleistern, Lieferanten sowie im Kontakt mit den verschiedenen Anspruchsgruppen.

Alle Mitarbeitenden werden zu Beginn ihrer Tätigkeit bei der Naspa initiativ über ihre Rechte sowie über alle wesentlichen im Verhaltenskodex und in den zentralen Richtlinien festgehaltenen Grundsätze und Sorgfaltspflichten informiert. Kenntnis und Verständnis der Regelungen werden ebenso wie die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der Naspa systematisch und differenziert erhoben, um entsprechende Verbesserungsmaßnahmen ableiten zu können.

Schutz der Persönlichkeitsrechte

Die Naspas achtet und schützt die persönlichen und kollektiven Rechte der Menschen, die für sie und mit ihr arbeiten.

Alle Beschäftigten werden fair, wertschätzend und respektvoll behandelt, Belästigung, seelische oder körperliche Nötigung, Misshandlung oder die Androhung einer solchen Behandlung werden in keiner Weise und zu keinem Zeitpunkt geduldet und von der Naspas sanktioniert.

Ebenfalls nicht geduldet wird in der Naspas die Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Kultur, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familienstand, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung und Identität oder jeglichen anderen Eigenschaften. Die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) werden umfassend beachtet, alle Mitarbeitenden regelmäßig zu dessen Vorgaben und Regelungen geschult.

In Fällen, in denen Mitarbeitende eine Missachtung ihrer Rechte empfinden, stehen ihnen über eine Vielzahl von fest eingerichteten Vertretungsstellen unterschiedliche Ansprechpersonen als Unterstützung zur Verfügung. Hierzu zählen neben den Vertrauenspersonen des Personalrats auch Anlaufstellen bzw. Beauftragten für Lieferkettencompliance/Menschenrechte (ab 01.01.2024), Gleichstellung, Datenschutz und Inklusion sowie Ansprechpersonen im Bereich Compliance.

Klar und regelmäßig kommunizierte, den vertraulichen und geschützten Umgang mit Beschwerden sicherstellende Meldewege für die Mitarbeitenden bestehen auch um in den internen wiederkehrenden Verlautbarungen und sind im Intranet der Naspas zu finden.

Über die Anzahl der Kundenbeschwerden, die zur Behebung berechtigter Hinweise ergriffenen Maßnahmen sowie über gegebenenfalls eingeleitete Präventionsmaßnahmen berichtet die Naspas jährlich in ihrem Nachhaltigkeitsbericht.

Datenschutz und IT-Sicherheit

Die Naspas erkennt das umfassende Recht der Mitarbeitenden auf den Schutz ihrer persönlichen Daten an. Sie befolgt alle relevanten europäischen und nationalen gesetzlichen Vorgaben zur Verarbeitung von Mitarbeiterdaten.

Die hohen Anforderungen der Naspas an Datenschutz und Datensicherheit werden auch den Mitarbeitenden gegenüber beachtet. Details hierzu werden in der IT-Strategie, der IT-Governance, dem Informationsrisikomanagement, dem Informationssicherheitsmanagement, dem Benutzerberechtigungsmanagement sowie weiteren Richtlinien und Konzepten fixiert. Diese werden regelmäßig aktualisiert und sind Teil des internen Controlling- und Dokumentationssystems der Naspas.

Die Naspas verfügt über eine IT-Governance sowie über Ressourcen für die Umsetzung der Naspas-IT-Strategie sowie des IT-Risiko- und IT-Sicherheitsmanagements. Regelmäßige Sensibilisierung und Schulung aller Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleisten ein angemessenes Bewusstsein für Datenschutz und -Sicherheit und führen zur korrekten Einhaltung, Umsetzung und Aufrechterhaltung aller Sicherheitsmaßnahmen.

Gesundheit und Wohlergehen

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Naspas werden die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eingehalten. Über Dienstvereinbarungen zu den gesundheitsrelevanten Themen Arbeitszeit und Arbeitsplatzflexibilität, Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliches Eingliederungsmanagement u.ä. hat die Naspas eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt. Diese stellen eine bestmögliche Arbeitsplatzumgebung sicher, schaffen ein gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld und helfen, unnötige Belastungen am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Naspa zu stärken, kommen eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszeitvarianten zum Einsatz. Vielfältige Modelle, von der Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeit über individuelle Teilzeit- und Job-Sharing-Lösungen bis hin zu langfristigen Arbeitszeitverkürzungen durch Brückenteilzeit, Pflegezeit, unbezahlte Urlaubstage usw., ermöglichen den Mitarbeitenden, in Abstimmung mit ihren Führungskräften berufliche und private Erfordernisse aufeinander abzustimmen.

Um Mitarbeitenden eine zusätzliche Flexibilität bezüglich Ihrer Arbeitsumgebung zu ermöglichen, bietet die Naspa zudem mobiles Arbeiten an. So können Zusatzbelastungen durch Fahrtwege reduziert und die Arbeitszeit flexibler an den Tagesablauf angepasst werden.

Neben dem ihnen vertraglich zustehenden Urlaubsanspruch haben alle Beschäftigten der Naspa Anspruch auf Eltern- und Bildungszeit. Bei unvorhergesehen Situationen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kurzfristig Sonderurlaub zur Kinderbetreuung, für die Pflege von Familienangehörigen oder anderen privaten Gründen in Anspruch nehmen sowie auf besondere Betreuungsangebote der Naspa zurückgreifen.

Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Naspa gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, individuelle Vereinbarungen zu treffen, zum Beispiel zu Auszeiten und langfristigem Sonderurlaub oder unterschiedlichen Vorruhestandsregelungen.

Gesundheitsprävention ist ein Wertfaktor für die Naspa. Sie hat daher in Abstimmung mit der Personalvertretung ein umfassendes und auf Dauer angelegtes System an Sensibilisierungs- und Anleitungshilfen etabliert, welches das Gesundheitsbewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert und stärkt und insgesamt zum Erhalt der psychischen und physischen Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten beitragen soll. Neben Betriebssportgruppen, Workshops, Informationsveranstaltungen und individuellen Coachings leistet die Bereitstellung eines direkten und indirekten Zugangs zu medizinischer Versorgung hier einen erheblichen Beitrag zur Vermeidung von körperlichen Krankheiten, Arbeitsunfällen und psychischen Erkrankungen.

Diese und weitere Maßnahmen sind zu einem Gesamtpaket sozialer Leistungen zusammengefasst, mit einem eigenen Budget hinterlegt und sollen in den kommenden Jahren ausgebaut sowie noch stärker an den Arbeitsinhalten, Arbeitsbelastungen und Bedürfnissen der einzelnen Beschäftigtengruppen ausgerichtet werden. Schwerpunktbereiche sind dabei Maßnahmen zur Vermeidung und Früherkennung von Überlastung, das Management von Risikofaktoren zur Vorbeugung psychischer Erkrankungen sowie die Stärkung der Achtsamkeit der Mitarbeitenden für deren mentale Gesundheit.

Über die Umsetzung und Ergebnisse der Maßnahmen berichtet die Naspa in ihrem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht.

Vielfalt und Chancengleichheit

Die Naspa respektiert die kulturellen, sozialen und ethnischen Hintergründe ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sieht darin den Ausdruck einer vorurteilsfreien, lebendigen, zum Geschäftsgebiet passenden Vielfalt.

Die Naspa bietet allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Beschäftigungschancen und Aufstiegsmöglichkeiten entsprechend ihren Zielen und Fähigkeiten. Das schließt explizit Menschen mit Behinderung sowie Angehörige von Minderheiten und benachteiligten Gruppen mit ein. Die Naspa fördert ihre Mitarbeitenden durch gezielte Fort- und Weiterbildungen zur Stärkung ihrer individuellen Kompetenzen sowie zur Aneignung bzw. Erschließung neuer arbeitsbezogener Fachthemen.

Die Naspa hat die Charta der Vielfalt unterzeichnet und mit einer eigenen Diversitätsrichtlinie hinterlegt. Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten bereichern das Arbeitsklima in der Naspa und vergrößern erheblich das Potenzial des Einzelnen wie des Unternehmens für zukunftsweisende Innovationen und Lösungen. Sie haben positive Auswirkung auf das Ansehen der Naspa bei Kunden und Geschäftspartnern.

Die Naspa duldet daher grundsätzlich keine Belästigung, Benachteiligung oder Diskriminierung von Menschen aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Kultur, Weltanschauung, Religion, körperlicher Einschränkung, Familienstand, sozialer Herkunft, sexueller Orientierung und Identität oder jeglichen anderen Eigenschaften. Sie geht grundsätzlich rigoros gegen jedes missbräuchliche Verhalten vor.

Die Grundsätze zur Nichtdiskriminierung in der Naspa gelten uneingeschränkt in allen Phasen und zu allen Aspekten der Beschäftigung. Sie finden Anwendung zum Beispiel bei der Einstellung von Mitarbeitenden, bei Beförderung und der Zuweisung oder Übernahme neuer Aufgaben, der Vergütung, den Arbeitszeiten, der Fort- und Weiterbildung etc.

Für die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen, Männern und Personen mit einer anderen Geschlechtsidentität hat die Naspa eine Beauftragtenstelle eingerichtet. Sie hat zudem einen Gleichstellungsplan erstellt und besondere Programme aufgelegt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege weiter zu verbessern sowie verstärkt auch für Führungspositionen und qualifizierte Fachaufgaben die Vielfalt und Geschlechterverteilung auch auf der Leitungsebene ausgewogen zu gestalten. Auch im Vorstand sollen Aspekte der Vielfalt und Genderdiversität bei der Berufung künftiger Vorstandsmitglieder weiter gestärkt werden.

Über die Anzahl von Hinweisen zu eventuellen Verstößen gegen die obigen Prinzipien der Naspa sowie über getroffene Abhilfemaßnahmen und Präventionsaktivitäten berichtet die Naspa jährlich in ihrem Nachhaltigkeitsbericht.

Faire Vergütung und Beschäftigungssicherheit

In der Naspa finden die Tarifverträge für die öffentlichen Banken Anwendung. Die Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt fair, kompetenzorientiert und leistungsbezogen.

Die Naspa möchte ihren Beschäftigten auch perspektivisch ein stabiles und sicheres Arbeitsumfeld bieten. In diesem Sinne handeln alle Organe und Führungskräfte zu jedem Zeitpunkt vorausschauend, verantwortlich und sozial verträglich.

Das Vergütungssystem der Naspa gilt grundsätzlich für alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist durch Dienstvereinbarungen bzw. individualvertraglich geregelt und wird in einer kooperativen Haltung gemeinsam mit dem Personalrat umgesetzt. Der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Naspa besetzen tariflich vergütete Stellen, nicht tariflich Beschäftigte dürfen nicht schlechter gestellt sein.

Auf alle zeitlich begrenzt oder projektbezogen hinzugezogenen externen Dienstleister (Berater, Freelancer etc.) übt die Naspa keinerlei Druck aus, der beispielsweise in Bezug zum Entgelt oder zu sozialen Leistungen zu negativen Effekten bei deren Beschäftigten führen könnte.

Auch für ihre Liefer- und Wertschöpfungsketten veröffentlicht die Naspa eine umfassende Richtlinie ab dem 01.01.2024, mit deren Hilfe sie gegenüber potenziellen Lieferanten und Sub-Unternehmen alle notwendigen und vorgeschriebenen Sorgfaltspflichten umfassend und verantwortlich wahrnimmt.

Die Naspa schließt nicht-reguläre Beschäftigung für das eigene Unternehmen sowie für alle Tochterunternehmen aus.

Entsprechend den Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG) wird in der Naspa die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern gewährleistet. Die Berichterstattung erfolgt im Jahresbericht der Naspa.

Versammlungs- und Tariffreiheit

Die Naspa bekennt sich zum Grundrecht, Gewerkschaften zu bilden, ihnen beizutreten sowie Kollektivverhandlungen zu führen. Entsprechend den Vorgaben des hessischen Personalvertretungsgesetzes ist die Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten bei der Naspa gewährleistet.

Die Naspas verpflichtet sich zu vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und ihren Vertreterinnen und Vertretern. Dies gilt insbesondere dann, wenn es um Menschenrechte, Diversität, Inklusion sowie einen fairen Interessensausgleich im konstruktiven sozialen Dialog geht.

Die Naspas unterstützt die Sicherstellung von freier Meinungsäußerung, Organisationsfreiheit und Einrichtung von Beschäftigtenvertretungen (z. B. Gleichstellung, Inklusion etc.) im Unternehmen. Darüber hinaus können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen von Personalentwicklungsprozessen und Feedbackmechanismen, über das Ideen- und Innovationsmanagement, in bereichsübergreifenden Arbeitsgruppen sowie über Befragungen und bestehende Beschwerderechte regelmäßig in der Naspas einbringen.

In Fällen, in denen Mitarbeitende eine Missachtung ihrer Rechte empfinden, stehen ihnen neben dem Personalrat alle bestehenden Beschwerde- und Meldewege uneingeschränkt zur Verfügung. Diese bestehen in Form von beauftragten Ansprechpersonen und Anlaufstellen oder über vertrauliche Kommunikationskanälen im Intranet und das Hinweisgebersystem der Naspas.

Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit

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

Umwelt

Die Naspas und ihre Tochterunternehmen halten in ihrem Geschäftsbetrieb alle gesundheitsrechtlichen, sicherheitstechnischen und berufsgenossenschaftlichen Vorgaben ein, um die Gesundheit der Mitarbeitenden zu schützen und negative Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden während der Arbeitszeit zu vermeiden.

Die Naspas engagiert sich zudem für den Umweltschutz in ihrem Geschäftsgebiet und fördert dessen positive Auswirkungen auf Lebens- und Erholungsqualität, Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

3.2 Lieferanten und Geschäftspartner

Grundlagen

Die Beachtung der Menschen- und Arbeitsrechte im Sinne dieser Grundsatzerklärung sind unter Berücksichtigung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) im Vertragsmanagement und in den Ausschreibungsverfahren der Naspas ab dem 01.01.2024 fest integriert.

In ihren Regelungen für Lieferanten und Dienstleister hat die Naspas ihre Erwartungen an eine gute Geschäftsbeziehung festgeschrieben. Zu diesen zählen auch die Einhaltung der anerkannten Menschen- und Arbeitsrechte sowie aller geltenden gesetzlichen Regelungen durch die Geschäfts- und Kooperationspartner.

Die Naspas beschränkt ihren Einkauf im Wesentlichen auf Anbieter aus Deutschland oder kauft bei Partnerunternehmen in der Sparkassen-Finanzgruppe. Hier wird zudem prioritär auf das Regionalprinzip geachtet. Nach diesem wird, dort wo möglich, auf die Einbindung kleiner und mittlerer Unternehmen bzw. Anbietern aus der Region Wert gelegt. Damit kommen bei der Naspas bei der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen immer häufiger nicht nur wirtschaftliche, sondern auch soziale, ethische und ökologische Aspekte zur Geltung.

So arbeitet die Naspas in bestehenden und neuen Geschäftskonstellationen bevorzugt mit Lieferanten zusammen, die selbst umfangreiche Richtlinien zur verantwortungsvollen Produktion und Beschaffung eingeführt haben. Hier erwartet die Naspas, dass diese in der Lage sind, beispielsweise zur Einhaltung von Sozial- und Sicherheitsstandards, einer fairen Entlohnung, der Beachtung von Umweltauflagen oder der Rücksichtnahme auf den Erhalt der biologischen Vielfalt verbindliche Zusagen zu machen.

Lieferanten und Dienstleister müssen darüber hinaus ihr Einverständnis zur Sicherstellung von Transparenz, zur Behebung von Mängeln und zu kontinuierlicher Weiterentwicklung entlang aktueller Sozial- und Umweltstandards erklären. Die Naspas erwartet zudem, dass ihre Auftragnehmer auch für die Einhaltung der vereinbarten Anforderungen durch ihre eigenen Lieferanten und Subunternehmer Sorge tragen.

Bestehende Geschäftsbeziehungen werden sukzessive mit dem Ziel überprüft, eine Umstellung auf Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette zu ermöglichen.

Vertragswesen

Im Rahmen des Vertragsmanagements kommen Musterverträge zum Einsatz, die die Einhaltung von Regelungen und Standards zur Achtung der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette sicherstellen sollen. Die Musterverträge werden sukzessive um Regelungen zu Klima, Umwelt und Nachhaltigkeit sowie zur Wahrnehmung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten im Sinne der Ausführungen dieser Grundsatzerklärung erweitert.

In der Naspa wird zudem gegenwärtig die Erstellung einer Richtlinie für Lieferanten und Dienstleister mit dem Ziel vorangetrieben, noch umfassender Regelungen und Standards zur Achtung der Menschenrechte und der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette zum festen Bestandteil jedes neuen Rahmenvertrags der Naspa zu machen.

Kontinuierlicher Dialog

Mit den für die Naspa bedeutsamsten Lieferanten und Dienstleistern werden Jahresgespräche geführt. Dabei werden mit ihnen die interne Bewertung durch die Naspa besprochen sowie mögliche bzw. notwendige Veränderungen diskutiert.

Mit den wesentlichen Kooperationspartnern aus dem Produktbereich führt die Naspa in der Regel jährliche Strategiegelgespräche über die Zusammenarbeit, mögliche Verbesserungen des Produktportfolios oder die Ausrichtung auf neue Kundenbedürfnisse.

Mit der Erstellung einer Richtlinie für Lieferanten und Dienstleister wird die weitere Systematisierung und Ausweitung des Kundendialogs zur Achtung der Menschenrechte und Wahrnehmung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten in der Lieferkette angestrebt.

Kontroll- und Sanktionsmechanismen

Die Naspa behält sich vor, durch Stichproben bzw. bei begründeten Verdachtsfällen die Einhaltung der getroffenen Vereinbarungen zur Einhaltung der Menschen- und Arbeitsrechte durch ihre Lieferanten und Dienstleister zu überprüfen.

Verstoßen Lieferanten oder Dienstleister gegen getroffene Vereinbarungen oder gesetzliche Vorgaben, räumt die Naspa ihnen die Möglichkeit zur Behebung der Schwachstellen ein, zum Beispiel in Form konkreter, gemeinsam erstellter Maßnahmenpläne. Für den Fall eines dauerhaften Verstoßes gegen die auferlegten Pflichten zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte behält sich die Naspa vor, die Geschäftsbeziehung außerordentlich zu kündigen.

3.3 Kundinnen und Kunden

Die Kundinnen und Kunden der Naspa sind in allen Branchen der Wirtschaft tätig. Dazu gehören auch einige wenige Sektoren, in denen potenziell das Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht.

Auch aus diesem Grund unterzieht die Naspa sowohl ihren eigenen Anlagen als auch die von ihr angebotenen Produkte und Dienstleistungen ab einer gewissen Größe bei der Einführung einer regelmäßigen Nachhaltigkeitsprüfung, die auch Aspekte zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte umfasst. Ziel ist es, potenziell negative Auswirkungen einer Kreditvergabe oder Finanzierung durch die Naspa möglichst auszuschließen oder gering zu halten.

Grundlage der Überprüfung sind die entsprechenden Vorgaben zum Kreditgeschäft und zum Kapitalanlagegeschäft der Naspa. Diese sind in einer Richtlinie zum Kerngeschäft und den Eigenanlagen sowie die Leitlinien zur Produktverantwortung zusammengefasst, die die Beachtung menschenrechtlicher Grundsätze mit einbeziehen sowie auf diesbezügliche Risiken hinweisen.

Auf dieser Grundlage berücksichtigt die Naspa bei den Prozessen zur Kreditvergabe und der Bewertung und Auswahl von Unternehmen zur Projektfinanzierung Prinzipien der Nachhaltigkeit, die sich an den Prinzipien des UN Global Compact und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte orientieren und entlang von ausgewählten ESG-Aspekten das Thema Menschenrechte einbeziehen (z. B. Arbeitsrechte, Kinderrechte, Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmer*innen etc.).

Über eingebundene externe ESG-Scores (LBBW) sowie Ausschlusslisten (Negativlisten) erfolgt eine laufende Aktualisierung und Weiterentwicklung der Bewertungskriterien für das Depot A. Dadurch unterliegt die Beachtung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten einem laufenden Weiterentwicklungs- und Verbesserungsprozess.

Der Fonds-Dienstleister der Sparkassen-Finanzgruppe, die DekaBank, führt für die Sparkassen einen engen Engagement-Dialog mit Unternehmen zum Thema Menschenrechte. So macht sie ihren Einfluss bei Hauptversammlungen und in Strategiegelgesprächen geltend, um sie auf dem Weg zur Umsetzung der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte zu begleiten.

Alle Richtlinien zum Kreditgeschäft und zum Kapitalanlagegeschäft der Naspa sowie zu ihrer Produktverantwortung werden regelmäßig überprüft und aktualisiert.

4. Verfahren zur Risikoanalyse und Risikobewertung

Die Naspa handelt im klaren Bewusstsein, dass die Realisierung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten ein kontinuierlicher Prozess ist, der verstärkte Aufmerksamkeit auf verschiedenen Ebenen des Unternehmens erfordert. So können neue Geschäftsbeziehungen, veränderte Betriebsbedingungen, neuen Marktdynamiken und andere Faktoren immer wieder potenziell oder tatsächlich Auswirkung auf die Situation der Menschenrechte haben.

Menschenrechtsrisiken entstehen für die Naspa als regionales Finanzinstitut insbesondere bei der Beschaffung in den vorgelagerten Wertschöpfungsketten sowie bei der Kreditvergabe, der Eigenanlage, den Angeboten für Kapitalanlagen der Kundschaft und in der Vermögensverwaltung.

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

Die schriftliche Vereinbarung zur Einhaltung der Naspa-Vorgaben zur Nachhaltigkeit für Lieferanten und Dienstleister ist verpflichtend für alle Geschäftspartner in Einkauf und Beschaffung der Naspa. Ihre Umsetzung wird im Rahmen von Stichproben bzw. bei Verdacht überprüft, um das Risiko und die Qualität eines (potenziellen) Lieferanten besser einzuschätzen.

Für die Naspa hat der Dialog mit Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartner und allen weiteren Anspruchsgruppen (zum Beispiel NGOs), die betroffen sind oder betroffen sein könnten, eine besondere Bedeutung für die Identifikation von potenziellen Risiken durch Verletzung von Menschen- und Arbeitsrechten im Unternehmen und in der Lieferkette.

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

Die menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten sind von allen Mitarbeitenden einzuhalten.

Für die Beschreibung und Bewertung möglicher Risiken sind entlang der Vorgaben des Bereichs Risikomanagement die einzelnen Fachbereiche verantwortlich.

Eingebunden in die Identifikation bzw. Analyse von Risiken bei der Achtung der Menschenrechte und Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten sind somit insbesondere die Bereiche Personal, Immobilien, Auslagerungs-, Prozess- und IT-Management, Organisation, Compliance, Vorstandsstab und Unternehmenskommunikation.

So wird sichergestellt, dass jeder relevante Unternehmensbereich über die Verantwortung für den Umgang mit von Menschenrechten eingebunden und informiert ist. Zudem wird die interne Risikoprüfung durch Nutzung zur Verfügung stehender externer Instrumente oder Datenbanken (wie die von ISS ESG) ergänzt. Darüber hinaus konsultiert die Naspa bei Bedarf unabhängige Fachexperten.

Die formalen Anforderungen zur Risikoprüfung und Folgenabschätzung werden in einzelnen Abschnitten der Risikostrategie beschrieben, die Teil der schriftlich fixierten Ordnung und integraler Bestandteil der Risikostrategie zur Steuerung von Reputationsrisiken ist. Sie gelten für die gesamte Naspa. Bei einer auf Menschenrechte bezogenen Risikoprüfung orientiert sich die Naspa an international anerkannten Standards und Best Practice-Lösungen.

Die Leitlinien zu den spezifischen Sektoren geben Auskunft darüber, wie die Naspa die Risiken von Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern, Finanzierungen und Transaktionen im Hinblick auf Menschenrechte vorrausschauend prüft und bewertet.

Um den besonderen Verpflichtungen von Asset-Managern, insbesondere deren unabhängigen treuhänderischen Verpflichtungen, nachzukommen, beabsichtigt die Asset-Management-Sparte der Naspa eine maßgebliche Analyse zu ESG-Themen einschließlich der Achtung der Menschenrechte einzusetzen. So können mithilfe eines ESG-Analyse-Instruments Unternehmen automatisch bewertet und in mehrere ESG-Klassen eingestuft werden; zudem ist es mit diesem Instrument möglich die Unternehmen auszuschließen, die an kontroversen Aktivitäten, beispielsweise im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen, beteiligt sind.

Ferner orientiert sich die Naspa an den UN-Prinzipien für verantwortungsbewusstes Investment. Ziel der Naspa ist es, einen ersten Dialog mit solchen Unternehmen anzustoßen, um auf deren Unternehmensstrategie einzuwirken und menschenrechtliche Aspekte in ihre strategische Planung und Aktivitäten zu integrieren.

5. Rechtsmittel und Beschwerdemechanismus

Wo immer die Naspa im Rahmen ihrer Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen potenzielle oder tatsächliche Menschenrechtsverletzungen feststellt, ergreift sie geeignete Maßnahmen, um diese zu mindern und Abhilfe zu schaffen.

Um systematisch jeglichen Gesetzesverstößen vorzubeugen oder entgegenzuwirken, besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein internes Hinweisgebersystem. Hinweise werden vertraulich behandelt und sind auch anonym möglich.

Ab dem 01.01.2024 können Intern sämtliche Hinweise auf mögliche Verletzungen von Menschenrechten jederzeit von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Beauftragten für Lieferkettencompliance/ Menschenrechte gemeldet werden. Sofern gravierende Menschenrechtsverletzungen zur Kenntnis gelangen, erfolgt auch eine sofortige Berichterstattung an den Vorstand.

Weiterhin können sowohl interne als auch externe Hinweise über www.naspa.de platziert werden, formlos per E-Mail, Telefon, Post oder direkt in den Filialen der Naspa erfolgen. Alle Hinweise werden vertraulich und diskret behandelt.

Allen Hinweisen und Beschwerden wird je nach Zuständigkeit im Beschwerdemanagement gemäß der Beschwerderichtlinie oder durch den Beauftragten für Lieferkettencompliance/Menschenrechte gemäß der Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) nachgegangen. Über die Ergebnisse berichtet die Naspa regelmäßig in ihrem Nachhaltigkeitsbericht.

6. Schulung und Sensibilisierung

Der Verhaltenskodex der Naspa ist Teil der jährlich zur Kenntnis zu nehmenden Verlautbarungen und wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so stets präsent gehalten.

Die Naspa bildet zudem alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig mit Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zu den Themen Gleichstellung (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz/AGG), Unternehmenswerte (Leitbild), Verhaltensgrundsätze und Richtlinien fort. Wiederholt und vertieft wird dabei das Wissen über das richtige Verhalten am Arbeitsplatz, die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften sowie der Umgang mit Beschwerden sowie zur Achtung der Menschenrechte und der Wahrnehmung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in der Sparkasse und in den Lieferketten.

Die Schulungen sollen den Mitarbeitenden der Naspa die erforderlichen Kenntnisse und Kompetenzen für ihr tägliches Handeln vermitteln und sie für die mit den jeweiligen Themen bzw. Tätigkeitsfeldern verbundenen Anliegen und Sorgfaltspflichten sensibilisieren. Die Schulungen erfolgen entsprechend den fachlichen Erfordernissen initial sowie in regelmäßigen Abständen und anlassbezogen durch interne und externe Fachleute oder medial bereitgestellten Schulungen mit zB Abschlusstests.

Mitarbeitende einzelner Bereiche, zum Beispiel Zuständige für Compliance oder für Einkauf und Beschaffung, werden entlang der besonderen Anforderungen in ihrem Arbeitsfeld gesondert sensibilisiert, geschult und trainiert. Mit Einzelthemen beauftragte Personen halten sich über regelmäßige Fort- und Weiterbildungen zu aktuellen Entwicklungen und Anforderungen im jeweiligen Fachgebiet auf dem Laufenden.

Alle erforderlichen fachlichen und umfeldbezogenen Informationen stehen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Naspa auch im Intranet (eOHB) kontinuierlich zur Verfügung. Sie werden dort laufend aktualisiert. Zudem erfolgt eine regelmäßige Information der Mitarbeitenden über ein abgestuftes System von Mitteilungen, Arbeitsanweisungen und Hilfestellungen, die auf Neuerungen hinweisen und die Mitarbeitenden bei der Wahrnehmung ihrer Sorgfaltspflichten unterstützen.

In dem Naspa internen Portal „Naspa Campus Personal“ sind sämtliche Schulungsangebote für Mitarbeitende enthalten. Der Schulungsbedarf und die Schulungsziele in der Naspa werden jährlich ermittelt und fortlaufend umgesetzt. Diese werden entlang der Gesamt- und Teilzielerreichung sowie aktueller Schulungsnotwendigkeiten und neuer inhaltlicher Anforderungen regelmäßig überprüft.

Über Umfang und Ergebnisse ihrer Schulungsmaßnahmen berichtet die Sparkasse jährlich in ihrem Nachhaltigkeitsbericht.

7. Kontinuierliche Weiterentwicklung

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Grundsatzklärung zur Achtung der Menschenrechte trägt der Gesamtvorstand der Naspa bzw. jedes Vorstandsmitglied in dem von ihm verantworteten Bereich.

Die Grundsatzklärung wird regelmäßig überprüft und angepasst, um aktuelle Veränderungen und damit einhergehende Prozesserfordernisse zu berücksichtigen. Der Bereich Vorstandsstab und Unternehmenskommunikation berichtet dem Vorstand regelmäßig und anlassbezogen über den Umsetzungsstand, so dass gegebenenfalls zielgerichtet Maßnahmen abgeleitet werden können.

Über die Fortschritte bei der Achtung der Menschenrechte sowie die hierzu ergriffenen Maßnahmen berichtet die Naspa jährlich auch in ihrem nichtfinanziellen Bericht sowie im Nachhaltigkeitsbereich auf ihrer Internetseite.

Information und Kontakt

Ansprechpersonen

Klaus Schlee, Vorstandsstab und Kommunikation
Telefon: 0611 364 - 0
Mail: nachhaltigkeit@naspaspa.de

Udo Kiefer, Nachhaltigkeitsbeauftragter
Telefon: 0611 364 - 0
Mail: nachhaltigkeit@naspaspa.de

E-Mailadresse für geschützte Hinweise
hinweise@naspaspa.de

Hinweis zur gendergerechten Sprache in diesem Text

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

Impressum

Nassauische Sparkasse
Anstalt des öffentlichen Rechts
Rheinstraße 42-46
D-65185 Wiesbaden
Telefon: 0611/364-0
E-Mail: info@naspaspa.de
www.naspaspa.de

Erstellt mit dem kap N Publisher®