

Richtlinie Menschenrechte und Diversität der MünchenerHyp

Diese Richtlinie legt den ethischen Rahmen für unseren Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten fest. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie dieser Richtlinie nach Wort und Sinn folgen. Unter diesen Mitarbeiterbegriff fallen Vorstände, Aufsichtsräte, alle Managementebenen und alle internen und externen Mitarbeiter der MünchenerHyp.

Intern wurde eine Risikoanalyse zu potenziellen menschenrechtlichen Auswirkungen durchgeführt, für die mehrere Fachabteilungen einbezogen sowie eine eigene Dokumentenrecherche vorgenommen und externes Fachwissen hinzugezogen wurde. Als Ergebnis der Analyse liegt der Fokus dieser Richtlinie auf den folgenden zwei für die Bank und die Stakeholder als besonders relevant eingestuften Schwerpunkten: den eigenen Mitarbeitern und den Kunden.

Mitarbeiter und Diversität

Wir sind der Überzeugung, dass Vielfalt eine Bereicherung darstellt und zum Unternehmenserfolg beiträgt. Wir bringen daher jedem Mitarbeiter Wertschätzung entgegen und behandeln ihn mit Respekt, unabhängig von

- Rasse oder ethnischer Herkunft
- Religion
- politischen und sonstigen Anschauungen
- Geschlecht
- Behinderung
- Alter
- sexueller Identität
- nationaler oder sozialer Herkunft und
- Sprache.

Wir dulden keine Form der Diskriminierung innerhalb der MünchenerHyp. Bei der Auswahl und der weiteren Entwicklung unserer Mitarbeiter sind wir der Chancengleichheit auf allen Ebenen verpflichtet.

Um dieses Bekenntnis auch nach außen sichtbar zu machen, hat die MünchenerHyp 2014 die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Die geltende Rechtsordnung und alle behördlichen Vorschriften in Deutschland, wo der größte Teil unseres Kerngeschäfts liegt, bilden die Grundlage für die Durchsetzung von Menschenrechten und Diversität in der MünchenerHyp. Dies sind insbesondere:

- Artikel 1 Absatz 2 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland („Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.“)
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
- Das Teilzeit- und Befristungsgesetz
- Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
- Das Entgelttransparenzgesetz
- Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Des Weiteren ist die MünchenerHyp nur in den Geltungsbereichen von Rechtsordnungen tätig, in denen die Achtung der Menschenrechte, insbesondere der Grundsätze von Diversität, von gesetzgeberischer Seite in ähnlichem Maße Beachtung finden wie in Deutschland.

Darüber hinaus bekennen wir uns ausdrücklich zur Achtung der internationalen Standards zu Menschenrechten, insbesondere der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie des Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und des Pakts über bürgerliche und politische Rechte oder der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Einen besonderen Stellenwert genießen der Schutz der Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf kollektive Lohnverhandlungen: Die außertariflich und tariflich vergüteten Mitarbeiter der Münchener Hypothekenbank haben auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes einen Betriebsrat gewählt, der für die

Unternehmensleitung ein wichtiger, partnerschaftlicher und vertrauensvoller Ansprechpartner ist – insbesondere auch, wenn es um Menschenrechte und Diversität geht. Außerdem ist die Münchener Hypothekenbank Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und übernimmt die vom Verband mit den relevanten Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge für die tariflichen Angestellten.

Für den Fall, dass sich Mitarbeiter diskriminiert fühlen, können sie sich vertraulich an die Abteilung Vorstandsstab | Organisation | Personal oder den Betriebsrat wenden.

Kunden und Menschenrechte

Das Kerngeschäft der Münchener Hypothekenbank besteht aus der privaten und gewerblichen Immobilienfinanzierung mit Schwerpunkt in Deutschland. Als Ergebnis der Risikoanalyse wurde festgestellt, dass aufgrund des risikoarmen Geschäftsmodells mit der überwiegenden Finanzierung von bestehenden Immobilien das Auftreten von wesentlichen Diskriminierungen eher unwahrscheinlich und die Auswirkungen auf Menschenrechte bezogen auf die Kunden der MünchenerHyp und deren Finanzierungsobjekte eher gering sind.

Im Privatkundengeschäft finanziert die MünchenerHyp private Wohnimmobilien ausschließlich in Deutschland, Österreich und in der Schweiz über den Kooperationspartner PostFinance. Dabei liegt der Fokus im Privatkundenbereich auf der Finanzierung von Bestandsimmobilien, wodurch das Risiko für menschenrechtliche Auswirkungen minimiert wird. Darüber hinaus werden Kredite an Privatkunden gemäß der MünchenerHyp Kreditvergaberichtlinien vergeben, die deutscher, österreichischer oder schweizerischer Rechtsprechung unterliegen, welche grundsätzlich alle international anerkannten Menschenrechte abdeckt.

Außerdem sind wir zum Schutz der personenbezogenen Daten unserer Kunden verpflichtet. Wir haben hierfür technisch-organisatorische Maßnahmen definiert, die uns beim Schutz der Sicherheit der Daten im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben unterstützen.

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung ist die MünchenerHyp im europäischen Markt (Deutschland, Österreich, Belgien, Niederlande, Luxemburg, Frankreich, Spanien und Großbritannien) mit Schwerpunkt in Deutschland sowie in den USA tätig und finanziert im wesentlichen Wohn-, Büro-, Einzelhandels-, Hotel- und Logistikimmobilien. Auch hier ist die Verletzung von Menschenrechten bezogen auf das Finanzierungsobjekt unwahrscheinlich. Bei der Kreditvergabe berücksichtigen wir auch ethische Faktoren. Für den Fall, dass der MünchenerHyp Hinweise vorliegen, dass ein potenzieller gewerblicher Geschäftspartner die Menschenrechte verletzt bzw. diskriminiert, existieren mehrere Ausschlusskriterien für kontroverse Geschäftsfelder, welche mittelbare negative menschenrechtliche Auswirkungen haben können. Dies kann nach Prüfung des Falles in einer Ablehnung des entsprechenden Geschäfts resultieren.

Darüber hinaus hat sich die MünchenerHyp ausdrücklich zur Bekämpfung von Geldwäsche – einschließlich der Finanzierung von Terrorismus – verpflichtet und ist bestrebt, ihre rechtlichen, regulatorischen und Reputationsrisiken im Unternehmen aktiv zu managen, indem sie ein risikobasiertes Programm gegen Geldwäsche sowie Mechanismen zur Überwachung der Effektivität des Ansatzes implementiert.

Umsetzung der Richtlinie

Die Verantwortung für die Umsetzung der Richtlinie Menschenrechte und Diversität liegt beim Vorstand der Münchener Hypothekenbank.

Zur Operationalisierung der Richtlinie Menschenrechte und Diversität sind verschiedene betriebliche Vorgaben und Vereinbarungen in Kraft, unter anderem:

- Das Nachhaltigkeitsleitbild der MünchenerHyp
- Die Direktionsanweisung „Verhaltenskodex“
- Das Mitarbeiterhandbuch der MünchenerHyp
- Die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“
- Die Altersteilzeitregelung für die MünchenerHyp
- Das betriebliche Eingliederungsmanagement
- Die allgemeine Organisationsanweisung „Umgang mit Reputationsrisiken im Kreditgeschäft“
- Die Direktionsanweisung „Prävention von sonstigen strafbaren Handlungen“
- Die Direktionsanweisung „Prävention Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung“ der Münchener Hypothekenbank eG
- Die Arbeitsanweisung „Geldwäsche für die Tägliche Untersuchung des Partnerbestands auf Einträge in Sanktionslisten“
- Die Arbeitsanweisung „Geldwäsche für die Überwachung der Auslandsüberweisungen“
- Die Allgemeine Organisationsanweisung „Geldwäsche Legitimationsprüfung“
- Die Allgemeine Organisationsanweisung „Geldwäsche Erfassung Geschäftspartner“
- Die Allgemeine Organisationsanweisung „Geldwäsche Automatisierter Abruf von Kontoinformationen“
- Die Direktionsanweisung zur Handhabung von Datenpannen und Informationssicherheitsvorfällen
- Die Direktionsanweisung „Datenschutz und Informationssicherheit“

Darüber hinaus sind wir an den Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken gebunden, im Rahmen dessen gemäß §9a „Chancengleichheit, Familie und Beruf“ betriebliche Vorgehensweisen erarbeitet werden, um zur Förderung der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere von Frauen beizutragen.

Durch diese freiwilligen betrieblichen Vereinbarungen und die oben aufgeführten Gesetze wird die Umsetzung der Richtlinie Menschenrechte und Diversität bezogen auf die eigenen Mitarbeiter und unsere Kunden angestrebt.