MünchenerHyp

Menschenrechtsrichtlinie der MHB

Inhalt

1. Präambel 1

2. Schutz der Menschenrechte / Verantwortungsvolles Handeln 2

2.1 Regulatorische Grundlagen & freiwillige Selbstverpflichtungen 2

2.2 Mitarbeitende 2

2.3 Kunden 3

2.4 Lieferanten / Geschäftspartner 4

3. Governance 5

4. Hinweisgebersystem / Whistleblowing 6

5. Überprüfung und Weiterentwicklung 6

1. Präambel

Die Münchener Hypothekenbank eG (MHB) ist ein genossenschaftlich organisiertes Kreditinstitut, das sich auf die langfristige Finanzierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien spezialisiert hat. Wir berücksichtigen in unserem Handeln gesellschaftliche und ökologische Aspekte sowie die genossenschaftlichen Werte Fairness, Partnerschaftlichkeit und Transparenz. Als Bank in der Rechtsform der eingetragenen Genossenschaft handeln wir im Interesse unserer Mitglieder. Diese Richtlinie legt dar, wie wir unserer menschenrechtlichen Verantwortung nachkommen. Sie gilt für die MHB sowie ihre Tochtergesellschaften und richtet sich an alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Vorstandsmitglieder. Wir nehmen unsere menschenrechtliche Sorgfaltspflicht ernst: sowohl gegenüber unseren Mitarbeitenden als auch gegenüber Kunden, Geschäftspartnern und externen Stakeholdern.

MünchenerHyp

2. Schutz der Menschenrechte / Verantwortungsvolles Handeln

2.1 Regulatorische Grundlagen & freiwillige Selbstverpflichtungen

Die Wahrung geltender Gesetze und Regelungen ist für uns selbstverständlich. Zudem dienen internationale und nationale Prinzipien und Initiativen als wichtige Orientierungshilfe für unser Handeln:

- **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen**
- **UN-Pakt über bürgerliche und politische Rechte sowie UN-Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte**
- **Kernarbeitsnormen der ILO** – insbesondere Vereinigungsfreiheit, Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie Diskriminierungsverbot
- **UN Global Compact** – als Rahmen für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln
- **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP)**
- **Europäische Menschenrechtskonvention**
- **Lieferkettensorgfaltsgesetz**

Die Wahrung der Menschenrechte ist im Verhaltenskodex fest verankert, der verbindliche Standards für ein gesetzeskonformes, verantwortungsvolles und ethisch orientiertes Geschäftsgebaren festlegt.

2.2 Mitarbeitende

Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung als Arbeitgeber. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, das von gegenseitigem Respekt, Fairness und Chancengerechtigkeit geprägt ist. Das spiegelt sich in unserem internen Leitbild und unserem Verhaltenskodex wider.

Diskriminierungsverbot: Jede Form von Diskriminierung – sei es aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung, des Alters, des Familienstatus, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der Nationalität, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung sowie weiterer Merkmale (Ausbildung, Erfahrungen, Lebensphasen, Persönlichkeit, Werte und Einstellungen, Vermögen) – wird von uns konsequent abgelehnt. Alle Mitarbeitenden werden gleichbehandelt und haben dieselben Chancen auf berufliche Entwicklung.

Vereinigungsfreiheit: Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, sich gewerkschaftlich zu organisieren und an Kollektivverhandlungen teilzunehmen. Der offene Dialog mit Arbeitnehmervertretungen ist für uns ein selbstverständlicher Bestandteil einer fairen Unternehmenskultur.

Arbeitssicherheit: Die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden hat für uns höchste Priorität. Wir stellen sicher, dass alle gesetzlichen Arbeitsschutzstandards eingehalten werden und haben Maßnahmen ergriffen, den Gesundheitsschutz zu fördern.

Work-Life-Balance: Wir erkennen an, dass unsere Mitarbeitenden neben ihrer beruflichen Tätigkeit ein erfülltes Privatleben führen möchten. Flexible Arbeitsmodelle, faire Arbeitszeitregelungen und die Förderung mentaler Gesundheit sind dabei zentrale Bausteine unserer Arbeitgeberverantwortung.

Diversität: Wir sind überzeugt, dass unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe unsere Innovationskraft stärken und zu besseren Entscheidungen beitragen. Die Förderung einer diversen und inklusiven Belegschaft ist daher integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2014 haben wir unser Bekenntnis zu Diversity und Chancengerechtigkeit zusätzlich bekräftigt.

Mitarbeitende können sich mit Anliegen, Bedenken oder schwerwiegenden Verstößen jederzeit direkt an die Personalabteilung, den Betriebsrat oder ihre Führungskraft richten. Abhängig vom Sachverhalt können situationsbezogen weitere Ansprechpersonen hinzugezogen werden, etwa die Diversitätsbeauftragte oder die Schwerbehindertenvertretung. Unabhängig der Zuständigkeit haben Mitarbeitende die Möglichkeit, das Hinweisgeberverfahren zu nutzen.

Konkrete Ziele und Maßnahmen zu unserer Verantwortung als Arbeitgeber werden im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

2.3 Kunden

Unser Kerngeschäft besteht aus der privaten und gewerblichen Immobilienfinanzierung.

Kredite an Privatkunden werden gemäß den MHB-Kreditvergaberichtlinien vergeben, die deutscher oder schweizerischer Rechtsprechung unterliegen. Zudem bestehen private Immobilienfinanzierungen in Österreich, die entsprechend der nationalen Rechtsprechung unterliegen. Diese Rechtsprechung deckt grundsätzlich international anerkannte Menschenrechte mit ab.

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung werden hauptsächlich Wohnimmobilien, Bürogebäude, Hotels sowie Einzelhandels- und Logistikimmobilien im In- und Ausland finanziert. Im Ausland kontrahieren wir Neugeschäft in Belgien, Frankreich, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Spanien sowie dem Vereinigten Königreich. Zudem bestehen gewerbliche Immobilienfinanzierungen in den USA, wobei wir hier kein Neugeschäft mehr tätigen.

Wir haben uns in unserem Verhaltenskodex zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Sanktionsumgehung verpflichtet und konkrete Maßnahmen zur aktiven Überwachung und Steuerung entsprechender Risiken definiert (siehe *Maßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung sowie strafbare Handlungen*). Unsere Maßnahmen zur Verhinderung des Einschleusens kriminell erworbener Gelder setzen die nationalen und internationalen Vorgaben zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung um und unterliegen einem ständigen Überwachungs- und Anpassungsprozess.

Wir haben klare menschenrechtliche Grundsätze im Zusammenhang mit unseren Kunden in internen Richtlinien und Prozessen verankert:

- **Kredithandbuch:** Menschenrechtsverletzungen, die im Zusammenhang mit dem Darlehensnehmer, dem wirtschaftlich Berechtigten, abweichenden Eigentümern oder Haupt-Mietern stehen, sind ein Ausschlusskriterium für die Vergabe von grünen Assets als Basis für grüne Refinanzierungmittel entsprechend unseres Green Funding Frameworks.
- **ESG-Score:** In den Score fließt ein, ob ein Darlehensnehmer eine Erklärung oder Selbstverpflichtung zur Wahrung der Menschenrechte nach Vorbild der UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte oder der OECD Guidelines for Multinational Enterprises hat, den UN Global Compact unterzeichnet oder sich zur Einhaltung der ILO Arbeitsnormen verpflichtet hat.
- **Know Your Costumer (KYC)-Prozess:** Grundlage für die Ausschlusskriterien im Kredithandbuch und den ESG-Score ist der KYC-Prozess. Hierbei werden Neu- und Bestandskunden identifiziert und überprüft. Präventiv erfolgt im Rahmen des KYC-Prozesses ein Abgleich gegen aktuelle Embargo- und Sanktionslisten. Die identifizierten S-Risikotreiber werden über das OpRisk-Management sowie bestehende interne Prozesse adressiert. Liegen der MHB Hinweise vor, dass ein potenzieller gewerblicher Geschäftspartner die Menschenrechte verletzt bzw. diskriminiert, kann es nach Prüfung des Falls zu einer Ablehnung des entsprechenden Geschäfts führen.

2.4 Lieferanten / Geschäftspartner

Wir setzen voraus, dass unsere Lieferanten und Geschäftspartner in einer ethisch und sozial verantwortlichen Weise handeln. Dies umfasst insbesondere die Einhaltung folgender Grundsätze:

Menschenrechte & Arbeitsbedingungen: Lieferanten und Geschäftspartner haben die international anerkannten Menschenrechtsnormen einzuhalten. Dies schließt ausdrücklich ein:

- Verbot von Kinderarbeit (Mindestalter gemäß ILO-Konvention 138)
- Verbot von Zwangsarbeit, Sklaverei und Menschenhandel
- Einhaltung gesetzlicher Mindestlöhne, Arbeitszeiten und Arbeitssicherheitsvorschriften
- Anerkennung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten
- Verbot jeglicher Form von Diskriminierung

Umweltschutz: Lieferanten sind zur Einhaltung geltender Umweltgesetze verpflichtet und angehalten, ihren ökologischen Fußabdruck kontinuierlich zu reduzieren.

Korruption, Bestechung & Geldwäsche: Lieferanten und Geschäftspartner tolerieren keine Form von Korruption, Bestechung oder Geldwäsche und ergreifen aktiv Maßnahmen zu deren Verhinderung.

Interne Verankerung: Wir haben diese Grundsätze in folgenden internen Regelwerken operationalisiert:

- Nachhaltige Investment Leitlinie: ESG-Mindeststandards für Eigenanlagen
- Beschaffungshandbuch & Zentrales Auslagerungsmanagement: Berücksichtigung physischer und transitorischer Risiken sowie sozialer Mindeststandards bei Beschaffung und Auslagerungen

Durchsetzung & Konsequenzen: Wir behalten uns vor, die Einhaltung dieser Grundsätze durch Auskunftsverlangen zu überprüfen. Bei schwerwiegenden Verstößen – insbesondere gegen das Verbot von Kinderarbeit oder Korruption – können geeignete Maßnahmen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung ergriffen werden. Mitarbeitende, die Kenntnis von möglichen Verstößen erlangen, sind verpflichtet, ihre Führungskraft zu informieren oder das Hinweisgebersystem zu nutzen.

3. Governance

Die Richtlinie wird vom Gesamtvorstand verabschiedet und verantwortet. Für die inhaltliche Pflege und Weiterentwicklung ist der Bereich Non-Financial Riskmanagement unter Verantwortung des Chief Risk Officers (CRO) zuständig.

Zur Operationalisierung sind u. a. folgende Vorgaben in Kraft:

- Der Verhaltenskodex
- Das Mitarbeiterhandbuch
- Das Beschaffungshandbuch
- Die Lieferantenrichtlinie
- Die Betriebsvereinbarung „Arbeitszeit“
- Die Direktionsanweisung „Risikostrategie“
- Die Mitarbeiterinformation zur Abwehr von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Die Arbeitsanweisung zur täglichen Untersuchung des Partnerbestands auf Einträge in Sanktionslisten
- Die Allgemeinen Organisationsanweisungen zu Geldwäsche (Legitimationsprüfung, Erfassung Geschäftspartner, Automatisierter Abruf von Kontoinformationen)

Darüber hinaus ist die MHB an den Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken gebunden.

4. Hinweisgebersystem / Whistleblowing

Mitarbeitende können Verdachtsmeldungen oder Hinweise auf betrügerische oder andere illegale Handlungen anonym über das Hinweisgebersystem der MHB abgeben. Hinweise können schriftlich, telefonisch, per E-Mail oder persönlich an Compliance gerichtet werden. Die Anonymität des Hinweisgebers wird gewährleistet, sofern keine gesetzlichen Offenlegungspflichten bestehen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, Hinweise extern über die zuständigen Behörden zu melden, sofern dies gesetzlich vorgesehen ist.

5. Überprüfung und Weiterentwicklung

Diese Richtlinie wird mindestens jährlich sowie anlassbezogen – insbesondere bei wesentlichen regulatorischen oder geschäftlichen Änderungen – durch die fachlich zuständigen Ansprechpartner überprüft und bei Bedarf aktualisiert.