

Policy zu Menschenrechten

VERSION 1, GÜLTIG AB 01.09.2023, GENEHMIGT VON VORSTAND

1 Respektieren der Menschenrechte

Wir erkennen die Verantwortung unseres Unternehmens an, die Menschenrechte zu respektieren, und beziehen uns dabei auf die international anerkannten Menschenrechte, wie sie in der Internationalen Charta der Menschenrechte (bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und den wichtigsten Instrumenten, durch die sie kodifiziert wurden) und den Grundsätzen zu den Grundrechten, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit dargelegt sind, zum Ausdruck kommen. Die Achtung der Menschenrechte ist ein Grundwert unseres Unternehmens, und wir bemühen uns daher, die Menschenrechte in unseren Beziehungen zu unseren Mitarbeitern und Dritten zu achten und zu fördern.

2 Unsere Praktiken

Wir haben die folgenden besonders relevanten, dringenden und wahrscheinlichen Auswirkungen auf die Menschenrechte für unser Unternehmen und die im Finanzsektor tätigen Unternehmen ermittelt. Sollten wir negative Auswirkungen auf die Menschenrechte feststellen, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben oder durch diese verursacht werden, verpflichten wir uns, für eine faire und gerechte Abhilfe zu sorgen oder daran mitzuwirken. Da sich Situationen jedoch ändern können, sollten alle Menschenrechtsfragen regelmäßig überprüft werden. Wir fordern alle unsere Geschäftspartner, also auch die Unternehmen, in die wir investieren, auf, in ihren eigenen Unternehmen eine ähnliche Politik zu verfolgen und ihre Grundsätze regelmäßig zu überprüfen.

2.1 Due Diligence

In der Praxis kann es vorkommen, dass einige Menschenrechte in bestimmten Branchen oder Kontexten stärker gefährdet sind als andere und daher im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen. Das Geschäftsmodell der DEWB konzentriert sich auf Investitionen in die Vermögensverwaltung und damit verbundene Geschäfte, die zur Digitalisierung dieses Wirtschaftssektors beitragen. Auch wenn der Eindruck entstehen mag, dass Finanzinstitute im Allgemeinen keine Menschenrechtsverletzungen verursachen oder zu ihnen beitragen können, die über Beschäftigungspraktiken hinausgehen, kann es durchaus Situationen geben, in denen sich das Handeln von Geschäftspartnern auf die Menschenrechte auswirken kann. Um Investitionen in Unternehmen zu vermeiden, deren Aktivitäten sich nachteilig auf die Menschenrechte auswirken, führen wir vor Investitionsentscheidungen eine angemessene Due-Diligence-Prüfung durch, um das Risiko einer indirekten Beeinträchtigung der Menschenrechte zu vermeiden oder zu mindern. Dabei berücksichtigen wir sowohl die

betriebspezifischen Auswirkungen als auch den geografischen Kontext, in dem die Investition getätigt wird.

AEMR Artikel 4,5

2.2 Bestechung und Korruption

Korruption ist bei Großprojekten, die von außen finanziert werden, allgegenwärtig, insbesondere wenn sie in autokratischen Ländern stattfinden, von staatlichen Unternehmen durchgeführt werden oder von Personen mit politischen Verbindungen beaufsichtigt werden. Korruption und Bestechung haben schwerwiegende Auswirkungen auf gefährdete Gemeinschaften - entweder durch die Umleitung von Geldern, die für die Gesundheitsversorgung, Bildung oder andere öffentliche Güter ausgegeben werden könnten, oder durch die Verhinderung der Teilnahme am demokratischen Prozess. Wir stellen sicher, dass jegliches Engagement in korruptionsanfälligen Kontexten im Einklang mit internationalen Normen der Transparenz und Rechenschaftspflicht erfolgt.

AEMR Artikel 8, 17, 25, 26

2.3 Datenschutz für Geschäftspartner und Mitarbeiter

Datenschutzverletzungen und der Missbrauch von Kunden- oder Mitarbeiterinformationen können zu Menschenrechtsverletzungen führen, insbesondere wenn sensible Finanzinformationen offengelegt werden. Wir stellen sicher, dass alle gesammelten Daten durch regelmäßige Sicherheitsupgrades und angemessene Mitarbeiterschulungen geschützt werden. Willkürliche Eingriffe in die Privatsphäre gelten als Menschenrechtsverletzungen, und wir erkennen an, dass die ordnungsgemäße Erfassung und Handhabung solcher Daten fest in unserer direkten Verantwortung liegt.

UDHR Artikel 12

2.4 Diskriminierung bei Investitionspraktiken

Anlagepraktiken bergen unabhängig von ihrer Größe und ihrem Umfang Risiken für die Menschenrechte. Anlage- oder Kreditinstitute können Kunden und Partnern den Zugang zu Finanzmitteln aufgrund von Rasse, Religion oder Geschlecht verweigern. Wir haben einen Null-Toleranz-Ansatz für Diskriminierung jeder Art und wenden diesen auch bei unseren Investitionsentscheidungen an.

UDHR Artikel 2, 7

2.5 Chancengleichheit und gleiches Entgelt

Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter gleiches Entgelt für gleiche Arbeit erhalten, und schaffen Abhilfe, wenn Ungleichheiten festgestellt werden. Der Finanzsektor ist seit jeher eine von Männern dominierte Branche. Neben dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle haben Finanzinstitute auch andere Minderheitengruppen bei der Einstellung, Beförderung und bei kulturellen Praktiken am Arbeitsplatz diskriminiert. Um dieses Risiko bei uns zu vermeiden, haben wir keine Toleranz bei Diskriminierung und eine Gleichstellungs-Policy eingeführt, die unsere Beschäftigungspraktiken leitet.

UDHR Artikel 2 23

2.6 Gesundheit und Entwicklung am Arbeitsplatz

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ist von größter Bedeutung. Wir haben eine entsprechende Policy eingeführt, um einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz zu schaffen und die geltenden Gesetze und Vorschriften zu Sicherheit und Gesundheit sowie die internen Anforderungen zu erfüllen. Außerdem sind wir der Meinung, dass eine kontinuierliche persönliche und berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter nicht nur dem Unternehmen zugute kommt, sondern auch ihr Recht ist, und wir unterstützen dies durch unsere Trainings-Maßnahmen.

UDHR Artikel 25 26

3 Whistleblowing

Wir bemühen uns, einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem eine offene und ehrliche Kommunikation zwischen allen. Wir stellen sicher, dass die Mitarbeiter über die Menschenrechtspolitik und andere damit zusammenhängende Richtlinien durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen informiert sind.

Jeder Mitarbeiter oder Geschäftspartner, der der Meinung ist, dass ein Konflikt zwischen dem Wortlaut der Richtlinie und dem Gesetz besteht, oder der Fragen zu dieser Richtlinie hat oder einen möglichen Verstoß gegen diese Richtlinie vertraulich melden möchte, sollte sich mit Marco Scheidler (ms@dewb.de; Tel: 03641 3100032) in Verbindung setzen.

4 Öffentliche Berichterstattung

Wir berichten der Öffentlichkeit über unsere menschenrechtsbezogenen Verpflichtungen, Bemühungen und Erklärungen, im Einklang mit dieser Richtlinie, durch jährliche Veröffentlichung auf unserer Unternehmenswebsite.
