



NICHTFINANZIELLER

BERICHT

2018

Nichtfinanzieller Bericht 2018 der Münchener Hypothekenbank eG

Die Münchener Hypothekenbank eG ist gemäß dem „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) erstmals für das Geschäftsjahr 2018 dazu verpflichtet, eine nichtfinanzielle Erklärung zu erstellen (§ 340a Abs. 1a HGB). Dieser Verpflichtung kommt die MünchenerHyp in diesem nichtfinanziellen Bericht gemäß § 289b Abs. 3 HGB nach, in dem die wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (§ 289c Abs. 2 HGB) dargestellt werden.

GESCHÄFTSMODELL

Die Münchener Hypothekenbank eG wurde 1896 unter dem Namen „Bayerische Landwirtschaftsbank eGmbH“ mit Förderung der Königlich Bayerischen Staatsregierung gegründet. Aus den agrarwirtschaftlichen Ursprüngen heraus entwickelte sich die Bayerische Landwirtschaftsbank zu der modernen, national und international agierenden Münchener Hypothekenbank. Als konzernunabhängiges Finanzinstitut ohne Mehrheitsbeteiligung hat die Bank derzeit insgesamt ca. 67.000 Mitglieder. Anteilseigner sind vor allem Kreditgenossenschaften und Privatpersonen – größtenteils Kunden. Mit einer Bilanzsumme von etwa 40 Mrd. Euro und über 500 Mitarbeitern untersteht die MünchenerHyp als bedeutend eingestuftes Kreditinstitut der direkten Aufsicht der EZB.

Die MünchenerHyp ist Teil der Genossenschaftlichen Finanzgruppe, bestehend aus über 900 Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie weiteren Spezialinstituten wie zum Beispiel dem Spitzeninstitut DZ BANK, der R+V Versicherung oder der Bausparkasse Schwäbisch Hall.

Die MünchenerHyp ist in drei Geschäftsfeldern tätig. Kerngeschäftsfelder sind die Finanzierungen von Wohn- und Gewerbeimmobilien im In- und Ausland. Hinzu kommt als drittes Geschäftsfeld die Kreditvergabe an Banken und Staaten, das jedoch als Nicht-Kerngeschäft lediglich unterstützende Funktion hat.

In der Wohnimmobilienfinanzierung vergibt die MünchenerHyp Darlehen an Privatkunden in Deutschland über ihre Kooperationspartner, insbesondere die genossenschaftlichen Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie freie Finanzvermittler/Maklervertriebe. Darüber hinaus arbeitet die MünchenerHyp in der Schweiz mit der PostFinance zusammen. Die Zusammenarbeit mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken erfolgt über elf Regionalbüros in den Städten Augsburg, Berlin, Dresden, Frankfurt am Main, Hamburg, Hannover, Köln, München, Münster, Nürnberg und Stuttgart.

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung werden hauptsächlich Bürogebäude, Hotels, Einzelhandelsimmobilien und Mehrfamilienhäuser im In- und Ausland finanziert. Auch dabei wird ein Teil des Geschäfts über die Volksbanken und Raiffeisenbanken vermittelt. Der überwiegende Teil setzt sich jedoch aus Direkt- und Konsortialgeschäft zusammen. Das gewerbliche Kreditgeschäft wird zentral von München aus gesteuert. In Deutschland befinden sich außerdem Büros in Frankfurt am Main, Hamburg, Düsseldorf und Berlin. International arbeitet die MünchenerHyp mit Kooperationspartnern in Madrid, Paris und Wien zusammen.

Die Refinanzierung der Bank erfolgt vor allem über Hypothekendarlehen sowie Öffentliche Pfandbriefe. Beide Pfandbriefe werden von der Ratingagentur Moody's mit der Bestnote Aaa bewertet. Zudem werden am Kapitalmarkt ungedeckte Emissionen wie Inhaberschuldverschreibungen und Schuldscheindarlehen sowie diverse Geldmarktprodukte emittiert. Kunden sind sowohl private Anleger als auch insbesondere institutionelle Investoren wie Fonds, Pensionskassen, Versicherungen und (Zentral-)Banken.

Entsprechend den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) von Kreditinstituten hat die MünchenerHyp ein Risikomanagementsystem installiert, das innerhalb der Gesamtbanksteuerung einen hohen Stellenwert hat. Aufgrund des abweichenden Risikobegriffs des CSR-RUG wurde eine erste Einschätzung potenzieller Risiken vorgenommen. Im Geschäftsjahr und zum Berichtszeitpunkt wurden unter Berücksichtigung des Risikomanagementprozesses (Nettomethode) keine wesentlichen berichtspflichtigen Risiken identifiziert, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die oben genannten Aspekte haben bzw. haben werden oder die über das im Lagebericht 2018 bereits Berichtete hinausgehen. Entlang der Wertschöpfungskette des Unternehmens bestehen gemäß der Natur des Geschäftsmodells bzw. der Geschäftstätigkeit der MünchenerHyp ebenfalls keine wesentlichen berichtspflichtigen Risiken, die mit den Geschäftsbeziehungen, den Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind. Infor-

mationen zu den Risiken, die grundsätzlich mit den in diesem Bericht dargestellten Aspekten im Zusammenhang stehen – zum Beispiel Compliancerisiken oder Personalrisiken –, sind im Lagebericht, Kapitel „Risikobericht, Operationelle Risiken“, zu entnehmen.

Die Nachhaltigkeits-Ratingagentur ISS-oekom hat die MünchenerHyp im Oktober 2018 mit einem „B-“ bewertet, der höchsten bisher vergebenen Note in der Ratingvergleichsgruppe Financials/Mortgage & Public Sector. Dieses Ergebnis im Rating bedeutet gleichzeitig den „Prime- Status“ und die Einstufung in die Kategorie „good“.

METHODISCHE VORGEHENSWEISE

Die Münchener Hypothekenbank veröffentlichte erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht im Jahr 2012 und hat seitdem jährlich über die gesellschaftliche Verantwortung der Bank berichtet, bis zum Jahr 2017 in Form von Nachhaltigkeitspräsentationen, seit 2017 in Form eines Nachhaltigkeitsberichtes inklusive einer GRI-Bilanz. Die Berichterstattung der MünchenerHyp dokumentiert die wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Bank.

Ausgangspunkt und zentrales Kriterium für die MünchenerHyp ist die Erreichung einer nachhaltigen Wirtschaftlichkeit, die wir mittels unseres langfristig ausgerichteten Geschäftsmodells und durch die risiko- und verantwortungsbewusste Vergabe von Immobilienfinanzierungen erreichen wollen. Dabei tragen wir auch nichtfinanziellen Aspekten der Immobilienfinanzierung besonders Rechnung.

Durch das Inkrafttreten des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) ergeben sich erweiterte gesetzliche Anforderungen an die Dokumentation der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Münchener Hypothekenbank. Im Folgenden kommt die MünchenerHyp ihrer Berichtspflicht nach § 340a Abs. 1a HGB über Angaben nach, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Umfelds und der zukünftigen Entwicklung der MünchenerHyp und ihrer Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind. Dies geschieht in Form eines gesonderten nichtfinanziellen Berichts (§ 289b Abs. 3 HGB), der zusammen mit dem Lagebericht im elektronischen Bundesanzeiger offengelegt wird.

Die inhaltliche Struktur des nichtfinanziellen Berichts bildet die gesetzlichen Anforderungen ab und soll Transparenz über die nichtfinanziellen Aspekte der Geschäftstätigkeit der Münchener Hypothekenbank schaffen. Dabei orientiert sich die Berichterstattung an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Diese dienen als Rahmenwerk des vorliegenden Berichts bei der Beschreibung der Managementansätze und der Konzepte.

In einem fachbereichsübergreifenden, mehrstufigen Prozess wurden die nichtfinanziellen Aspekte auf ihre Relevanz für die Münchener Hypothekenbank und die einzelnen Sachverhalte auf ihre Wesentlichkeit im Sinne des § 289c Abs. 3 HGB bewertet. Bei der Beurteilung der Wesentlichkeit wurde die Relevanz eines Themas für unser Geschäftsmodell mit der Impactbewertung der Stakeholder hinsichtlich sozialer, ökologischer und ökonomischer Auswirkungen der MünchenerHyp ins Verhältnis gesetzt. Die Angaben und Informationen im nichtfinanziellen Bericht fokussieren sich auf die für die MünchenerHyp entsprechend dieser Systematik abgeleiteten wesentlichen Sachverhalte, die nach § 289c Abs. 2 HGB den Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung zugeordnet sind.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT

Nichtfinanzieller Aspekt	Wesentliche Themen
Umwelt- und Sozialbelange	Risikoarmes, langfristig ausgerichtetes Geschäftsmodell; Corporate Governance; ökologischer und sozialer Mehrwert der eigenen Produkte
Arbeitnehmerbelange	Nachhaltige Personalarbeit (Unternehmens- und Führungskultur, Arbeitgeberattraktivität, Personalentwicklung, Vielfalt und Chancengerechtigkeit, Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit)
Achtung der Menschenrechte	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen, Diskriminierungsverbot, Ausschluss bestimmter kontroverser Geschäftsfelder in der gewerblichen Immobilienfinanzierung
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Corporate Governance (unter anderem Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Vorgehen bei Betrugsfällen und Verdachtsfällen, Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung, Hinweisgeberverfahren)

UMWELT- UND SOZIALBELANGE

Durch unsere Geschäftstätigkeit als Kreditinstitut ergeben sich Auswirkungen auf die Aspekte Umwelt und Soziales. Wir nehmen durch das Angebot von Finanzdienstleistungen Einfluss auf die Wirtschaft und sehen unsere Aufgabe auch darin, durch unser langfristiges und risikoarmes Geschäftsmodell unserer nichtfinanziellen Verantwortung in der Gesellschaft gerecht zu werden. Als eine der größten Genossenschaftsbanken Deutschlands fühlen wir uns in besonderem Maß den genossenschaftlichen Grundwerten verpflichtet: Solidarität, Fairness, Partnerschaftlichkeit, Verantwortung und Nähe. Darauf bauen die Grundsäulen unseres Geschäftsmodells auf: eine verantwortungs- und risikobewusste Kreditvergabe sowie eine langfristig ausgerichtete, möglichst fristenkongruente Refinanzierung durch die Emission unserer Pfandbriefe, um zukünftige Liquiditätsrisiken weitestgehend zu vermeiden. Als unser vorrangiges geschäftsstrategisches Ziel haben wir die Erreichung einer nachhaltigen Wirtschaftlichkeit ausgegeben.

Nachhaltigkeitskriterien für die Kreditvergabe

Um mögliche negative Auswirkungen aus den Immobilienfinanzierungen zu minimieren, sind verschiedene Nachhaltigkeitskriterien für die Kreditvergabe in Kraft. In der privaten Immobilienfinanzierung steht ein verantwortungsvoller Umgang mit Kunden im Mittelpunkt. Dementsprechend werden rechtliche Vorgaben im Sinne des Verbraucherschutzes vollumfänglich angewendet, wobei insbesondere die Verbraucherrechterichtlinie, die Wohnimmobilienkreditrichtlinie, das Verbraucherstreitbeilegungsgesetz sowie das Risikobegrenzungsgesetz maßgeblich sind. Dabei werden auch rechtlich zulässige Möglichkeiten zugunsten des Kunden ausgenutzt. Ziel bei der Regulierung rückständiger Engagements ist die Unterstützung des Kunden beispielsweise durch Ratenzahlungsvereinbarungen, befristete Stillhaltevereinbarungen oder Hinweise auf eine Ombudsperson. Um eine mögliche Überschuldung des Darlehensnehmers zu vermeiden, stellen wir Mindestanforderungen an die Haushaltsrechnung bei der Kreditanfrage, die die Einkommenssituation, die Lebenshaltungskosten und Kosten für weitere Kredite des Darlehensnehmers beinhaltet. Der Anteil der Zwangsversteigerungen liegt in Relation zur Anzahl der Einzeldarlehen bei 0,02 Prozent. Außerdem verzichten wir auf den Verkauf vertragsgemäß bedienter privater Immobiliendarlehen.

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung sind verschiedene Ausschlusskriterien für kontroverse Geschäftsfelder bezogen auf die Branche des potenziellen Darlehensnehmers (natürliche oder juristische Personen) wie Alkohol, Glücksspiel, Pornografie, Rüstung, Tabak oder Urangewinnung in Kraft.

Ökologischer und sozialer Mehrwert unserer Nachhaltigkeitsprodukte

Klimaschutz ist ein wichtiger Bestandteil unseres Bekenntnisses zu unternehmerischer Verantwortung und zur nachhaltigen Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit. Den bedeutendsten Einfluss auf eine klimaschonende Wirtschaftsweise haben wir allerdings nicht im eigenen Bankbetrieb, sondern durch Finanzdienstleistungen, die Umweltschutz durch Energieeffizienzmaßnahmen fördern, sowie durch die Entscheidung, bestimmte Geschäfte nicht zu begleiten. Durch das MünchenerHyp Grüne Darlehen tragen wir indirekt zur Vermeidung von CO₂-Emissionen bei. Es handelt sich dabei um ein zinsverbilligtes Darlehen an Privatkunden, das für die Finanzierung von Immobilien mit einem niedrigen Primärenergiebedarf vorgesehen ist und somit verglichen mit dem durchschnittlichen Energieverbrauch von Wohngebäuden in Deutschland einen ökologischen Mehrwert liefert. Der niedrige Primärenergiebedarf von 70 kWh/m² pro Jahr wird verifiziert anhand von Informationen aus dem Energieausweis oder der Bestätigung, dass die Immobilie die Bedingungen des jeweiligen KfW-Programms für energieeffizientes Bauen erfüllt.

Energieeffiziente Darlehen sowohl aus dem Privatkunden- als auch Gewerbekundensegment wurden im Rahmen unseres Nachhaltigkeitskreislaufs aus nachhaltiger Immobilienfinanzierung und -refinanzierung durch einen ökologischen ESG Pfandbrief refinanziert, der im November 2018 begeben wurde. Dieser nachhaltige Pfandbrief im Benchmark-Format mit einem Nominalvolumen von 500 Mio. Euro war bei Begebung mehrfach überzeichnet und hat nachweislich zu einer Diversifizierung der Investorenbasis beigetragen. Die Nachhaltigkeitsqualität des ökologischen Pfandbriefs wurde im Rahmen einer Second Party Opinion von der Nachhaltigkeitsratingagentur ISS-oekom verifiziert.

ARBEITNEHMERBELANGE

Unserem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnis folgend sind uns allerdings nicht nur ökologische, sondern auch soziale Aspekte wichtig. Deshalb wurde Anfang 2018 das MünchenerHyp Familiendarlehen eingeführt, dessen sozialer Nutzen in der Familienförderung in Verbindung mit der Zinsverbilligung für untere und mittlere Einkommenschichten besteht. Mit dem Familiendarlehen wollen wir einen Beitrag zur generationenübergreifenden Schaffung und Sicherung von Wohlstand unter der Berücksichtigung von Aspekten wie Chancengleichheit, Partizipation und Lebensqualität sowie der Entwicklungen, die im Zuge des demografischen Wandels eintreten, leisten.

Weitere ökologische und gesellschaftlich relevante Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit

Die MünchenerHyp macht darüber hinaus auch die Auswirkungen des eigenen Bankbetriebs auf die Umwelt transparent. Die Umweltkennzahlen zum Wasser-, Energie- und Papierverbrauch der MünchenerHyp werden erfasst und jährlich ausgewertet und im Nachhaltigkeitsbericht bzw. der GRI-Bilanz veröffentlicht.

Daneben ist die Rolle der MünchenerHyp als Arbeitgeber (s. Abschnitt „Arbeitnehmerbelange“) und Steuerzahler gesellschaftlich von Bedeutung. Mit unseren erzielten Umsätzen und Gewinnen einschließlich der gezahlten Gehälter und Steuern leisten wir einen wichtigen Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen. Um Reputationsschäden und mögliche steuerstrafrechtliche Sanktionen, die aus Steuervermeidung bis hin zu Steuerhinterziehung entstehen, zu vermeiden, hat sich die MünchenerHyp selbst zur Einhaltung verschiedener Grundsätze verpflichtet, unter anderem zum Ausschluss der Verlagerung von Erträgen in Jurisdiktionen mit niedrigem Steuersatz oder dazu, keine Zweckgesellschaften zur Steuerminimierung in Staaten zu gründen, die auf der Oxfam-Liste für Steueroasen zu finden sind.

Das gesellschaftliche Engagement im Sinne der „CSR-Berichtspflicht“ wird als nicht wesentlich betrachtet. Gleichwohl ist die MünchenerHyp im Rahmen von Spenden oder der Unterstützung gemeinnütziger Initiativen gesellschaftlich engagiert.

Das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für die MünchenerHyp als Kreditinstitut im Finanzdienstleistungssektor von wesentlicher Bedeutung für den langfristigen Erfolg. Als Arbeitgeber sehen wir uns in der Verantwortung, den Mitarbeitern einen zukunfts-sicheren Arbeitsplatz entlang ihrer Berufs- und Lebensphasen zu bieten und darüber hinaus ein Arbeitsumfeld, in dem sie gerne arbeiten und so unseren Unternehmenserfolg langfristig sichern. Dementsprechend basiert unser Managementansatz für Mitarbeiter auf mehreren Säulen:

- Unternehmens- und Führungskultur
- Sicherung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Personalentwicklung
- Vielfalt und Chancengleichheit
- Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Familienfreundlichkeit
- Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Unternehmens- und Führungskultur

Die Unternehmenskultur der MünchenerHyp ist von jeher sozial und familiär geprägt und angelehnt an den genossenschaftlichen Leitgedanken und Prinzipien wie Solidarität, Subsidiarität, Fairness und Respekt. Hilfsbereitschaft im Team und das Interesse am gemeinsamen Erfolg stehen im Vordergrund.

Im Zuge des Stakeholderdialogs wurde ein Leitbild mit den Mitarbeitern erarbeitet, das unter anderem die folgenden Leitsätze umfasst:

- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen den Unterschied.
- Systematische Mitarbeiterentwicklung und wirksame Führung sind für uns selbstverständlich.
- Wir alle leisten einen Beitrag zum Ganzen.

Zur Förderung der Führungskompetenz wurde 2017 ein internes Führungskräfteprogramm namens „Leadership Days“ eingeführt, das 2018 weiter ausgebaut wurde. Im Rahmen dessen werden Führungskräften anhand situativer Übungen Führungswerkzeuge nähergebracht. Außerdem werden Führungskräfte in Bezug auf Werte, Regeln, Verantwortlichkeiten und Fähigkeiten geschult, um die Führungsinhalte des Leitbildes der MünchenerHyp umsetzen zu können.

In der Vergütungsstrategie und den Vergütungsgrundsätzen hat die MünchenerHyp den Zusammenhang zwischen Geschäftsstrategie, Risikostrategie und der Vergütung festgelegt. Für rund 58 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Vergütung tariflich geregelt. 91 Prozent der Beschäftigten haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Vorstand erfüllen die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung und werden gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung im Offenlegungsbericht der MünchenerHyp veröffentlicht.

Sicherung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

Vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Wettbewerbs um hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte ist es für die MünchenerHyp von großer Bedeutung, sowohl lang-jährigen Mitarbeitern attraktive Perspektiven zu bieten als auch qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

Den sich wandelnden Rahmenbedingungen in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt wird durch Veränderungen in der Arbeitsorganisation (mobile technische Anwendungen), agiles Projektmanagement sowie Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit Rechnung getragen. Wir bauen unsere Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf kontinuierlich aus. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Lösungen je nach Lebensphase an: flexible Arbeitszeitmodelle, Sabbaticals, eine Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit, Angebote für die Pflege von Angehörigen oder Altersteilzeitmodelle.

Personalentwicklung

Unter Personalentwicklung versteht die MünchenerHyp die systematische Gestaltung von Personalprozessen mit dem Ziel, das Potenzial und die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu erkennen, zu erhalten und auf Basis der betrieblichen Erfordernisse zu fördern. Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter steht dabei im Vordergrund.

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT
ANGABE IN PUNKTEN VON 100

2018

84,8

Insgesamt weisen eine geringe Fluktuationsrate von 5,3 Prozent (ohne Übergänge in den Ruhestand) und die Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 10,9 Jahren auf eine hohe Zufriedenheit und das hohe Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.

Um Mitarbeiter weiterhin langfristig an uns zu binden und ihre Qualifikationen gewinnbringend für die Entwicklung unseres Unternehmens einzusetzen, bieten wir ihnen an, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln. Im Rahmen der Personalstrategie gibt es ein großes Angebot an individuellen Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit, sich (neben-)beruflich mit finanzieller und zeitlicher Förderung durch die Bank fortzubilden. Zum Beispiel können bis zu 50 Prozent der Studiengebühren übernommen werden, oder der Mitarbeiter erhält Sonderurlaub für abzulegende Prüfungen.

Zur Nachwuchsgewinnung aus den eigenen Reihen gibt es ein Inhouse-Traineeprogramm für zentrale Geschäftsfelder. Im Rahmen dessen bieten wir den Trainees neben Schulungen ein Mentorenprogramm an, bei dem die Trainees neben ihrer Führungskraft einen Mentor zur Unterstützung und Begleitung zur Seite gestellt bekommen.

Die Verantwortung für insbesondere junge Mitarbeiter zeigt sich auch darin, dass die MünchenerHyp seit vielen Jahren eines der wenigen Unternehmen ist, das eine Berufsausbildung in Teilzeit anbietet und damit insbesondere jungen Müttern einen Weg in eine selbstbestimmte, eigenverantwortliche Zukunft ermöglicht.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Wir sind der Überzeugung, dass Vielfalt eine Bereicherung darstellt und zum Unternehmenserfolg beiträgt. Daher bringen wir jedem Mitarbeiter Wertschätzung entgegen, unabhängig von Herkunft, Religion, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Identität oder Behinderung.

Wir dulden keine Form der Diskriminierung innerhalb der MünchenerHyp und sehen uns der Chancengleichheit auf allen Ebenen verpflichtet. Diese Haltung unterstreichen wir unter anderem durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.

Wir geben im Folgenden die Aufteilung der Angestellten nach Diversitätskategorien an.

ZUSAMMENSETZUNG DER BELEGSCHAFT (ANGESTELLTE) 2018

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
Gesamtbelegschaft	633	100 %
Nach Geschlecht		
weiblich	304	48 %
männlich	329	52 %
Altersgruppe		
< 30 Jahre	80	13 %
30 – 50 Jahre	335	53 %
> 50 Jahre	218	34 %

Die Gesamtzahl der Angestellten zum Stichtag 31.12.2018 beträgt 633 Mitarbeiter (ohne Vorstand, Aushilfen oder Leiharbeiter).

Um mehr Frauen in Führungspositionen zu besetzen, hat der Aufsichtsrat eine Frauenquote festgelegt. Die Zielquote beträgt für den Aufsichtsrat und die zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands 20 Prozent, für den Vorstand 33 Prozent. Im Berichtsjahr betrug die Frauenquote auf Vorstandsebene 0 Prozent, auf der ersten Führungsebene lag sie bei 16,7 Prozent, auf der zweiten Führungsebene bei 17,5 Prozent und der dritten bei 29 Prozent. In der gesamten Bank beträgt die Frauenquote 48 Prozent, im Aufsichtsrat liegt sie bei 8 Prozent. Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats der MünchenerHyp hat 2017 eine Empfehlung beschlossen, die Zielquoten bis Ende Oktober 2021 zu realisieren.

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Familienfreundlichkeit

Um auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter nach einem Ausgleich zur Arbeit einzugehen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, bieten wir verschiedene Vollzeit- und Teilzeitmodelle an sowie flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Konzepte. Die Vielzahl von Arbeitszeitmodellen dient auch der Förderung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung.

Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Das Gesundheitsmanagement der MünchenerHyp hat neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zum Arbeitsschutz zum Ziel, die psychische und physische Gesundheit sowie

das soziale Wohlbefinden aller Mitarbeiter ganzheitlich zu unterstützen. Da Arbeitnehmer einen Großteil ihrer Lebenszeit am Arbeitsplatz verbringen, wirken sich die Arbeitsbedingungen maßgeblich auf das gesamte physische und psychische Wohlbefinden aus. Wir nehmen unsere Fürsorgepflicht wahr und engagieren uns für die Mitarbeitergesundheit unter anderem durch das Angebot von Sport- und Entspannungskursen, einer betriebsärztlichen Betreuung oder von Informationsveranstaltungen rund um die Themen Ernährung, Risikovorsonne oder mentale Balance. Zum Beispiel hat die MünchenerHyp 2018 an der weltweiten Gesundheitsinitiative „Global Challenge“ teilgenommen, bei der die Bereiche körperliche Aktivität, Ernährung, Schlaf und mentale Gesundheit durchlaufen werden und in spielerischem Wettbewerb zu mehr Bewegung und sportlichen Aktivitäten aufgerufen wird. Dieses Angebot wurde von 252 Mitarbeitern angenommen. Das entspricht in etwa zwei Fünftel der Belegschaft.

100 Prozent der rund 600 Beschäftigten arbeiten in Deutschland. Entsprechende Vorschriften zu Arbeitsrecht und Arbeitsschutz finden Anwendung und werden durch etablierte Prozesse sichergestellt. Zentrales Gremium des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist der vierteljährlich tagende Arbeitsschutzausschuss, bei dem das Erkennen von Risiken und Gefährdungen und deren Vermeidung sowie das Ergreifen geeigneter Maßnahmen im Vordergrund stehen. Ziel ist es, einen störungsfreien und gefahrlosen Geschäftsablauf sowie die Schaffung eines rechtssicheren Betriebs im Sinne der Betreiberverantwortung zu gewährleisten. Unter dem Vorsitz des zuständigen Ressortvorstands werden Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unter anderem mit dem Betriebsrat und der Personalabteilung diskutiert und vereinbart. Ein Sicherheitsbeauftragter ist gemäß den gesetzlichen Vorgaben des ASiG bestellt.

Durch das Instrument der Gefährdungsbeurteilung wird sichergestellt, dass Gefährdungen, denen Mitarbeiter im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind, ermittelt, bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Im Jahr 2018 hat die MünchenerHyp zuletzt eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt. Diese wird jährlich fortgesetzt und aktualisiert.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Menschenrechte sind Grundrechte und schützen den Freiheitsraum jedes Einzelnen. Die Achtung der Menschenrechte ist ein zentraler Standard für das gesamte unternehmerische Handeln der MünchenerHyp und Teil ihres Selbstverständnisses als Unternehmen in genossenschaftlichem Besitz. Durch die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und der Tatsache Rechnung tragend, dass das private Immobilienfinanzierungsgeschäft der MünchenerHyp auf Deutschland und die Schweiz sowie ab 2019 auch auf Österreich beschränkt ist, besteht kein wesentliches Risiko, die Rechte indigener Völker zu verletzen oder mit Zwangs- und Kinderarbeit in Konflikt zu kommen. Nichtsdestotrotz erkennen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte über die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus ausdrücklich an. Dies ist in der internen Richtlinie „Menschenrechte und Diversität der MünchenerHyp“ zum Ausdruck gebracht, die sich auch explizit auf die Anerkennung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bezieht.

Bei den Kunden wurde das Risiko von menschenrechtlichen Auswirkungen aufgrund des risikoarmen Geschäftsmodells mit Schwerpunkt auf der privaten Bestandsimmobilienfinanzierung in Deutschland als eher gering eingestuft. In der gewerblichen Immobilienfinanzierung existieren mehrere Ausschlusskriterien für kontroverse Geschäftsfelder, die mittelbare negative menschenrechtliche Auswirkungen haben können. Für den Fall, dass der MünchenerHyp Hinweise vorliegen, dass ein potenzieller gewerblicher Geschäftspartner die Menschenrechte verletzt bzw. Menschen diskriminiert, wird es nach Prüfung des Falles zu einer Ablehnung des entsprechenden Geschäfts kommen.

Einen besonderen Stellenwert genießen der Schutz der Vereinigungsfreiheit der Mitarbeiter 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. 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, gibt es interne Stellen, an die sie sich vertrauensvoll wenden können.

Mit dem im Jahr 2016 verabschiedeten Nationalen Aktionsplan Menschenrechte (NAP) will die Bundesregierung die Menschenrechtssituation verbessern. Aufbauend auf einer Betroffenheitsanalyse sollen die Unternehmen ihren Teil der Verantwortung übernehmen. Die MünchenerHyp nahm von 2017 bis 2018 an dem Programm „Fit für den NAP“ teil, um ihre Prozesse menschenrechtlicher Sorgfalt weiterzuentwickeln.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Die konsequente Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene ist die Grundlage unseres Managementansatzes. Jedes Mitglied der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats hat sich dazu verpflichtet, die maßgeblichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben einzuhalten. Die MünchenerHyp duldet keine Form von Korruption, Bestechung oder unlauteren Geschäftspraktiken bei Mitarbeitern, Vorstand, Aufsichtsrat oder von uns beauftragten Dritten.

Die Stabsstelle Compliance hat darauf hinzuwirken, dass die wesentlichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben eingehalten werden. Die Bank verfügt über ein umfassendes Rechts-Monitoring, um die relevanten Umsetzungserfordernisse zu allen regulatorischen Neuerungen frühzeitig – in der Regel bereits mit Veröffentlichung der ersten Konsultationspapiere – zu analysieren und den Implementierungsprozess zeitgerecht zu beginnen. Die Abteilung unterstützt den Vorstand und die Geschäftsbereiche dabei, Compliance-Risiken präventiv zu erkennen und diesen durch entsprechende Maßnahmen zu begegnen. So regelt eine „Gift Policy“ mit verbindlichen Vorgaben die Annahme und Gewährung von Zuwendungen (Geschenke, Bewirtungen und Einladungen) und erzeugt somit Transparenz.

Mitarbeiter werden bezüglich potenzieller Korruptionsrisiken sensibilisiert. Anlassbezogen finden Informationen und Schulungen der Mitarbeiter über neue Betrugspraktiken und Präventionsmaßnahmen statt. Ein Verhaltenskodex regelt die Erwartungen der MünchenerHyp an die Mitarbeiter in ihren Aktionsfeldern der täglichen Arbeit mit Genossenschaftsmitgliedern, Lieferanten, Kollegen und öffentlichen Institutionen betreffend den Umgang mit Interessenkonflikten, Korruption und vertraulichen Informationen. Zuwendungen an Amtsträger sind grundsätzlich nicht zulässig.

Die MünchenerHyp hat ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing) eingerichtet. Dabei geht es um die Schaffung eines niedrigschwelligen Informationsweges, der unter Wahrung der Anonymität des Mitarbeiters die Aufdeckung von strafbaren Handlungen, aber auch sonstigen Regelverstößen erleichtern soll. Sinn eines solchen Hinweisgeberverfahrens soll es sein, das vorhandene Wissen der Mitarbeiter intern

nutzbar zu machen für eine erhöhte Entdeckungswahrscheinlichkeit von Missständen. So dient ein funktionierendes Whistleblowing-System als Bestandteil der Complianceorganisation der Prävention von (Wirtschafts-)Kriminalität sowie zum Schutz der Reputation und der Vermögenswerte der MünchenerHyp. Bei Betrugs- oder Verdachtsfällen oder sonstigen strafbaren Handlungen sind klare organisatorische Strukturen inklusive Zuständigkeiten, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten etabliert, um schnell zu ergreifende Maßnahmen festzulegen. Über das Hinweisgeberverfahren sind der MünchenerHyp im Jahr 2018 keine Korruptions- und Betrugsfälle gemeldet worden.

Die MünchenerHyp hat sich ausdrücklich zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verpflichtet und ist bestrebt, ihre rechtlichen, regulatorischen und Reputationsrisiken im Unternehmen aktiv zu managen. Das Geldwäsche-Risikomanagement (GW-Risikomanagement) der MünchenerHyp setzt sich entsprechend den Vorgaben des GWG aus den internen Sicherungsmaßnahmen und der Geldwäsche-Risikoanalyse zusammen. Ziel dieser Analyse ist die Identifikation und Bewertung der institutsspezifischen Risiken der MünchenerHyp in Bezug auf Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Sie wird mindestens jährlich von der Geldwäschebeauftragten unter Mitwirkung der operativen Einheiten erstellt und dem für das GW-Risikomanagement verantwortlichen Vorstandsmitglied zur Genehmigung vorgelegt. Auf Basis der Geldwäsche-Risikoanalyse werden entsprechende Maßnahmen zur Reduzierung der festgestellten Geldwäscherisiken abgeleitet. Diese umfassen Anpassungen der internen Sicherungsmaßnahmen sowie der Kontroll- und Überwachungshandlungen der Geldwäschebeauftragten.

Die Geldwäschebeauftragte und ihr Stellvertreter sind direkt dem Vorstand des Ressorts Steuerung unterstellt. Die Anforderungen der 4. EU-Geldwäscherichtlinie werden konsequent umgesetzt. Eine neue zentrale Anforderung betrifft die Identifizierung und Erhebung des wirtschaftlich Berechtigten. Neben wirtschaftlich Berechtigten sind nun auch sogenannte fingierte wirtschaftlich Berechtigte zu erfassen. Dies hat zu erfolgen, wenn keine wirtschaftlich Berechtigten auf Grundlage von Eigentums- oder Kontrollverhältnissen ermittelt werden können. In Bezug auf politisch exponierte

Personen (PeP) werden inländische und ausländische PeP, die erhöhten Sorgfaltspflichten unterliegen, in einer Klassifikation von Kunden mit höherem Geldwäscherisiko gleich behandelt.

Sämtliche Mitarbeiter der MünchenerHyp unterliegen der Pflicht zur Teilnahme an Schulungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Die Bank verfolgt sehr aufmerksam die Fachberichte der Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF) und andere in- und ausländische Fachstudien und initiiert zusätzliche anwenderorientierte Schulungen, um die Mitarbeiter für typische Geldwäschetatbestände im Umfeld einer Immobilientransaktion und -finanzierung zu sensibilisieren.

Verdachtsmeldungen werden ausschließlich über ein digital verschlüsseltes Portal an die Financial Intelligence Unit (FIU) abgegeben. Die Freigabe von Transaktionen hat dabei, sollte es zu keiner vorherigen Genehmigung durch die FIU oder Staatsanwaltschaft kommen, frühestens nach drei Werktagen zu erfolgen. Für die unverzügliche Bearbeitung von Verdachtsfällen und Meldungen an die Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen (FIU) ist die Geldwäschebeauftragte verantwortlich. Die Geldwäschebeauftragte unterliegt im Rahmen der Abgabe einer Verdachtsmeldung nicht dem Weisungsrecht des Vorstands. Sieht sie – egal aus welchen Gründen – von einer Meldung ab, hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, über das Hinweisgebersystem (Whistleblowing) bzw. das bei der BaFin eingerichtete Hinweisgebersystem eine aus seiner Sicht unzutreffende Behandlung seiner Meldung zu kommunizieren.

GELDWÄSCHE UND BETRUGSFÄLLE 2018

Anzahl von Geldwäscheverdachtsfällen	3
Anzahl der festgestellten Geldwäschefälle	0
Anzahl der abgeschlossenen Geldwäscheschulungen	110
Anzahl von Betrugsfällen	1

Im Rahmen aktiver Geschäftsbeziehungen unterliegen alle relevanten Personen aus einer Geschäftsbeziehung den internen Screening-Verfahren, um den internationalen Finanzsanktionen-/Embargobestimmungen gerecht zu werden. Für das Personen- und Zahlungsverkehrs-Screening müssen stets alle Listen für die relevanten EU-Verordnungen verwendet werden. Darüber hinaus werden weitere internationale Sanktions- und Embargolisten in das Software-Tool integriert. Regulatorische Neuerungen in Bezug auf Finanzsanktionen/Embargos werden mit dem Tag der Veröffentlichung berücksichtigt.

Das Interne Kontrollsystem der MünchenerHyp basiert auf dem Prinzip der drei Verteidigungslinien (Three Lines of Defense):

- Operative Einheiten (1st Line):
Umsetzung der Anforderungen von Compliance, unter anderem in relevante Arbeits- und Prozessanweisungen sowie Durchführung von Kontrollhandlungen im Rahmen der Geschäftsbeziehungen, wie auch einem durchgängigen Vier-Augen-Prinzip
- Compliance (2nd Line):
Erarbeitung von Vorgaben für die operativen Einheiten, Durchführung von Überwachungshandlungen, Wahrnehmung beratender Tätigkeiten für die operativen Einheiten im Tagesgeschäft, Erstellung jährlicher Geldwäscheberichte
- Interne Revision (3rd Line):
Durchführung prozessunabhängiger und nachgelagerter Prüfungen

Die Dokumentation und Kontrolle findet entlang der drei Verteidigungslinien statt. Einmal im Jahr wird ein Compliancebericht für die Geschäftsleitung erstellt.

VERMERK

über eine Prüfung zur Erlangung von begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018

der

Münchener Hypothekbank eG
München

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung von begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Münchener Hypothekbank eG, München

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach § 340a Abs. 1a i. V. m. § 289b Abs. 3 HGB der Münchener Hypothekbank eG, München (im Folgenden „die Genossenschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018 (im Folgenden „nichtfinanzieller Bericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Genossenschaft sind verantwortlich für die Erstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit § 340a Abs. 1a i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Genossenschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Erstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen - beabsichtigten oder unbeabsichtigten - falschen Angaben ist.

Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Genossenschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unser Prüfungsverband wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der nichtfinanzielle Bericht der Genossenschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 340a Abs. 1a i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB erstellt worden ist.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten Februar und März 2019 durchgeführt haben, haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation,
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Erstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Erstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im nichtfinanziellen Bericht,
- Analytische Beurteilung von Angaben im nichtfinanziellen Bericht,
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und Lagebericht,
- Beurteilung der Angemessenheit der Darstellung der Angaben im nichtfinanziellen Bericht.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Genossenschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis zum 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit § 340a Abs. 1a i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB erstellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Genossenschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Genossenschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Genossenschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Begrenzung der Haftung

Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Genossenschaft gegenüber und ist nach Maßgabe der mit der Genossenschaft vereinbarten Allgemeinen Auftragsbedingungen des DGRV - Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V. vom 1. August 2017 beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Bonn, 11. März 2019

DGRV - Deutscher
Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V.

i. V. Dorothee Mende
Wirtschaftsprüfer

i. V. Thorsten Schraer
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

© Münchener Hypothekenbank eG
Karl-Scharnagl-Ring 10
80539 München
Registergericht Gen.-Reg. 396

Koordination

Vorstandsstab | Organisation | Personal
Münchener Hypothekenbank eG

Konzeption | Gestaltung

MPM Corporate Communication Solutions
Mainz und Düsseldorf
www.mpm.de

Bildnachweis

Cover:

Fotostudio Black BOX
Tommy Lösch
München



Münchener Hypothekenbank eG
Karl-Scharnagl-Ring 10 | 80539 München
Postfach 22 13 51 | 80503 München

☎ +49 89 5387 - 0

📠 +49 89 5387 - 770

✉ info@muenchenerhyp.de

www.muenchenerhyp.de