



MünchenerHyp

# VERANTWORTUNG LEBEN.

Nachhaltigkeitsbericht 2017  
Münchener Hypothekenbank eG

# INHALT

<b>VORWORT</b>	4
<b>NACHHALTIGKEITSBERICHT</b>	6
CR-STRATEGIE	7
Unsere zentralen Handlungsfelder	7
Nachhaltigkeitsverständnis und -steuerung	8
VERANTWORTUNG IN DER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT	9
Risikoarmes, langfristig ausgerichtetes Geschäftsmodell	9
Verankerung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	9
Verantwortungsvoller Umgang mit Kunden	11
Informationssicherheit und Datenschutz	12
VERANTWORTUNG GEGENÜBER MITARBEITERN	13
Nachhaltige Personalarbeit und Arbeitgeberattraktivität	13
VERANTWORTUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT	16
Corporate Governance	16
Menschenrechtliche Sorgfalt	17
VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT	18
Eigener Energie- und Ressourcenverbrauch	18
NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2018/19	21
<b>GRI-BILANZ</b>	24
ALLGEMEINE ANGABEN	25
Organisationsprofil	25
Strategie	29
Ethik und Integrität	30
Unternehmensführung	31
Einbindung von Stakeholdern	32
Berichtspraxis	34
THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN – WIRTSCHAFT	37
Wirtschaftliche Leistung	37
Indirekte ökonomische Auswirkungen	37
Korruptionsbekämpfung	38
Wettbewerbswidriges Verhalten	39

THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN – UMWELT	40
Materialien	40
Energie	40
Wasser	41
Emissionen	41
Umwelt-Compliance	42
THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN – SOZIALES	43
Beschäftigung	43
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	44
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45
Aus- und Weiterbildung	45
Vielfalt und Chancengleichheit	47
Gleichbehandlung	48
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	48
Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	49
Politische Einflussnahme	50
Marketing und Kennzeichnung	50
Schutz der Kundendaten	50
Sozioökonomische Compliance	51
GRI-INHALTSINDEX	52
<b>IMPRESSUM</b>	59

# VORWORT

## GRI 102-14 AUSSAGEN DER HÖCHSTEN FÜHRUNGSEBENE



Der Vorstand der MünchenerHyp (v. li.): Bernhard Heinlein, Dr. Louis Hagen (Vorsitzender), Michael Jung

### SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

das Thema Nachhaltigkeit ist mittlerweile in der Mitte der Gesellschaft angekommen und gewinnt auch innerhalb von Unternehmen von Jahr zu Jahr immer mehr an Bedeutung. Wir in der MünchenerHyp sind seit Langem der Auffassung, dass es unerlässlich ist, sich mit dem Thema intensiver auseinanderzusetzen. Und das hat vielfältige Gründe.

Als eine der größten Genossenschaftsbanken in Deutschland fühlen wir uns in besonderem Maße den genossenschaftlichen Grundwerten verpflichtet: Solidarität, Fairness, Partnerschaftlichkeit, Verantwortung und Nähe. Dies sind auch wesentliche Elemente eines modernen Nachhaltigkeitsbegriffs. Darauf bauen die Grundsäulen unseres Geschäftsmodells auf: eine verantwortungs- und risikobewusste Kreditvergabe sowie eine langfristig ausgerichtete, möglichst fristenkongruente Refinanzierung durch die Emission unserer Pfandbriefe. Als unser vorrangiges geschäftsstrategische Ziel haben wir die Erreichung einer nachhaltigen Wirtschaftlichkeit ausgegeben.

Darüber hinaus erwarten unsere Stakeholder, etwa die Kunden, unsere Vertriebspartner, Investoren, aber auch die Aufsichtsbehörden, dass ein Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung übernimmt. Unsere Verantwortung bezieht sich vor allem auf die Immobilien, die wir finanzieren: Immobilien sind für ca. 40 Prozent der EU-weiten CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich – dementsprechend liefern Energieeffizienzmaßnahmen im Gebäudesektor einen unerlässlichen Beitrag zum Klimaschutz. Die Verantwortung eines Unternehmens bezieht sich aber auch auf die eigenen Mitarbeiter, die erwarten, dass nachhaltige Werte auch im täglichen Umgang miteinander eine zentrale Rolle spielen.

Um unseren eigenen Ansprüchen wie auch den Erwartungen von außen gerecht zu werden, wollen wir uns insbesondere auf unser Kerngeschäft konzentrieren, die Finanzierung von Immobilien und deren Refinanzierung, wie etwa durch die Emission des weltweit ersten ESG-Pfandbriefs im Jahr 2014. Die Grundlage ist dabei unser Nachhaltigkeitsmanagement, das organisatorisch durch unseren Nachhaltigkeitsausschuss verankert ist. Der

Nachhaltigkeitsausschuss ist mit zwölf Mitarbeitern aus unterschiedlichen Abteilungen der MünchenerHyp besetzt. Unser Anspruch ist es, eine Vorreiterrolle in der nachhaltigen Immobilienfinanzierung in Deutschland einzunehmen.

Wir verstehen Nachhaltigkeit dabei in einem umfassenden Sinne. Deshalb vergeben wir an unsere Privatkunden einerseits „grüne“ Darlehen, bei denen energieeffiziente Immobilien finanziell mit einem Zinsabschlag gefördert werden. Mittlerweile ist jedes neunte von uns gewährte Darlehen „grün“. Andererseits sind uns auch soziale Aspekte wichtig. Deshalb haben wir Anfang 2018 ein Familiendarlehen eingeführt, durch das wir Familien mit mittlerem Einkommen dabei unterstützen, sich ihren Traum von der eigenen Immobilie zu erfüllen. In unserem Nachhaltigkeitsverständnis sind somit ökonomische, ökologische und soziale Aspekte gleichermaßen wichtig. Wir wollen diese Aspekte systematisch in unserem Kerngeschäft, der privaten und gewerblichen Immobilienfinanzierung, verankern sowie diese Finanzierungen ebenso nachhaltig refinanzieren. Wie weit wir hierbei sind, können Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht und der vollständigen GRI-Bilanz nachlesen.



Ihr Dr. Louis Hagen  
Vorsitzender des Vorstands der Münchener Hypothekenbank

# NACHHALTIGKEITSBERICHT.

---

# CR-STRATEGIE

## UNSERE ZENTRALEN HANDLUNGSFELDER

Seit dem Jahr 2011 setzt die Münchener Hypothekenbank Corporate Responsibility (CR) systematisch um. Ein wichtiger Baustein unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist der gezielte und proaktive Austausch mit unseren Stakeholdern. Wir sehen es als Teil unserer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die Interessen unserer Stakeholder und die Auswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit auf diese Anspruchsgruppen in unsere Entscheidungen einfließen zu lassen.

Als Ergebnis dieses Dialogs haben wir vier zentrale Handlungsfelder identifiziert, die unser Grundverständnis von Verantwortung als Unternehmen definieren:

- Verantwortung gegenüber Mitarbeitern
- Verantwortung für die Gesellschaft
- Verantwortung für die Umwelt
- Verantwortung in der Geschäftstätigkeit

Innerhalb dieser zentralen Handlungsfelder liegt der Schwerpunkt unseres Nachhaltigkeitsmanagements auf den für die MünchenerHyp wesentlichen Themen, die in der vorliegenden Wesentlichkeitsmatrix abgebildet sind. 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 (vgl. ausführlicher GRI 102-46).

## WESENTLICHKEITSMATRIX



## **NACHHALTIGKEITSVERSTÄNDNIS UND -STEUERUNG**

Die MünchenerHyp sieht sich als Genossenschaftsbank einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft in besonderem Maße verpflichtet. Nachhaltig ist für uns ein langfristig ausgerichtetes Geschäftsmodell. Dabei haben eine risiko- und verantwortungsbewusste Vergabe von Immobilienfinanzierungen oberste Priorität. Das bedeutet auch, dass wir ökologischen und sozialen Aspekten in der Immobilienfinanzierung besonders Rechnung tragen. Dementsprechend weisen wir ein ganzheitliches Verständnis von Nachhaltigkeit auf.

Gesteuert wird die Verankerung von Nachhaltigkeit in unserer Geschäftstätigkeit durch den Nachhaltigkeitsausschuss der Bank. Dieser abteilungsübergreifende Steuerungskreis setzt sich aus zwölf Mitarbeitern unterschiedlicher Fachbereiche zusammen, die als Impulsgeber für neue Ideen wirken, die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele mit dem Vorstand definieren, den gesamten Nachhaltigkeitsprozess steuern sowie Nachhaltigkeitsmaßnahmen gemeinsam mit den Fachbereichen umsetzen.

# VERANTWORTUNG IN DER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

## WESENTLICHES THEMA: RISIKOARMES, LANGFRISTIG AUSGERICHTETES GESCHÄFTSMODELL

103-1/2/3 Managementansatz (GRI 201 Wirtschaftliche Leistung, GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen)

Die MünchenerHyp will ihre Position als spezialisierter Anbieter von Immobilienfinanzierungen für Privatpersonen und gewerbliche Darlehensnehmer inner- und außerhalb der Genossenschaftlichen FinanzGruppe auf Basis der Pfandbriefrefinanzierung kontinuierlich ausbauen. Dies gilt insbesondere für unsere Position als subsidiärer Finanzierungspartner der Genossenschaftsbanken. Die Geschäftsbeziehungen mit ihnen haben für uns identitätsbestimmende Bedeutung.

Die Geschäftsstrategie der MünchenerHyp ist geleitet von dem Gedanken des nachhaltigen Wirtschaftens. Im Mittelpunkt steht dabei das risikobewusste und langfristig ausgerichtete Geschäftsmodell. Dies schließt eine soziale und ökologische Verantwortung mit ein. Wir streben eine konsequente Verankerung von Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft an. Dies bezieht sich insbesondere auf Immobilienfinanzierungen, die ökologische und/oder soziale Aspekte beinhalten, sowie die nachhaltige Refinanzierung solcher Kredite durch die Emission nachhaltiger Pfandbriefe (ESG-Pfandbriefe).

Die geschäftspolitische Steuerung der MünchenerHyp erfolgt auf Basis eines jährlichen Strategie- und Planungsprozesses. Dieser erfolgt unter Einhaltung der regulatorischen Vorgaben sowie der vom Vorstand verabschiedeten Risikostrategie.

Im Rahmen der strategischen Planung werden sowohl externe Einflussfaktoren (z. B. Marktentwicklung, Wettbewerbssituation, regulatorisches Umfeld) als auch interne Einflussfaktoren (z. B. Risikotragfähigkeit, Liquidität, Ertragslage, personelle und technisch-organisatorische Ressourcen) berücksichtigt. Zusammen mit grundsätzlichen geschäftspolitischen Überlegungen werden strategische Prioritäten und Ziele festgelegt.

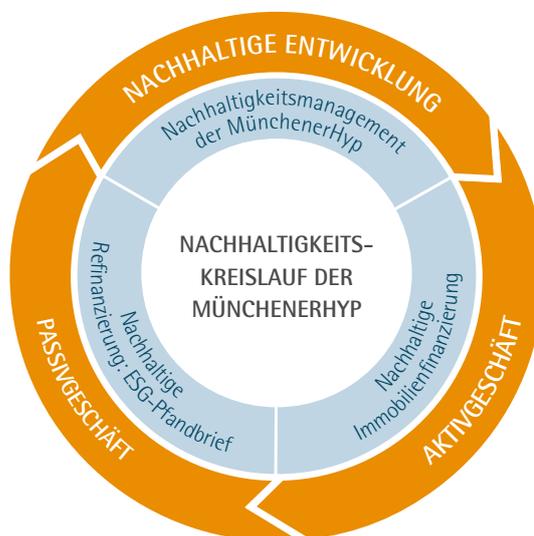
Im Rahmen der operativen Jahresplanung werden die quantitativen Zielgrößen für das kommende Jahr abgeleitet und mittels Zielvereinbarungen verbindlich festgelegt. Zur Erreichung der gesteckten Ziele werden Maßnahmen und Projekte definiert. Das Projektportfoliomanagement priorisiert dabei diejenigen Projekte, die hinsichtlich ihres Strategiebeitrages, ihrer operativen Dringlichkeit und ihres Risikos bei einer Nichtdurchführung als hoch eingestuft wurden.

Die Strategieumsetzung wird mittels einer Strategiebeurteilung überwacht. Die in dieser Geschäftsstrategie niedergelegten Ziele sind so formuliert, dass Abweichungen mittels einer Soll-Ist-Analyse identifiziert werden können. Wesentliche Instrumente sind hierfür die GuV-Rechnung sowie der Vertriebsbericht, der detaillierte Ist-Angaben zu geplanten Volumina und Margen enthält. Ursachen möglicher Zielabweichungen werden analysiert und falls erforderlich entsprechende Gegenmaßnahmen eingeleitet.

Die Risikostrategie beschreibt, wie die MünchenerHyp mit den aus der Geschäftstätigkeit resultierenden Risiken umgeht bzw. umzugehen plant. Zu diesem Zweck werden für jede Risikoart quantitative oder qualitative Leitplanken festgelegt, die den Umgang mit allen wesentlichen Risiken beschreiben, sowie Maßnahmen abgeleitet, um diese Leitplanken einzuhalten. Die Risikostrategie ist in einem separaten Dokument beschrieben.

## WESENTLICHES THEMA: VERANKERUNG VON NACHHALTIGKEIT IM KERNGESCHÄFT

Der Fokus unseres Nachhaltigkeitsmanagement liegt auf unserem Kerngeschäft, da hier der Hebel für die Umsetzung der Ziele nachhaltiger Entwicklung am größten ist. Dabei sehen wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Kerngeschäft als einen Kreislaufmechanismus an, im Rahmen dessen auf der Aktivseite nachhaltige Immobilienfinanzierungen getätigt werden, welche wiederum auf der Passivseite nachhaltig refinanziert werden. Gesteuert wird dieser Kreislauf durch das Nachhaltigkeitsmanagement der MünchenerHyp.



Die MünchenerHyp hat für ihre Privatkunden verschiedene Nachhaltigkeitsdarlehen entwickelt, die sowohl ökologische als auch soziale Aspekte im Sinne unseres ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnisses abdecken.

Mit dem MünchenerHyp Grünen Darlehen lassen sich alle Immobilien, die einen niedrigen Primärenergiebedarf haben und somit die Umwelt schonen, zinsgünstig finanzieren. Damit stehen bei der zu finanzierenden Immobilie ökologische Aspekte zur Schonung der Umwelt im Vordergrund. Mittlerweile ist jedes neunte Darlehen „grün“ (vgl. ausführlicher GRI 302-5).

Das MünchenerHyp Grüne Darlehen wurde von der renommierten Nachhaltigkeitsratingagentur oekom research im Jahr 2015 zertifiziert.



Das MünchenerHyp Familiendarlehen wurde im Jahr 2017 neu entwickelt.

Gerade für Familien hat das eigene Zuhause eine besondere Bedeutung. Denn eine Familie benötigt Platz für die Kinder – diesen bei dem in vielen Regionen Deutschlands knappen Immobilienangebot zu bekommen, ist alles andere als einfach. Hinzu kommt: Abseits von in ihrer Höhe begrenzten öffentlichen Förderdarlehen gibt es derzeit am Markt keine auf Familien zugeschnittenen Immobilienfinanzierungen.

Hier setzt das MünchenerHyp Familiendarlehen an. Es richtet sich an Eltern mit mindestens einem Kind, egal ob sie verheiratet, alleinerziehend oder eine Patchworkfamilie sind. Wir möchten es Familien mit einem mittleren Einkommen ermöglichen, Wohlstand für sich und ihre Kinder zu schaffen und generationenübergreifend zu sichern.

Gerade bei Familien mit mittlerem Einkommen fallen die Ausgaben für Kinder besonders ins Gewicht. Wir wollen diese Familien dabei unterstützen, sich den Traum von der eigenen Immobilie erfüllen zu können.

Daher ist die Vergabe des Familiendarlehens an drei Bedingungen geknüpft:

- Der Darlehensnehmer hat mindestens ein Kind, für das er Kindergeld bezieht.
- Das Nettoeinkommen des Haushaltes liegt unter 40.000 Euro im Jahr. Für jedes weitere Kind erhöht sich die Einkommensgrenze um jeweils 5.000 Euro.
- Der Kredit darf nur für selbst genutzte Immobilien verwendet werden.

Wir sehen diese nachhaltige Kreditvergabe im Einklang mit unserem genossenschaftlichen Kerngedanken der Hilfe zur Selbsthilfe. Die Unterstützung von Familien bei der Eigentumbildung ist eine Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft. Somit deckt das MünchenerHyp Familiendarlehen die soziale Dimension eines ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnisses ab.

Dies wurde uns auch von der Nachhaltigkeitsratingagentur oekom research bestätigt:

„Das MünchenerHyp Familiendarlehen richtet sich explizit an Familien mit mindestens einem Kind zur Finanzierung eigenen Wohnraums und bietet mit einem Zinsabschlag vergünstigte Konditionen. Die für das Darlehen festgelegten Einkommenskriterien liegen klar unter dem vom Statistischen Bundesamt 2015 erhobenen durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommen für Familien mit Kindern\*. Damit leistet das Familiendarlehen 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.“

\* Bei Familien mit bis zu vier Kindern; Durchschnittswerte gemäß dem Statistischen Jahrbuch 2015 des Statistischen Bundesamtes.



In der gewerblichen Immobilienfinanzierung steht eine verantwortungsvolle Kreditvergabe ebenfalls im Mittelpunkt. Dies erfordert strenge Finanzierungsvoraussetzungen, u. a. langfristige Mietverträge mit bonitätsstarken Mietern, gut bedienbare Zins- und Tilgungszahlungen aus langfristig erzielbaren Mieten oder die Verwendung sehr vorsichtiger Bewertungskriterien bei der Immobilienbewertung. Gewerbliche Immobilienobjekte, die mittels eines strengen Auswahlprozesses ausgewählt wurden, dienen auch als Deckungsstock für den weltweit ersten ESG-Pfandbrief der MünchenerHyp im Jahr 2014. Dabei wurden deutsche Wohnungsbaugenossenschaften nachhaltig refinanziert. Der Aufbau eines nachhaltigen Deckungsstockes für weitere nachhaltige Pfandbriefe stand 2017 im Fokus.

#### WESENTLICHES THEMA: VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT KUNDEN

##### 103-1/2/3 Managementansatz (GRI 417 Marketing und Kennzeichnung, GRI 418 Schutz der Kundendaten)

Wir als nachhaltiger Immobilienfinanzierer nehmen die Verantwortung, die wir gegenüber unseren Kunden haben, sehr ernst. Diese bezieht sich auf drei wesentliche Elemente:

- die Ansprache des Kunden im Sinne einer inhaltlich richtigen, verständlichen und transparenten Informationsbereitstellung,
- das Angebot maximaler Sicherheit für die gesamte Laufzeit der Immobilienfinanzierung und einen verantwortungsvollen Umgang mit Kunden mit Rückzahlungsschwierigkeiten sowie
- den Schutz der Kundendaten.

Die Kundenbeziehung startet bei der Ansprache des Kunden. Für die MünchenerHyp ist es von zentraler Bedeutung, dass Marketing und Werbung auf solvente Kunden ausgerichtet sind, d. h. niemand verleitet werden soll, sich mit einer Finanzierung zu übernehmen.

Deshalb haben wir uns im Interesse unserer Kunden und Mitglieder zu einem verantwortungsvollen Marketing verpflichtet und dessen Leitsätze in einer [Richtlinie](#) festgelegt. Um sicherzustellen, dass die Marketinggrundsätze nicht nur von uns, sondern auch von unseren Vertriebspartnern im Marketing und Vertrieb unserer Finanzierungslösungen eingehalten werden, finden regelmäßige Schulungen und Informationen der Mitarbeiter der Vertriebspartner statt. Außerdem werden die Inhalte und Aussagen unserer Werbung im Hinblick auf die Übereinstimmung mit den Gesetzen und unseren Grundsätzen überprüft. Für den Fall, dass die Bewertung von Inhalten, Aussagen und Risiken eine Anpassung erfordert, wird die Werbung dahingehend geändert.

Im Vertrieb unserer Finanzierungslösungen arbeiten wir mit den subsidiären Partnern der Volksbanken und Raiffeisenbanken in der Immobilienfinanzierung zusammen, die sich durch eine hohe Kundennähe und hohe Qualitätsansprüche auszeichnen. Wir legen gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern Wert auf eine korrekte und hochqualitative Beratungsleistung. Um einen verantwortungsvollen Umgang mit unseren Privatkunden sicherzustellen, sind folgende Maßnahmen in Kraft:

- Keine variablen Vergütungssysteme, die das Eingehen von übermäßigen Risiken fördern würden, d. h. keine Anreizsysteme für die Berater (Provisionsertrag geht an die Bank, nicht an einzelne Berater)
- Regelmäßig stattfindende Schulungen der Berater hinsichtlich Prozess und Produkt

Mit Kunden, die in Rückzahlungsschwierigkeiten geraten, gehen wir verantwortungsvoll um. Die aktuellen rechtlichen Vorgaben im Sinne des Verbraucherschutzes finden hierbei vollumfänglich Anwendung. Maßgeblich sind hierbei u. a. die Verbraucherrechtlinie, die Wohnimmobilienkreditrichtlinie, das Verbraucherstreitbeilegungsgesetz und das Risikobegrenzungsgesetz. Die rechtlich zulässigen Möglichkeiten unter den aktuellen regulatorischen Rahmenbedingungen werden zugunsten des Kunden genutzt. Ziel bei der Regulierung rückständiger Engagements durch unser Workout-Management ist es, nach Möglichkeit die Kunden zu unterstützen und Zwangsmaßnahmen zu vermeiden. Beispiele für Unterstützungsmaßnahmen sind Ratenzahlungsvereinbarungen und befristete Stillhaltevereinbarungen oder Hinweise an eine Ombudsperson.

Zudem garantieren wir von jeher, dass vertragsgemäß bediente Darlehen der Kunden nicht verkauft werden. Dadurch erhalten Kunden zusätzliche Sicherheit, müssen für diese Garantie aber keinen Aufpreis bezahlen.

## **WESENTLICHES THEMA: INFORMATIONSSICHERHEIT UND DATENSCHUTZ**

### **103-1/2/3 Managementansatz (GRI 418 Schutz der Kundendaten)**

Um den Schutz der Kundendaten zu gewährleisten, wirkt der Datenschutzbeauftragte der MünchenerHyp auf die Einhaltung des Bundesdatenschutzgesetzes und anderer Vorschriften über den Datenschutz hin. Datenverarbeitungsprogramme, mit deren Hilfe personenbezogene Daten (z. B. Arbeitnehmerdaten in der Personalabteilung, Kunden- und Interessentendaten) verarbeitet werden, und deren ordnungsgemäße Anwendung werden durch den Datenschutzbeauftragten überwacht. Außerdem werden die bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten tätigen Personen über die Vorschriften dieses Gesetzes und anderer Vorgaben informiert und geschult. Neu eingestellte Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis verpflichtet. In der gesamten Bank finden für alle Mitarbeiter Schulungsmaßnahmen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit statt. Außerdem wurden Kontrollprozesse zur Prüfung des Datenschutzes bei Neuprojekten eingeführt. Um das durch die internationale IEC/ISO27000-Normenreihe definierte Sicherheitsniveau in der Bank zu erreichen, wurden verschiedene Maßnahmen implementiert.

Maßgeblich ist die IT-Sicherheitsleitlinie der MünchenerHyp, die die Basis für das Erarbeiten eines Ordnungs- und Handlungsrahmens für die Informationssicherheit beim Einsatz von IT darstellt und für alle internen und externen Mitarbeiter verbindlich ist.

# VERANTWORTUNG GEGENÜBER MITARBEITERN

## WESENTLICHE THEMEN: NACHHALTIGE PERSONALARBEIT, ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT UND MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT

103-1/2/3 Managementansatz (GRI 401 Beschäftigung, GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis, GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, GRI 404 Aus- und Weiterbildung, GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit, GRI 406 Gleichbehandlung, GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen)

Das Engagement und Fachwissen unserer Mitarbeiter sind die Basis für einen langfristigen Geschäftserfolg. 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 beruht unser Managementansatz für Mitarbeiter auf mehreren Säulen:

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

Die Unternehmenskultur der MünchenerHyp ist seit 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. 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 u. a. durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.

Sie wird darüber hinaus in der Richtlinie „Menschenrechte und Diversität der MünchenerHyp“ zum Ausdruck gebracht, welche den ethischen Rahmen für unseren Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und Lieferanten festlegt. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie dieser Richtlinie nach Wort und Sinn folgen. Für den Fall, dass sich Mitarbeiter diskriminiert fühlen, ist ein Beschwerdemechanismus im Haus implementiert.

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

- Wir wollen die Nummer eins in der genossenschaftlichen Immobilienfinanzierung sein.
- Qualität bestimmt unser Handeln.
- Wir sind unserer Marke verpflichtet.
- Unser gesamtes Tun ist auf Stabilität und Nachhaltigkeit ausgerichtet.
- Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter machen den Unterschied.
- Systematische Mitarbeiterentwicklung und wirksame Führung sind für uns selbstverständlich.
- Wir alle leisten einen Beitrag zum Ganzen.
- Wir arbeiten gemeinsam für unsere Kunden und für die Zukunft der MünchenerHyp.

Zur Förderung der Führungskompetenz wurde ein internes Führungskräfteprogramm namens „Leadership Days“ eingeführt, im Rahmen dessen Führungskräfte Führungswerkzeuge näher gebracht und mit situativen Übungen geschult werden. Außerdem werden Führungskräfte in Bezug auf Werte, Regeln, Verantwortlichkeiten und Fähigkeiten geschult, um die Führungsinhalte des Leitbildes der MünchenerHyp umsetzen zu können. 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 in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands jeweils 18 Prozent, im Aufsichtsrat 8 Prozent und im Vorstand 0 Prozent. Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats der MünchenerHyp hat im Berichtsjahr eine Empfehlung beschlossen, die Zielquoten bis Ende Oktober 2021 zu realisieren.



charta der vielfalt



### Frauenanteil nach Mitarbeitererebenen

Ebene	Anteil Frauen 2017	Anteil Frauen 2016
Vorstand	0,0 %	0,0 %
1. Führungsebene	16,7 %	11,1 %
2. Führungsebene	18,9 %	15,8 %
3. Führungsebene	23,3 %	32,0 %
Sonstige Mitarbeiter	51,4 %	52,7 %
<b>Gesamt</b>	<b>46,5 %</b>	<b>47,7 %</b>

Zur Zusammensetzung der Angestellten je Hierarchieebene nach Geschlecht und Alter vgl. auch GRI 405-1.

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: 84,8 Punkte (von 100)**

Lange Betriebszugehörigkeiten spiegeln die hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeiter wider (vgl. auch GRI 401-1).

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 (vgl. auch GRI 404-1, 2, 3). 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.

Betriebszugehörigkeiten	2012	2013	2014	2015	2016	2017
< 2 Jahre	21,1 %	23,1 %	20,3 %	16,1 %	11,6 %	16,4 %
2-5 Jahre	17,1 %	11,4 %	16,8 %	23,4 %	25,2 %	18,9 %
5-10 Jahre	16,5 %	23,3 %	20,9 %	20,3 %	21,0 %	22,6 %
10-20 Jahre	26,5 %	22,2 %	21,5 %	21,6 %	23,1 %	23,5 %
> 20 Jahre	18,7 %	20,0 %	20,5 %	18,6 %	19,1 %	18,7 %
Ø Betriebszugehörigkeit	10,8 Jahre	10,6 Jahre	10,5 Jahre	10,4 Jahre	11,4 Jahre	11,3 Jahre
Durchschnittsalter	41,6 Jahre	41,8 Jahre	41,5 Jahre	41,8 Jahre	42,9 Jahre	43,4 Jahre

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 Home-Office-Konzepte. Die Vielzahl von Arbeitszeitmodellen dient auch der Förderung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung.

Ein weiterer Schwerpunkt unserer Personalarbeit sind der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Gesundheitsförderung. Formell ist der Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für diese beiden Themen zuständig. Mittels Gefährdungsbeurteilungen wollen wir physische und psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz identifizieren und von vornherein verhindern bzw. abbauen.

Für langfristig erkrankte Mitarbeiter gibt es ein betriebliches Wiedereingliederungsmanagement, mithilfe dessen die stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsbereich im Anschluss an die Arbeitsunfähigkeit erleichtert werden soll. Zudem bietet die Bank finanzielle Unterstützung außerbetrieblicher Maßnahmen wie medizinischer Leistungen oder beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen an.

Des Weiteren werden Angebote und Maßnahmen zu Ernährung, Stressmanagement und Bewegung bzw. Mitarbeitersport zur Verfügung gestellt. So gibt es beispielsweise eine MünchenerHyp Fußballmannschaft, das Angebot einer „bewegten Mittagspause“, physiotherapeutische Beratung am Arbeitsplatz oder die Möglichkeit, persönliche Fitness individuell zu fördern.

#### Mitarbeiterkennzahlen

Beschäftigte	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Mitarbeiter MünchenerHyp	412	444	485	497	497	526
Mitarbeiter M-Wert	18	20	20	21	25	24
Summe	430	464	505	518	522	550
Auszubildende	17	19	21	22	15	12
Summe	447	483	526	540	537	562
Erziehungsurlaub	10	15	12	10	14	16
Vorruhestand	1	1	1	1	1	0
Altersteilzeit	11	10	6	3	7	15
Langzeitkrank	4	1	2	1	0	0
Summe	473	510	547	555	559	593
Vorstand	3	3	3	3	3	3
<b>Gesamt</b>	<b>476</b>	<b>513</b>	<b>550</b>	<b>562</b>	<b>562</b>	<b>596</b>

# VERANTWORTUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT

## WESENTLICHES THEMA: CORPORATE GOVERNANCE

103-1/2/3 Managementansatz (GRI 205 Korruptionsbekämpfung, GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten, GRI 307 Umwelt-Compliance, GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte, GRI 415 Politische Einflussnahme, GRI 419 Sozioökonomische Compliance)

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen sieht die MünchenerHyp ihre Aufgabe auch darin, einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Dies geschieht vor allem durch die Rolle der Bank als Arbeitgeber und die positiven Effekte unserer Finanzdienstleistungen auf die Wirtschaft. Durch verschiedene Kooperations- und Sponsoring-Projekte, die Unterstützung freiwilligen ehrenamtlichen Engagements von Mitarbeitern und unsere Spendentätigkeit bringen wir uns zusätzlich zum Gemeinwohl ein.

Unserer Rolle als verantwortungsvolles Unternehmen in unserer demokratischen Gesellschaft werden wir auch dadurch gerecht, dass wir keinen direkten Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse nehmen. Indirekt beteiligen wir uns an der Meinungsbildung im öffentlichen Raum durch branchenübliche Mitgliedschaften in mehreren Unternehmensverbänden (siehe auch 102-13). Diese leisten einen Beitrag zur politischen und öffentlichen Meinungsbildung im Rahmen der öffentlich zugänglichen Verbandssatzungen und ihren Aufgabenstellungen.

Das ordnungsgemäße und gesetzestreue Handeln aller Geschäftsbereiche sehen wir dabei als unverzichtbare Basis unserer unternehmerischen Verantwortung. Außerdem sind verschiedene Selbstverpflichtungen sowie Arbeitsanweisungen und Regeln in Kraft (siehe ausführlich 102-16), die für die Mitarbeiter und Führungskräfte der Bank gelten und für sie als Orientierung für ethisches und rechtlich korrektes Handeln fungieren. Diese dienen gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsleitbild der MünchenerHyp als Orientierungsrahmen für Mitarbeiter im Sinne der langfristigen Sicherung des Unternehmenswerts.

Der Bereich Compliance, der direkt dem Vorstand des Ressorts Steuerung berichtet, unterstützt den Vorstand und die Geschäftsbereiche dabei, Verstöße von Mitarbeitern gegen Regelungen und Vorgaben zu erkennen und zu vermeiden. Insbesondere duldet die MünchenerHyp keine Form von Korruption, Bestechung oder unlauteren Geschäftspraktiken bei Mitarbeitern, Vorstand, Aufsichtsrat oder von uns beauftragten Dritten. Dafür gibt es

verbindliche Vorgaben für die Annahme und Gewährung von Geschenken, Vergünstigungen und Einladungen zu Veranstaltungen. Mitarbeiter werden bezüglich potenzieller Korruptionsrisiken sensibilisiert, anlassbezogen finden Informationen und Schulungen der Mitarbeiter über neue Betrugspraktiken und Präventionsmaßnahmen statt.

Im Verhaltenskodex hierfür sind die Mitarbeiter dazu angehalten, Interessenskonflikte zu vermeiden und sich im Verdachtsfall an Compliance zu wenden. Liegen Hinweise auf strafbare Handlungen vor, hat ein Hinweisgeber die Möglichkeit, sich vertraulich an die „Zentrale Stelle“ innerhalb der MünchenerHyp zu wenden. Der Schutz des Whistle-Blowers ist durch Anonymität sichergestellt, bis er selbst der Offenlegung seiner Identität zustimmt.

Um Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu verhindern, sind unterschiedliche Maßnahmen und Vorgaben in Kraft. Dadurch sollen mögliche Geldwäschefälle frühzeitig erkannt und ihnen dann in geeigneter Form entgegengewirkt werden. Beispielsweise werden täglich alle Geschäftspartnerdaten gegen aktuell gültige Sanktionslisten abgeglichen. Grundlage für das Einschätzen und Minimieren potenzieller Risiken aus Geldwäsche, Terrorismus und sonstigen Straftaten (u. a. Erpressung, Betrug, Korruption und Steuerstraftaten) ist die sogenannte Risikoanalyse. Sie wird jährlich aktualisiert und durch die Bank regelmäßig überprüft und um aus ihr abgeleitete Maßnahmen ergänzt.

Die Due-Diligence der Compliance-Vorgaben umfasst verschiedene Verfahren. Unter anderem erfolgt die Dokumentation der Zuwendungen durch die Mitarbeiter und wird von den Compliance-Mitarbeitern überwacht. Darüber hinaus existiert ein internes Kontrollsystem mit dem Ziel, wirksame Verfahren zum regelkonformen Arbeiten zu implementieren. Dieses basiert auf dem Prinzip der drei Verteidigungslinien:

1. dem Vier-Augen-Prinzip,
2. der Wesentlichkeits- und Gefährdungsanalyse, um zu überprüfen, ob die Verfahren geeignet sind, Verstöße zu verhindern und
3. der Überwachung, dem Beschwerdemanagement und der Auswertung des internen Kontrollsystems durch Compliance.

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

## WESENTLICHES THEMA: MENSCHENRECHTLICHE SORGFALT 103-1/2/3 Managementansatz (GRI 412 Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte)



Wir erkennen unsere gesellschaftliche Verantwortung 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 und der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ausdrücklich an.

Dieses Anerkennung über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus haben wir in der [Richtlinie „Menschenrechte und Diversität der MünchenerHyp“](#) zum Ausdruck gebracht.

Um potenziell nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu ermitteln, wurde intern eine Risikoanalyse durchgeführt. Dadurch wurden mögliche menschenrechtliche Risiken für potenziell Betroffene unseres unternehmerischen Handelns ermittelt. Für die Analyse wurden mehrere Fachabteilungen einbezogen sowie eine eigene Dokumentenrecherche vorgenommen und externes Fachwissen hinzugezogen. Als Resultat der Risikoanalyse wurden die möglichen Auswirkungen einerseits auf die Mitarbeiter (auf welche wir direkten Einfluss haben) und andererseits auf die Kunden und deren Finanzierungsobjekte (die wir indirekt beeinflussen können) eingestuft. Dementsprechend liegt der Schwerpunkt unserer Grundsatzerklärung auf diesen beiden Gruppen.

Für den Fall, dass sich Mitarbeiter diskriminiert fühlen, ist ein Beschwerdemechanismus im Haus implementiert. 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. diskriminiert, kann dies nach Prüfung des Falles zu einer Ablehnung des entsprechenden Geschäfts führen.

# VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

## WESENTLICHES THEMA: EIGENER ENERGIE- UND RESSOURCENVERBRAUCH

103-1/2/3 Managementansatz (GRI 302 Energie, GRI 303 Wasser, GRI 305 Emissionen)

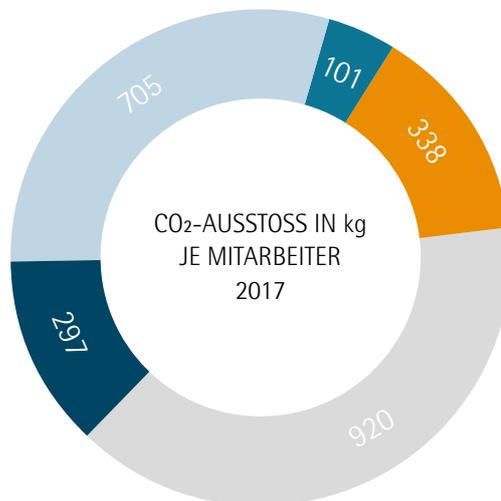
Immobilien verbrauchen über 40 Prozent der genutzten Energie in der Europäischen Union und spielen somit eine wichtige Rolle für den Umweltschutz und die Bekämpfung des Klimawandels. Für uns als Immobilienfinanzierer bedeutet dies Verantwortung und Chance zugleich. Durch unser Handeln können wir einen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Unsere Klimastrategie beruht daher auf zwei Säulen: Zum einen können wir einen Klimabeitrag über unser Kerngeschäft leisten, zum anderen durch unser eigenes ökologisches Handeln.

Wir haben in den vergangenen Jahren unsere Finanzierungslösungen um ökologisch nachhaltige Angebote erweitert. Mit unserem MünchenerHyp Grünen Darlehen leisten wir einen Beitrag zum Klimaschutz und der effizienten Nutzung von Energie und Ressourcen.

Unseren Kunden bieten wir auch die wohnwirtschaftlichen Förderprogramme der KfW bei der Finanzierung der eigenen vier Wände an. Die KfW fördert die Schaffung von Wohneigentum, die energetische Gebäudesanierung, die Modernisierung von Wohnraum, die Errichtung von energieeffizienten Neubauten sowie Solaranlagen.

An unserem Hauptsitz München haben wir uns schon früh für ein nachhaltiges, ressourcenschonendes Wirtschaften eingesetzt. Unser Umweltmanagement hilft uns dabei, die ökologischen Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs systematisch und konsequent zu erfassen und zu bewerten. Diese erhobenen Daten sind Grundlage, um den Verbrauch so umweltschonend wie möglich zu steuern und uns kontinuierlich zu verbessern. Der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit ist der zentrale Indikator, um die Umweltleistung zu messen und zu bewerten.



- Arbeitswege
- Strom
- Dienstreisen Flugzeug
- Wärme
- Fuhrpark

Wir ermitteln in einem jährlichen Turnus den Strom- und Wärme-, Papier- und Wasserverbrauch sowie die aus den Geschäftsreisen und durch den Unternehmensfuhrpark verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen in standardisierter Form.

Ökologie-Kennzahlen

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Dienst- und Geschäftsreisen	<b>Flugreisen</b>						
	Kilometer gesamt	910.168	788.571	814.872	857.406	1.036.639	913.048
	Kilometer je Mitarbeiter	1.912	1.537	1.482	1.537	1.845	1.532
	CO <sub>2</sub> -Ausstoß gesamt in Tonnen	203	177	174	132	225	177
	CO <sub>2</sub> -Ausstoß je Mitarbeiter in kg	426	346	316	236	401	296
	<b>Fuhrpark</b>						
	Kilometer gesamt	2.114.000	2.050.000	2.064.958	2.520.330	2.104.243	2.436.610
	Kilometer je Mitarbeiter	4.441	3.996	3.754	4.517	3.744	4.088
	CO <sub>2</sub> -Ausstoß gesamt in Tonnen	452	486	441	520	479	548
	CO <sub>2</sub> -Ausstoß je Mitarbeiter in kg	950	947	802	933	853	920
	<b>Tägliche Arbeitswege</b>						
	Kilometer gesamt		510.840	510.840*	510.840*	510.840*	2.087.736
	Kilometer je Mitarbeiter		996	996*	996*	996*	3.503
	CO <sub>2</sub> -Ausstoß gesamt in Tonnen		106	106*	106*	106*	420
CO <sub>2</sub> -Ausstoß je Mitarbeiter in kg		207	207*	207*	207*	705	
Energie- und Ressourcenverbrauch im Bankgebäude	<b>Papier</b>						
	kg gesamt	17.290	19.000	20.800	21.600	22.220	25.887***
	kg je Mitarbeiter**	33,1	33,5	33,5	33,8	35,0	38,9***
	<b>Wasser</b>						
	m <sup>3</sup> gesamt	7.958	8.585	9.147	9.410	8.557	11.901
	m <sup>3</sup> je Mitarbeiter**	15,2	15,1	14,7	14,7	13,5	17,9
	<b>Strom</b>						
	kWh gesamt	1.593.316	1.658.576	1.645.270	1.732.345	1.763.864	1.685.499
	kWh je Mitarbeiter	3.046	2.920	2.649	2.697	2.778	2.531
	CO <sub>2</sub> -Ausstoß in Tonnen	63,7	66,3	65,8	68,9	70,6	67,4
	CO <sub>2</sub> -Ausstoß je Mitarbeiter** in kg	122	66,3	106	108	111	101
	<b>Wärme</b>						
	kWh gesamt	2.295.299	2.228.418	1.970.855	1.583.799	1.828.555	2.289.607
	kWh je Mitarbeiter**	4.389	3.923	3.174	2.479	2.880	3.438
CO <sub>2</sub> -Ausstoß in Tonnen	226	219	194	156	180	225	
CO <sub>2</sub> -Ausstoß je Mitarbeiter in kg	432	386	312	244	283	338	

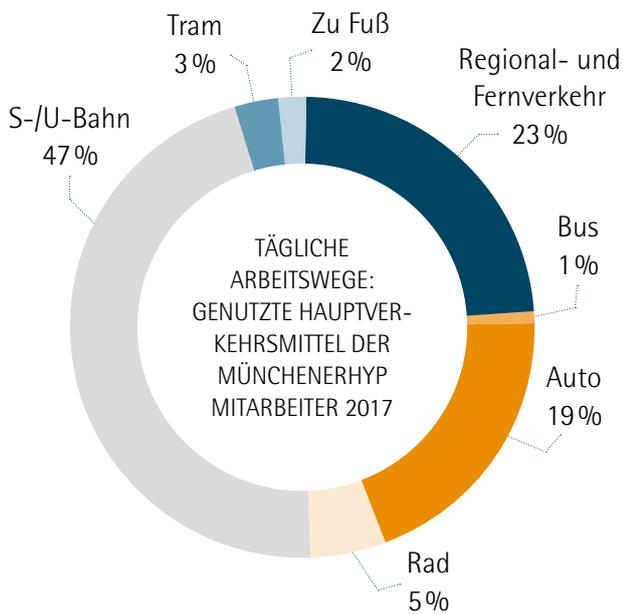
\* Keine neue Erhebung erfolgt.

\*\* Mitarbeiter im MünchenerHyp Gebäude einschließlich Externe.

\*\*\* Im Jahr 2017 wurden erstmals sonstige Drucksachen mit erfasst.

Die Emissionen des Unternehmensfuhrparks und der täglichen Arbeitswege sowie aus Strom und Fernwärme wurden mit den Emissionsfaktoren für Diesel bzw. Benzin sowie Strom und Fernwärme des LfU-Leitfadens 2009 berechnet, wie sie laut dem aktuellen CO<sub>2</sub>-Ermittlungstool des Landesamts für Umwelt Bayern aufgeführt werden. Die durch Flugreisen verursachten Emissionen wurden gemäß der VDR-Methodologie berechnet.

Durch den zentralen Standort unseres Hauptsitzes in München können anfahrtsbedingte CO<sub>2</sub>-Emissionen durch die pendelnden Mitarbeiter möglichst gering gehalten werden, da mehr als drei Viertel der Mitarbeiter den Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen.



Bei der Senkung des Ressourcenverbrauchs – sei es Energie, Papier oder Wasser – ist jeder einzelne Mitarbeiter gefragt. Daher pflegen wir den offenen Dialog und informieren regelmäßig über Aktivitäten im Umweltbereich. Unsere Mitarbeiter sensibilisieren wir beispielsweise über Newsletter zum ökologischen Fußabdruck oder über allgemeine Weiterbildungsveranstaltungen.

## NACHHALTIGKEITSPROGRAMM 2018/19

Feld	Ziel	Maßnahmen	Termin	Zielerreichung
Verantwortung in der Geschäftstätigkeit	Schaffung technischer Voraussetzungen	Definition von Nachhaltigkeits-KPIs für ein Reporting	Fortlaufend	In der Umsetzung
		Erweiterung der technischen Möglichkeiten zur Sammlung von Nachhaltigkeitsdaten	Fortlaufend	Noch nicht begonnen
	Verankerung Nachhaltigkeit in privater Immobilienfinanzierung	Entwicklung neuer sozialer und ökologischer Finanzierungsprodukte: Meilenstein Familiendarlehen	01/2018	Umgesetzt
	Verankerung Nachhaltigkeit in gewerblicher Immobilienfinanzierung	Integration von Nachhaltigkeitskriterien im gewerblichen Kreditbearbeitungsprozess	06/2018	In der Umsetzung
		Vermehrte Finanzierung von nachhaltigkeitszertifizierten Gewerbeimmobilien	Fortlaufend	In der Umsetzung
	Nachhaltige Refinanzierung	Erreichung der Emissionsfähigkeit für einen ESG-Pfandbrief	12/2018	In der Umsetzung
		Ausweitung des MünchenerHyp ESG-Deckungspools	Jährlich	In der Umsetzung
		Konzeption einer Richtlinie für eigene nachhaltige Investments	09/2018	In der Umsetzung
	Verantwortung für die Gesellschaft	Menschenrechtliche Sorgfalt	Erstellung einer Richtlinie zum Thema Menschenrechte	12/2017
Corporate Governance		Weiterentwicklung der Compliance-Managementsysteme; Meilenstein: Überarbeitung interner Richtlinien	12/2018	In der Umsetzung
Nachhaltigkeitskommunikation	Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz	Weitere Professionalisierung des CSR-Datenmanagements durch ein Reporting-Tool	09/2017	Umgesetzt
		Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts nach GRI-Standards: Kern	04/2018	Umgesetzt
		Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts nach GRI-Standards: Kern	04/2019	Noch nicht begonnen
	Intensivierung der Nachhaltigkeitskommunikation nach außen	Verstetigung des Stakeholderdialogs;	Einmal im Jahr in einem zweijährigen Turnus	In der Umsetzung
		Meilenstein: strukturierter Stakeholderdialog mit den externen Stakeholdern	12/2018	In der Umsetzung
		Kommunikation und Publikationen in Zeitschriften/Presse; Meilenstein: mindestens eine Veröffentlichung oder Präsentation zur Darstellung unseres Nachhaltigkeitsengagements für die interessierte Öffentlichkeit	Fortlaufend	In der Umsetzung

Feld	Ziel	Maßnahmen	Termin	Zielerreichung
Verantwortung gegenüber Mitarbeitern	Intensivierung der Nachhaltigkeitskommunikation nach innen	Veröffentlichung von mindestens drei Newslettern rund um Nachhaltigkeitsthemen	12/2018	In der Umsetzung
		Networkingveranstaltung für neue Mitarbeiter mit Informationen zum Nachhaltigkeitsengagement der MünchenerHyp	12/2018	Noch nicht begonnen
	Regelmäßige Informationen zum Thema Nachhaltigkeit	Nachhaltigkeitswoche für die Mitarbeiter mit Vorträgen und Informationen rund um das Thema Nachhaltigkeit	07/2018	Noch nicht begonnen
		Regelmäßige Mitarbeiterumfragen und Umsetzung daraus resultierender Maßnahmen	12/2018	Teilweise umgesetzt (qualitative Mitarbeiterumfrage abgeschlossen, quantitative Mitarbeiterbefragung und Maßnahmen in der Umsetzung)
		Mitarbeiterbindung	Weiterentwicklung der Home-Office-Möglichkeiten	Fortlaufend
	Weiterbildungsveranstaltung für alle Mitarbeiter zum Thema Nachhaltigkeit		02/2018	Umgesetzt
Verantwortung für die Umwelt	Reduzierung des Energie- und Ressourcenverbrauchs im Gebäude	Sensibilisierung der Mitarbeiter für ökologisches Verhalten am Arbeitsplatz; Meilenstein: Informationen zum Thema Standby-Geräte und ökologischer Fußabdruck	06/2018	In der Umsetzung
	Reduzierung indirekter CO <sub>2</sub> -Emissionen	Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien in den elf Regionalbüros	12/2018	In der Umsetzung

Die MünchenerHyp übernimmt Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie bietet ihnen den Freiraum, selbstverantwortlich mit der Arbeit, dem persönlichen Aufgabengebiet und der Arbeitszeit umzugehen. Florian Lang, stellvertretender Leiter der Abteilung Geschäftsprozessoptimierung, und zwei Mitarbeiterinnen geben einen Einblick in ihren Alltag und wie sie Berufliches mit Privatem verbinden können.

[Jetzt hier klicken und Video abrufen.](#)



**„GENOSSENSCHAFT  
HEISST FÜR MICH,  
SELBER ANPACKEN  
UND DINGE IM SINNE  
DER GEMEINSCHAFT  
VORANTREIBEN.“**

# GRI-BILANZ.

---

# ALLGEMEINE ANGABEN

## ORGANISATIONSPROFIL

### 102-1 NAME DER ORGANISATION

Münchener Hypothekenbank eG

### 102-2 AKTIVITÄTEN, MARKEN, PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Die Münchener Hypothekenbank ist in drei Geschäftsfeldern tätig. Kerngeschäftsfelder sind die Finanzierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien. Hinzu kommt als drittes Geschäftsfeld die Kreditvergabe an Banken und Staaten. Unsere Refinanzierung erfolgt vor allem über Hypothekenpfandbriefe. Zudem emittieren wir am Kapitalmarkt ungedeckte Emissionen wie Inhaberschuldverschreibungen und Schuldscheindarlehen sowie diverse Geldmarktprodukte. Kunden können sowohl private Anleger als auch Fonds, Pensionskassen, Versicherungen und (Zentral-)Banken sein.

In der Wohnimmobilienfinanzierung vergeben wir Darlehen an Privatkunden in Deutschland über unsere Kooperationspartner, insbesondere die genossenschaftlichen Volksbanken und Raiffeisenbanken. Darüber hinaus arbeiten wir in Deutschland mit freien Finanzvermittlern/Maklervertrieben und in der Schweiz mit der PostFinance zusammen.

Im Gewerbebereich finanzieren wir hauptsächlich Bürogebäude, Einzelhandelsimmobilien und Mehrfamilienhäuser im In- und Ausland. Auch hier wird ein Teil des Geschäfts über die Volksbanken und Raiffeisenbanken vermittelt. Der überwiegende Teil setzt sich jedoch aus Direkt- und Konsortialgeschäft zusammen.

Das Kreditgeschäft mit Staaten und Banken hat als Nicht-Kerngeschäft unterstützende Funktion und teilt sich auf in Wertpapiergeschäfte mit staatlichen Schuldnern sowie Wertpapiergeschäfte mit Banken.

Unser Geschäftsmodell wird anschaulich [hier](#) erklärt.

### WICHTIGSTE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Produkt / Dienstleistung	Beschreibung
Immobilienfinanzierung für Privatkunden	Unsere Baufinanzierungsprodukte sind flexibel aufgebaut. Ausgehend von einem Basisprodukt können weitere Bausteine wie Tilgungs- und Sondertilgungsoptionen miteinander kombiniert und zu individuellen Finanzierungslösungen zusammengefügt werden.
MünchenerHyp Reverse	Durch die Produktvariante Reverse können sich unsere Kunden bereits geleistete Sondertilgungen wieder auszahlen lassen, falls sie während der Laufzeit der Finanzierung finanzielle Mittel benötigen.
Forwarddarlehen	Das Forwarddarlehen ermöglicht den Kunden, sich bis zu fünf Jahre vor Ablauf der bisherigen Sollzinsbindung im Voraus eine Anschlussfinanzierung zu sichern.
Grünes Darlehen	Bei diesem Darlehen werden energieeffiziente Immobilien mit einem Jahresprimärenergiebedarf von maximal 70 kWh finanziell mit einem Zinsabschlag gefördert. Die Kunden können das Darlehen für die gesamte Finanzierung ihrer Immobilie einsetzen, da es nicht auf eine bestimmte Darlehenssumme begrenzt ist.
Familiendarlehen	Mit dem Familiendarlehen werden Familien mit mindestens einem Kind und bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze durch einen Zinsabschlag beim Kauf einer eigengenutzten Immobilie unterstützt.
Immobilienfinanzierung für Gewerbekunden	Die MünchenerHyp vergibt Kredite für fertiggestellte Objekte in Objektlagen mit guter Zukunftsprognose. Es handelt sich dabei um erstrangige, grundpfandrechlich besicherte Darlehen bis zu einem Volumen von 75 Mio. Euro. Der Beleihungsauslauf darf höchstens 75 Prozent betragen.

Unsere Organisation verkauft keine Produkte oder Dienstleistungen, die auf Märkten, in denen sie tätig ist, verboten oder umstritten sind.

### 102-3 ORT DES HAUPTSITZES

Karl-Scharnagl-Ring 10, 80539 München, Deutschland

### 102-4 BETRIEBSSTÄTTEN

Hauptsitz der MünchenerHyp ist München. Darüber hinaus ist die Bank durch elf Regionalbüros in Deutschland vertreten. In der privaten Immobilienfinanzierung vergeben wir Kredite in Deutschland und der Schweiz.

### 102-5 EIGENTUM UND RECHTSFORM

Die Organisation besitzt die Rechtsform der eingetragenen Genossenschaft. Die circa 70.000 Mitglieder stehen als Kapitalgeber, Mit-eigentümer und Gewinnbeteiligte im Zentrum der Genossenschaft.

#### EIGENTÜMERSTRUKTUR (Struktur der Geschäftsguthaben verbleibender Mitglieder zum 31.12.2017)

Eigentümer	Anteil (in %)
Primärbanken	74,60 %
sonstige FinanzGruppen-Unternehmen	4,80 %
Kunden und sonstige Mitglieder	20,60 %

### 102-6 BEDIENTE MÄRKTE

Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit der MünchenerHyp liegt in Deutschland. Im Privatkundenbereich agieren wir ausschließlich in Deutschland und der Schweiz, in der gewerblichen Immobilienfinanzierung in zehn verschiedenen Märkten mit Schwerpunkt auf dem deutschen Markt. Gewerbliche Kunden mit Sitz außerhalb von Deutschland werden von den Kundenbetreuern am Hauptsitz in München oder von Kooperationspartnern in Großbritannien, Frankreich, Spanien, den Benelux-Staaten, Österreich, der Schweiz und seit 2017 in den USA betreut.

### 102-7 GRÖSSENORDNUNG DER ORGANISATION

Detaillierte Informationen zur Größenordnung der Organisation und zum Betriebsergebnis finden sich im Geschäftsbericht 2017. Für die Aufschlüsselung nach Ländern/Regionen sei auf die Anlage zum Jahresabschluss gemäß § 26a Abs. 1 Satz 2 KWG zum 31.12.2017 („Länderspezifische Berichterstattung“) verwiesen.

Ausgewählte Unternehmenskennzahlen (zum 31.12.2017)	
Bilanzsumme	38.905.026 T€
Eigenkapital	1.343.867 T€
Ergebnis der normalen Geschäftstätigkeit (vor Steuer)	85.068 T€
Gewinn vor Steuern	80.068 T€
Ergebnis nach Steuer und Einstellung in den Fonds für allgemeine Bankrisiken (Jahresüberschuss)	46.252 T€
Umsatz	184.082 T€*
Anzahl Mitarbeiter	
a) Durchschnitt beschäftigter Mitarbeiter in 2017 umgerechnet in Vollzeitbeschäftigte	467,65
b) Durchschnitt nach § 267 Abs. 5 HGB	509,25

\* Definiert als Summe folgender Komponenten der Gewinn- und Verlustrechnung nach HGB: Zinserträge, Zinsaufwendungen, laufende Erträge aus Beteiligungen und aus Geschäftsguthaben bei Genossenschaften und aus verbundenen Unternehmen, Erträge aus Gewinngemeinschaften, Gewinnabführungs- oder Teilgewinnabführungsverträgen, Provisionserträge, Provisionsaufwendungen und sonstige betriebliche Erträge.

#### 102-8 INFORMATIONEN ÜBER ANGESTELLTE UND ANDERE MITARBEITER

Kategorie	Anzahl Angestellte	Vollzeit	Teilzeit
weiblich	245	147	98
männlich	264	246	18
<b>Gesamtzahl</b>	<b>509</b>	<b>393</b>	<b>116</b>

Der Durchschnitt der Mitarbeiter wird nach § 267 Abs. 5 HGB berechnet und umfasst alle Mitarbeiter ohne Vorstand, Auszubildende, Angestellte in Elternzeit, Vorruhestand, Alterszeit passiv und freigestellte Angestellte.

Kategorie	Unbefristet	Befristet	Gesamt
weiblich	251	31	282
männlich	293	21	314
<b>Gesamtzahl</b>	<b>544</b>	<b>52</b>	<b>596</b>

Bei der Ermittlung der befristeten und unbefristeten Angestellten wurde der stichtagsbezogene Personalstand zum 31.12.2017 verwendet. Unter befristete Angestellte fallen tariflich und außertariflich vergütete Angestellte mit befristeten Arbeitsverträgen sowie Auszubildende. Letztere machen 2 Prozent der Arbeitsverträge aus, während Erstere knapp 7 Prozent entsprechen.

Der wesentliche Teil der Tätigkeiten der Organisation wird von festangestellten Mitarbeitern durchgeführt. Bei den Beschäftigungszahlen gibt es keine signifikanten saisonalen Schwankungen.

#### 102-9 LIEFERKETTE

Bei der Beschaffung konzentrieren wir uns auf lokale Lieferanten und Dienstleister. Dies ermöglicht kurze Transportwege und spart CO<sub>2</sub>-Emissionen ein. Unsere Beschaffung bezieht sich insbesondere auf unsere Büroausstattung sowie auf Artikel für den Bürobedarf. Diese umfassen vor allem Schreibtische, Bürostühle, Büromaterialien, Notebooks, PCs und Drucker. Bei der Auswahl und Bewertung unserer Lieferanten informieren wir uns über deren Nachhaltigkeitsaktivitäten. Fast alle Unternehmen, bei denen wir Produkte beziehen, engagieren sich in den Bereichen Nachhaltigkeit/CSR/Umweltschutz und machen dies auch auf ihren Internetseiten transparent. Weiterhin beziehen wir vor allem Prüfungs-, Beratungs-, Gutachter- und Ratingdienstleistungen.

#### 102-10 SIGNIFIKANTE ÄNDERUNGEN IN DER ORGANISATION UND IHRER LIEFERKETTE

Im Berichtszeitraum gab es keine signifikanten Änderungen in der Größe, Struktur, den Eigentumsverhältnissen oder der Lieferkette.

#### 102-11 VORSORGEPRINZIP ODER VORSICHTSMASSNAHMEN

Für die erfolgreiche Steuerung der Geschäftsentwicklung der MünchenerHyp ist die jederzeitige Kontrolle und Überwachung der Risiken essenziell. Das Risikomanagement hat deshalb innerhalb der Gesamtbanksteuerung einen hohen Stellenwert. In der Geschäfts- und Risikostrategie ist der Handlungsrahmen der Geschäftsaktivitäten festgelegt. Der Gesamtvorstand der MünchenerHyp trägt die Verantwortung für diese Strategie, die regelmäßig hinsichtlich der Zielerreichung überprüft, gegebenenfalls weiterentwickelt und mindestens jährlich dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gegeben wird.

Der Aufsichtsrat wird im Rahmen seiner Überwachungsfunktion mindestens vierteljährlich sowie zusätzlich bei Bedarf über das Risikoprofil der Bank informiert. Dies erfolgt anhand der Berichte zur Risikotragfähigkeit und zu den Kreditrisiken, den OpRisk-Berichten sowie des Risikoberichts gemäß den Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk).

Basis des Risikomanagements ist die Analyse und Darstellung der existierenden Risiken einerseits und der Vergleich mit dem vorhandenen Risikodeckungspotenzial andererseits (Risikotragfähigkeit).

Ferner gibt es eine Reihe weiterer relevanter Analysen, die erst in ihrer Gesamtheit die angemessene Steuerung der Bank ermöglichen. Dazu sind angemessene Kontrollverfahren mit interner, prozessabhängiger Überwachung implementiert. Die interne Revision als prozess-unabhängige Stelle hat dabei eine zusätzliche Überwachungsfunktion inne. Bei der Analyse und Darstellung der existierenden Risiken wird vor allem nach Adressenausfall-, Marktpreis-, Credit-Spread-, Liquiditäts-, Beteiligungs-, Modell- und Operationellen Risiken unterschieden. Weitere Risiken wie das Platzierungsrisiko, Reputationsrisiko, Geschäftsrisiko etc. werden jeweils als Teil der zuvor genannten Risiken gesehen und an geeigneter Stelle bei den jeweiligen Berechnungen berücksichtigt.

#### 102-12 EXTERNE INITIATIVEN

Unsere Organisation befürwortet und unterstützt die Charta der Vielfalt sowie den freiwilligen europäischen Verhaltenskodex über vorvertragliche Informationen für wohnungswirtschaftliche Kredite.

#### 102-13 MITGLIEDSCHAFT IN VERBÄNDEN

Unsere Organisation ist Mitglied unter anderem in den in der Tabelle aufgeführten Verbänden und Interessenverbänden:

Name des Verbandes	Engagement Ihrer Organisation
ADG – Akademie Deutscher Genossenschaft ADG e.V.	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
Aktive Bürgerschaft e.V.	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
Baden-Württembergischer Genossenschaftsverband e.V.	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
Bayerische Börse AG	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
Bayerischer Bankenverband e.V.	Mitgliedschaft
BVR – Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V.	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
DGRV – Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V.	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
European Mortgage Federation AISBL	Mitgliedschaft
Genossenschaftsverband e.V.	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
Genossenschaftsverband Weser-Ems e.V.	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
GVB – Genossenschaftsverband Bayern	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
HypZert	Mitgliedschaft wird als strategisch betrachtet
Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern	Mitgliedschaft
Industrie- und Handelskammer zu Berlin	Mitgliedschaft
RICS – Royal Institution of Chartered Surveyors	Mitgliedschaft
vdp – Verband deutscher Pfandbriefbanken e.V.	Position auf Führungsebene
VdW Bayern Verband bayerischer Wohnungsunternehmen e.V.	Mitgliedschaft
VfU – Verein für Umweltmanagement e.V.	Mitgliedschaft

Durch den Austausch von Erfahrungen und Fachwissen in mehreren, u. a. den oben genannten Institutionen wollen wir sicherstellen, Trends und Marktentwicklungen frühzeitig zu berücksichtigen, uns an aktuellen Branchenstandards zu orientieren und den Dialog mit den durch die Verbände und Institutionen repräsentierten Stakeholdern aufrecht zu erhalten.

## STRATEGIE

### 102-14 AUSSAGEN DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Siehe [Vorwort](#)

### 102-14 WICHTIGSTE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Die von der MünchenerHyp identifizierten Chancen, die sich in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten ergeben, sind wie folgt:

Der Immobilienanteil an EU-Treibhausgasemissionen liegt bei über einem Drittel. Dies bietet grundsätzlich Marktchancen für alle Beteiligten der Branche, z. B. im Hinblick auf das Anbieten und Finanzieren energieeffizienter Immobilien. Das steigende Umweltbewusstsein in der Bevölkerung sowie die unsichere Entwicklung der Energiepreise sind weitere Treiber dieser Entwicklung.

Ein steigender Bedarf an Finanzierungen für altersgerechte, barrierefreie Immobilien als Folge des demografischen Wandels bieten für Finanzierungen mit sozialem Fokus eine große Marktchance.

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung ist eine wachsende Bedeutung von nachhaltigen Gebäudezertifizierungsstandards wie DGNB, LEED, BREAM zu beobachten. Auch hier spielt ein steigendes Gesundheitsbewusstsein eine wichtige Rolle. Aspekte wie schadstoffarme Gebäude, effektive Lüftungsanlagen etc. werden für gewerbliche Immobilieninvestoren immer wichtiger.

Auf der Passivseite entsteht derzeit ein neues nachhaltiges Refinanzierungspotenzial (z. B. bei Stiftungen, Kirchen, Pensionskassen). Anlageentscheidungen am Kapitalmarkt werden immer häufiger auch von Nachhaltigkeitsaktivitäten abhängig gemacht.

Schließlich kann bzw. soll durch Nachhaltigkeit eine höhere Mitarbeiteridentifikation erreicht werden. Dies spielt sowohl bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter als auch im Hinblick auf die langfristige Bindung von Mitarbeitern eine wichtige Rolle. Doch nicht nur bei Mitarbeitern, auch generell in der Öffentlichkeit und bei Kunden kann durch Nachhaltigkeitsaktivitäten Vertrauen hinzugewonnen werden.

Demgegenüber stehen spezifische Risiken bzw. Herausforderungen in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten:

So kann es bei Vernachlässigung des Themas zu einem Reputationsverlust kommen, z. B. bei genossenschaftlichen Partnerbanken, Kunden und Anlegern, die sich gezielt für das Nachhaltigkeitsengagement der MünchenerHyp interessieren. Negative Folgen können z. B. Wettbewerbsnachteile gegenüber „nachhaltigeren“ Wettbewerbern sein, etwa bei Nichtfinanzierung von zertifizierten Gebäuden, Niedrigenergiehäusern, altersgerechtem Wohnen etc. Auch erschwerte Refinanzierungsbedingungen sind denkbar, z. B. in Form von ungenutztem Investorenpotenzial bei schlechten Nachhaltigkeitsratings. Eine weitere Herausforderung ist der Vorwurf des Greenwashings bei falschem Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit, z. B. wenn das eigene Nachhaltigkeitsengagement in erster Linie für Werbe- und Marketingzwecke genutzt wird.

Auch die Rekrutierung neuer Mitarbeiter wird für einen als nicht nachhaltig empfundenen Arbeitgeber wesentlich erschwert sowie das mögliche Potenzial an Mitarbeitermotivation und -bindung nicht genutzt. Schließlich ist eine stark steigende Anzahl neuer gesetzlicher Bestimmungen (z. B. strenger werdende Regelungen bezüglich Energieverbrauch, CO<sub>2</sub>-Ausstoß, Offenlegungspflichten) zu beobachten. Eine mangelnde frühzeitige Beschäftigung mit solchen Entwicklungen birgt ebenfalls Risiken.

## ETHIK UND INTEGRITÄT

### 102-16 WERTE, RICHTLINIEN, STANDARDS UND VERHALTENS NORMEN

Über die Einhaltung von geltenden Gesetzen und externen Vorschriften hinaus haben wir verschiedene interne Leitlinien implementiert, um die Nachhaltigkeitsstrategie der Münchener Hypothekenbank umzusetzen. Diese sollen den Mitarbeitern Orientierung geben und dienen ihnen als Handlungsanleitung. Diese sind unter anderem:

Bezeichnung	Beschreibung, wie die Werte und Verhaltensnormen, Standards und Richtlinien entwickelt, genehmigt und umgesetzt wurden
Nachhaltigkeitsleitbild der MünchenerHyp	Das Nachhaltigkeitsleitbild wurde vom Nachhaltigkeitsausschuss der MünchenerHyp entwickelt.
Direktionsanweisung „Verhaltenskodex“	Der Verhaltenskodex wurde von der Compliance-Abteilung erstellt und vom Vorstand genehmigt. Die Umsetzung erfolgt über die schriftlich fixierte Ordnung der Bank, die für alle Mitarbeiter verpflichtend ist.
Allgemeine Organisationsanweisung „Umgang mit Reputationsrisiken im Kreditgeschäft“	Die Organisationsanweisung wurde vom Ressortvorstand Markt erstellt. Die Umsetzung erfolgt über die schriftlich fixierte Ordnung der Bank, die für alle Mitarbeiter verpflichtend ist.
Direktionsanweisung „Prävention von sonstigen strafbaren Handlungen“	Die Direktionsanweisung wurde von der Compliance-Abteilung erstellt und vom Gesamtvorstand genehmigt. Sie ist Teil der schriftlich fixierten Ordnung, die für alle Mitarbeiter der Bank bindend ist.
Direktionsanweisung Geldwäschegesetz	Die Direktionsanweisung wurde von der Compliance-Abteilung erstellt und vom Gesamtvorstand genehmigt. Sie ist Teil der schriftlich fixierten Ordnung, die für alle Mitarbeiter der Bank bindend ist.
Arbeitsanweisung Geldwäsche für die tägliche Untersuchung des Partnerbestands auf Einträge in Sanktionslisten	Für die Arbeitsanweisung ist die Compliance-Abteilung verantwortlich. Sie ist Bestandteil der schriftlich fixierten Ordnung, die für alle Mitarbeiter der Bank bindend ist.
Arbeitsanweisung Geldwäsche für die Überwachung der Auslandsüberweisungen	Für die Arbeitsanweisung ist die Compliance-Abteilung verantwortlich. Sie ist Bestandteil der schriftlich fixierten Ordnung, die für alle Mitarbeiter der Bank bindend ist.
Allgemeine Organisationsanweisung Geldwäsche Legitimationsprüfung	Die Organisationsanweisung wurde von der Compliance-Abteilung erstellt. Die Umsetzung erfolgt über die schriftlich fixierte Ordnung der Bank, die für alle Mitarbeiter verpflichtend ist.
Organisationsanweisung Geldwäsche Erfassung Geschäftspartner	Die Organisationsanweisung wurde von der Compliance-Abteilung erstellt. Die Umsetzung erfolgt über die schriftlich fixierte Ordnung der Bank, die für alle Mitarbeiter verpflichtend ist.
Allgemeine Organisationsanweisung Geldwäsche automatisierter Abruf von Kontoinformationen	Die Organisationsanweisung wurde von der Compliance-Abteilung erstellt. Die Umsetzung erfolgt über die schriftlich fixierte Ordnung der Bank, die für alle Mitarbeiter verpflichtend ist.
Direktionsanweisung zur Handhabung von Datenpannen und Informationssicherheitsvorfällen	Die Direktionsanweisung wurde vom Informationssicherheitsbeauftragten/Datenschutzbeauftragten der MünchenerHyp erstellt und vom Gesamtvorstand genehmigt. Die Umsetzung erfolgt über die schriftlich fixierte Ordnung der Bank.

Bezeichnung	Beschreibung, wie die Werte und Verhaltensnormen, Standards und Richtlinien entwickelt, genehmigt und umgesetzt wurden
Informationssicherheits-Leitlinie	Die Leitlinie wurde vom Informationssicherheitsbeauftragten/Datenschutzbeauftragten der MünchenerHyp erstellt. Die Umsetzung erfolgt über die schriftlich fixierte Ordnung der Bank.
Richtlinie Verantwortungsvolles Marketing in der privaten Immobilienfinanzierung	In dieser Richtlinie haben wir uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit unseren Kunden und Mitgliedern verpflichtet und die Leitsätze dafür niedergelegt. Die Umsetzung wird durch Maßnahmen wie regelmäßige Schulungen oder Analysen sichergestellt.
Richtlinie Menschenrechte und Diversität in der MünchenerHyp	In dieser Richtlinie bekennen wir uns ausdrücklich zur Achtung der Menschenrechte. Der Schwerpunkt liegt gemäß der eigenen Risikoanalyse auf den beiden Gruppen Mitarbeiter und Kunden bzw. deren Finanzierungsobjekten.

## UNTERNEHMENSFÜHRUNG

### 102-18 FÜHRUNGSSTRUKTUR

Unsere Organisation verfügt über folgende Organe, Komitees und Gremien in der Führungsstruktur:

Im Zentrum der MünchenerHyp stehen die Mitglieder. Sie sind als Kapitalgeber, Miteigentümer und Gewinnbeteiligte das Herz der Genossenschaft. Von wichtiger Bedeutung ist dabei das Prinzip „one man, one vote“: Jeder Teilhaber hat unabhängig von der Anzahl seiner Geschäftsanteile eine Stimme und somit gleiches Mitspracherecht. Die ca. 70.000 Mitglieder der MünchenerHyp werden bei der jährlichen Vertreterversammlung durch 80 Vertreter repräsentiert. In der Vertreterversammlung werden grundsätzliche Entscheidungen über die Entwicklung der Genossenschaft getroffen.

Die Vertreter werden für fünf Jahre gewählt. Diese wählen wiederum die Aufsichtsräte, die jeweils für fünf Jahre gewählt werden. Die Aufgaben des Aufsichtsrats (über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus) sind u. a. die Zustimmung zur Gewährung von Darlehen sowie zum jährlichen Investitionsplan. Darüber hinaus bestellt der Aufsichtsrat den Vorstand der MünchenerHyp. Dieser setzt sich zusammen aus dem Vorsitzenden Dr. Louis Hagen, der das Ressort „Steuerung“ verantwortet, und Bernhard Heinlein, zuständig für das Ressort „Markt“, sowie Michael Jung, verantwortlich für das Ressort „Marktfolge“.

Schließlich verfügt die MünchenerHyp über einen Genossenschaftlichen Beirat, der dem Meinungsaustausch mit Kreisen aus der Wirtschaft, des öffentlichen Lebens und Geschäftspartnern dient. Der Beirat fungiert somit als zentrale, institutionell verankerte Plattform für den Dialog mit genossenschaftlichen Partnerbanken.

Folgende Gremien sind für die Entscheidungsfindung bei wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen verantwortlich:

Zentrales Entscheidungsorgan der MünchenerHyp ist der Vorstand. Dieser wirbt für Nachhaltigkeitsthemen in der Bank, unterstützt Nachhaltigkeitsmaßnahmen und ist bei allen strategischen Entscheidungen zur Nachhaltigkeit eingebunden, d. h. bei Entscheidungen, die signifikante wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen haben.

Das zentrale Nachhaltigkeitsorgan der Bank ist der Nachhaltigkeitsausschuss. Dieser besteht derzeit aus zwölf Mitarbeitern aus unterschiedlichen Fachbereichen der MünchenerHyp. Eine wesentliche Aufgabe des Ausschusses ist die Definition von Nachhaltigkeitsleitbild, -strategie und -zielen in Zusammenarbeit mit dem Vorstand. Des Weiteren ist er Impulsgeber für neue Ideen sowie verantwortlich für die Steuerung des gesamten Nachhaltigkeitsprozesses, die Koordination des Dialogs mit Partnern und die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit den jeweils involvierten Fachbereichen.

#### 102-22 ZUSAMMENSETZUNG DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS UND SEINER GREMIEN

Der Aufsichtsrat stellt das höchste Kontrollorgan der Münchener Hypothekenbank dar. Der Aufsichtsrat wird nach den Bestimmungen des Genossenschaftsgesetzes und der Satzung von der Vertreterversammlung gewählt. Der Aufsichtsrat bestellt aus seiner Mitte einen Prüfungsausschuss, einen Risikoausschuss, einen Nominierungsausschuss sowie einen Vergütungskontrollausschuss, wobei mindestens ein Mitglied eines jeden Ausschusses einem weiteren Ausschuss angehören soll. Der Aufsichtsrat hat in Ausübung seiner Aufgaben und Befugnisse die maßgeblichen rechtlichen Regelungen und Vorgaben zu beachten. Er hat sich in seinem Arbeitsumfeld redlich und fair, mit Anstand und Integrität zu verhalten.

Informationen zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats finden sich im Geschäftsbericht 2017 auf Seite 26. Als Stakeholder engagieren sich Vertreter der genossenschaftlichen Partnerbanken bzw. des genossenschaftlichen Verbunds, Vertreter der Mitglieder sowie der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. Derzeit befindet sich eine Frau im Aufsichtsrat, was einem Anteil von 8 Prozent entspricht. Wir haben uns für den Aufsichtsrat eine Zielquote von 20 Prozent Frauenanteil gesetzt, die bis zum Jahr 2021 erreicht werden soll.

#### 102-23 VORSTAND DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats ist Herr Wolfhard Binder (siehe Geschäftsbericht 2017, Seite 26).

#### 102-24 NOMINIERUNG UND WAHL DES HÖCHSTEN KONTROLLORGANS

Das höchste Kontrollgremium der MünchenerHyp, der Aufsichtsrat, wird von der Generalversammlung für faktisch fünf Jahre gewählt. Die Vertreterversammlung übt die Rechte der Mitglieder in Angelegenheiten der Genossenschaft aus und besteht aus ca. 80 Vertretern, die jeweils für fünf Jahre gewählt werden. Von den Aufsichtsratsmitgliedern werden zwei Drittel von der Generalversammlung (Mitglieder im Aufsichtsrat) und ein Drittel gemäß §§ 4, 5 DrittelbG von den wahlberechtigten Arbeitnehmern (Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat) gewählt. Der Aufsichtsrat wählt aus seiner Mitte unter Vorsitz des nach Lebensjahren ältesten Mitglieds seinen Vorsitzenden und dessen Stellvertreter.

## EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

#### 102-40 LISTE DER STAKEHOLDERGRUPPEN

Im Berichtszeitraum haben wir verschiedene Stakeholder bezüglich Nachhaltigkeitsthemen eingebunden. Wir stehen in regelmäßigem Austausch mit unseren wichtigsten Anspruchsgruppen. Diese sind im Wesentlichen:

- Kunden
- Vermittler
- Mitglieder
- Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind
- Vertreter des Kapitalmarkts
- Ratingagenturen
- Wettbewerber
- Verbände
- politische Entscheidungsträger sowie der Gesetzgeber
- Berater
- Medien

## 102-41 TARIFVERHANDLUNGEN

Anzahl der von Tarifverhandlungen erfassten Angestellten	
Gesamtzahl der Angestellten	593
Gesamtzahl der Angestellten, die von Tarifverhandlungen erfasst sind	346
Anteil der Angestellten, die von Tarifverhandlungen erfasst sind (in %)	58 %

Für Arbeitszeit, Sozialleistungen, Arbeitsbefreiung, Urlaub, vermögenswirksame Leistungen gilt für die außertariflich vergüteten Angestellten ebenfalls der Tarifvertrag, lediglich das Gehalt fällt für diese nicht unter den Tarifvertrag.

## 102-42 BESTIMMEN UND AUSWÄHLEN VON STAKEHOLDERN

Im Berichtszeitraum wurden Stakeholder der Organisation bei Nachhaltigkeitsthemen eingebunden. Die Identifizierung und Auswahl der Stakeholder erfolgt nach folgenden Grundlagen und Vorgehensweisen:

Für die MünchenerHyp sind insbesondere diejenigen Gruppen relevant, die ein berechtigtes Interesse am Ergebnis und Verlauf unserer Geschäftstätigkeit aufweisen. Diese Anspruchsgruppen, die entweder direkt oder indirekt durch unsere Geschäftsaktivitäten betroffen sind, werden in regelmäßigem Turnus nach ihrer Beurteilung wesentlicher Themen für die Münchener Hypothekbank befragt. Deren Relevanz und Einschätzungen werden durch das Nachhaltigkeitsmanagement beurteilt und in einer Matrix anhand der Faktoren Impact unserer Geschäftstätigkeit einerseits und Einfluss auf bzw. Relevanz für unser Geschäftsmodell andererseits dokumentiert.

## 102-43 ANSATZ FÜR DIE STAKEHOLDEREINBEZIEHUNG

Unsere Organisation begreift die Einbindung der Stakeholder als strategisch wichtige Komponente und hat diese entsprechend im Managementprozess verankert. Im Berichtszeitraum wurden Stakeholder unserer Organisation bezüglich Nachhaltigkeitsthemen eingebunden. Die folgende Tabelle stellt die Methoden der Stakeholdereinbindung dar.

Verfahrensweise	Stakeholder	Häufigkeit der Einbindung
In einem transparenten und kontinuierlichen Dialogprozess	Interne Stakeholder	Alle 2 Jahre
Regelmäßig in verschiedenen Formaten	Externe Stakeholder	Jährlich

Die Stakeholdereinbindung ist nicht nur während der Phase der Berichtsvorbereitung erfolgt, sondern auch unabhängig davon.

Im Jahr 2017 lag der Fokus des Stakeholderdialogs auf den internen Stakeholdern, d. h. dem Management und den Mitarbeitern. Diese beiden Gruppen wurden im Gesamten zu ihren Ansichten und ihrer Relevanzbeurteilung bezüglich wesentlicher Themen befragt. Ihre Antworten wurden in eine Skala von 1 (sehr geringe Relevanz) bis 10 (sehr hohe Relevanz) übertragen und im Verhältnis 1:1 (Management zu Mitarbeitern) gewichtet.

Anhand der internen Stakeholderanalyse werden die Bedeutung und Beeinflussbarkeit der wesentlichen Aspekte durch die MünchenerHyp dokumentiert. Diese werden in der Wesentlichkeitsmatrix mit den Ansichten der externen Stakeholder zusammengeführt und ergeben so die für uns wesentlichen Themen, die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht offengelegt werden und aus denen sich der Schwerpunkt der Tätigkeiten unseres Nachhaltigkeitsmanagement ergibt.

Formate für den Dialog mit den Stakeholdern sind unter anderem:

- Repräsentative Befragung aller Mitarbeiter
- E-Mail-Postfach des Nachhaltigkeitsausschusses
- Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter inklusive einer Vorstellung des Nachhaltigkeitsmanagements
- Kundenzufriedenheitsanalysen
- Kunden- und Vermittlervorstellungen
- Beschwerdemanagement
- Investoren-Roadshows
- Gremien- und Verbandsarbeit
- Informelle Treffen und Konferenzbesuche

#### 102-44 SCHLÜSSELTHEMEN UND ANLIEGEN

Insbesondere drei Anliegen wurden von Stakeholdern im Jahr 2017 an uns herangetragen: das Thema menschenrechtliche Sorgfalt durch Nachhaltigkeitsratingagenturen und den Gesetzgeber (in Form des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung), die soziale Säule der Nachhaltigkeit durch die interessierte Öffentlichkeit, Investoren und Vertreter von Genossenschaftsverbänden und die Intensivierung der internen Nachhaltigkeitskommunikation durch die Mitarbeiter.

Vom Gesetzgeber und von Nachhaltigkeitsratingagenturen wurde die Frage, wie wir die Menschenrechte achten und unserer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht nachkommen, an uns herangetragen. Um uns dieses Schlüsselthema auf strukturierte Weise anzunehmen, wurde eine Risikoanalyse bezüglich potenzieller menschenrechtlicher Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit erstellt. Auf deren Basis haben wir eine Richtlinie zum Thema Menschenrechte und Diversität in der MünchenerHyp verabschiedet.

In der öffentlichen Debatte steht häufig nur die ökologische Säule der Nachhaltigkeit im Vordergrund. Wir als Genossenschaft haben aber ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis, das explizit auch die soziale Komponente der Nachhaltigkeit mit einschließt. Für diese breite Auffassung von Nachhaltigkeit bekommen wir viel positive Resonanz. Wir haben dieses auch zum Anlass genommen, die ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie weiter zu verfolgen. Daher haben wir u. a. ein neues Nachhaltigkeitsdarlehen auf den Markt gebracht, welches explizit auch soziale Komponenten umfasst, das MünchenerHyp Familiendarlehen, siehe [Verankerung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft](#).

Im Rahmen des internen Stakeholderdialogs mit den Mitarbeitern wurde von diesen der Wunsch geäußert, mehr Informationen rund um das Thema Nachhaltigkeit zu erhalten. Dieses Anliegen ist in die Zielsetzung für das Jahr 2018 eingeflossen, nach der geplant ist, den Mitarbeitern vermehrt umfangreiche Informationen auf verschiedenen Kanälen zukommen zu lassen.

## BERICHTSPRAXIS

#### 102-45 ENTITÄTEN, DIE IN DEN KONZERNABSCHLÜSSEN ERWÄHNT WERDEN

Im Geschäftsbericht 2017 sind auf Seite 58 Informationen zu den einbezogenen Entitäten zu finden.

#### 102-46 BESTIMMUNG VON BERICHTSINHALT UND THEMENABGRENZUNG

Der Aufbau dieses Berichts orientiert sich an unseren wesentlichen Handlungsfeldern: Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Verantwortung für die Gesellschaft, Verantwortung für die Umwelt und Verantwortung in der Geschäftstätigkeit.

Der Schwerpunkt dieser Kapitel liegt auf den für uns wesentlichen sozialen, ökologischen und ökonomischen Themen, die mithilfe einer Wesentlichkeitsanalyse definiert wurden. Grundlage für deren Erstellung sind die Empfehlungen der Global Reporting Initiative.

Zunächst wurde eine umfangreiche Liste an CSR-Themen erstellt, aufbauend auf der vorangegangenen Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2014 sowie relevanten Standards und Richtlinien wie der Global Reporting Initiative und dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz. Des Weiteren haben wir relevante Studien sowie Nachhaltigkeitsberichte von Wettbewerbern analysiert, die Ergebnisse unserer letztjährigen Nachhaltigkeitsratings herangezogen und mit der obersten Führungsebene sowie allen Mitarbeitern eine Befragung durchgeführt.

Anschließend wurden die Themen geclustert und zu übergeordneten Themenfeldern aggregiert. Zu den einzelnen Themenbereichen wurde eine Impact- und Relevanzbewertung vorgenommen und die einzelnen Themen auf ihre Wesentlichkeit hin priorisiert. Dabei wurde die Relevanz eines Themas für unser Geschäftsmodell mit der Impactbewertung unserer Stakeholder hinsichtlich sozialer, ökologischer und ökonomischer Auswirkungen der MünchenerHyp ins Verhältnis gesetzt.

Das Ergebnis dieses Prozesses ist in der abgebildeten Wesentlichkeitsmatrix im Überblick dargestellt.

Die als wesentlich identifizierten Themen sind nicht nur Grundlage für die inhaltliche Gestaltung des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts, sondern fließen in die Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements ein.

Zugunsten der besseren Lesbarkeit verzichten wir in der Regel auf die Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Selbstverständlich schließen Begriffe wie Mitarbeiter stets alle Geschlechter ein.

#### 102-47 LISTE DER WESENTLICHEN THEMEN

Für genaue Informationen siehe unsere [Wesentlichkeitsmatrix](#)

#### 102-48 NEUFORMULIERUNG DER INFORMATIONEN

Unsere Organisation hat bereits zuvor über Nachhaltigkeitsthemen Bericht erstattet. Im Vergleich zum vorangegangenen Nachhaltigkeitsbericht wurde der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht erstmalig nach den neuen Standards der GRI erstellt.

Zudem wurde die Emissionsberechnung im Rahmen der GRI-Bilanz zum ersten Mal mit den Emissionsfaktoren der DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs) vorgenommen, um eine internationale Vergleichbarkeit zu ermöglichen und Emissionen sowohl standort- als auch marktbasierend anzugeben. Um die Entwicklung der Umweltkennzahlen im Gegensatz zu den vorangegangenen Jahren jedoch weiterhin ersichtlich zu machen, werden die gemäß den Emissionsfaktoren des LfU (Landesamt für Umwelt) [berechneten Werte](#) ebenfalls veröffentlicht.

#### 102-49 SIGNIFIKANTE ÄNDERUNGEN BEI DER BERICHTERSTATTUNG

Die Grenzen des Berichts sind im Vergleich zum vorangegangenen Nachhaltigkeitsbericht unverändert. Lediglich die Einschätzung der Wesentlichkeit einiger Themen hat sich zum Teil verändert, da sich die Einschätzungen der Stakeholder weiterentwickelt haben. So hat beispielsweise die Corporate Governance aus Sicht sowohl interner und externer Stakeholder an Bedeutung zugenommen.

#### 102-50 BERICHTSZEITRAUM

Die im Bericht enthaltenen Informationen umfassen das Geschäftsjahr vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2017.

#### 102-51 DATUM DES AKTUELLESTEN BERICHTS

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht wurde im Juli 2017 veröffentlicht.

#### 102-52 BERICHTSZYKLUS

Der Bericht wird in einem jährlichen Zyklus veröffentlicht.

#### 102-53 KONTAKTANGABEN BEI FRAGEN ZUM BERICHT

Anrede	Vor- und Nachname	Abteilung	E-Mail	Telefon
Frau	Dr. Johanna Dichtl	Vorstandsstab   Organisation   Personal	Johanna.Dichtl@muenchenerhyp.de	+49 89 5387-577
Herr	Dr. Phil Zundel	Vorstandsstab   Organisation   Personal	Phil.Zundel@muenchenerhyp.de	+49 89 5387-319

#### 102-54 AUSSAGEN ZUR BERICHTERSTATTUNG IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEN GRI-STANDARDS

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option Kern erstellt.

#### 102-55 GRI-INHALTSINDEX

Die vorgelegte GRI-Bilanz stellt eine tabellarische Übersicht dar. Eine detaillierte Übersicht über die abgedeckten und ausgelassenen GRI-Indikatoren findet sich ab [Seite 52](#).

#### 102-56 EXTERNE PRÜFUNG

Der Bericht wurde keiner externen Prüfung unterzogen. Formal unterliegen wir laut der durch die DRÄS 8 vorgenommenen Konkretisierung der Nichtfinanziellen Erklärung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes für 2017 noch nicht der CSR-Berichtspflicht, da die Mitarbeiterzahl im Jahr 2016 gemäß § 267 Abs. 5 HGB unter 500 lag (vgl. Geschäftsbericht 2016, Seite 27). Abgesehen von der Prüfung durch den Aufsichtsrat erfüllen wir jedoch bereits die Anforderungen der CSR-Berichtspflicht.

# THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN – WIRTSCHAFT

## WIRTSCHAFTLICHE LEISTUNG

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung in der Geschäftstätigkeit](#)

### 201-1 DIREKT ERWIRTSCHAFTETER UND VERTEILTER WIRTSCHAFTLICHER WERT

Angaben zur Jahresbilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Eigenkapitalpiegel und Kapitalflussrechnung finden sich im Geschäftsbericht ab Seite 44 ff.

Im Jahr 2017 spendete die MünchenerHyp 34.410 Euro an verschiedene gemeinnützige Organisationen.

### 201-2 DURCH DEN KLIMAWANDEL BEDINGTE FINANZIELLE FOLGEN UND ANDERE RISIKEN UND CHANCEN

Wir haben die Risiken von Naturkatastrophen durch den Klimawandel für unsere Geschäftstätigkeit noch nicht überprüft. Unsere Organisation verfügt noch nicht über eine systematische und datenbankgestützte Analyse der finanziellen Folgen des Klimawandels. Die Einführung ist jedoch langfristig geplant.

### 201-3 VERPFLICHTUNGEN AUS LEISTUNGSORIENTIERTEN ODER ANDEREN PENSIONSPLÄNEN

Unsere Organisation verfügt über eine betriebliche Altersvorsorge. Diese basiert auf leistungsorientierten Vorsorgeplänen. Die Altersversorgung ist für die MünchenerHyp als Arbeitgeber im Rahmen zusätzlicher Leistungen für Mitarbeiter ein wichtiger Baustein. Es gibt verschiedene betriebliche Versorgungssysteme, die Leistungen bei Alter, Invalidität und Tod zusagen. Detaillierte Informationen zu den Verbindlichkeiten können dem Geschäftsbericht auf Seite 47 entnommen werden.

### 201-4 FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG VON SEITEN DER REGIERUNG

Wir haben im Berichtszeitraum keine finanziellen Unterstützungen von Regierungen erhalten.

## INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung in der Geschäftstätigkeit](#)

### 203-1 INFRASTRUKTURINVESTITIONEN UND GEFÖRDERTE DIENSTLEISTUNGEN

Unser Kerngeschäft, die Immobilienfinanzierung, trägt zur Schaffung und zum Erhalt einer lebenswerten und leistungsfähigen Infrastruktur in unserem Kernmarkt Deutschland und unseren Auslandsmärkten bei. Dazu gehört unter anderem die Finanzierung von Wohnungsbaugesellschaften und Wohnungsgenossenschaften im gewerblichen Bereich, wodurch wir an sozialen Nachhaltigkeitsaspekten ausgerichteten Wohnungsbau und die Modernisierung von Sozialwohnbauten fördern. Da der Bedarf an preiswerten Eigenheimen seit Jahren zunimmt, das Immobilienangebot in vielen Regionen Deutschlands aber knapp ist, haben wir im Privatkundenbereich ein auf Familien mit mittlerem Einkommen zugeschnittenes Darlehen auf den Markt gebracht, das MünchenerHyp Familiendarlehen.

Was die Auswirkungen unserer Investitionen angeht, ist anzumerken, dass unser Kerngeschäft im gewerblichen Bereich im wesentlichen auf die Finanzierung von Wohn-, Büro-, Einzelhandels-, Hotel- und Logistikimmobilien und auf europäische Staaten wie Deutschland, die Niederlande, Luxemburg, Frankreich und Spanien sowie die USA beschränkt ist. In diesen Ländern bestehen in der Regel gesetzliche Rahmenseetzungen zu ökologischen, sozialen und Governance-(ESG)-Anforderungen auf hohem bis sehr hohem Niveau.

Mit unseren eigenen Standards versuchen wir, über die Erfüllung dieser Anforderungen hinauszugehen.

Neben der Bedeutung für die Immobilienwirtschaft ist die Geschäftstätigkeit der MünchenerHyp für die Finanzwirtschaft relevant, indem wir Anlegern über verschiedene Produkte die Möglichkeit bieten, Kapital sicher zu investieren. Darüber hinaus bieten wir explizit nachhaltige Kapitalanlagen an wie den weltweit ersten ESG-Pfandbrief.

### 203-2 ERHEBLICHE INDIREKTE ÖKONOMISCHE AUSWIRKUNGEN

Die Münchener Hypothekenbank ist Mitglied und Förderer von etwa 70 Vereinigungen aus Wirtschaft, Bildung, Umweltschutz, Kultur und Sozialem. Die Schwerpunkte unseres gesellschaftlichen Engagements liegen auf drei Themengebieten: erstens der Unterstützung bürgerlichen gesellschaftlichen Engagements wie z. B. der Aktiven Bürgerschaft, zweitens Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit, die zu unseren Nachhaltigkeitsschwerpunkten passen (z. B. die Unterstützung der Stiftung Ambulantes Kinderhospiz München, die Familien mit unheilbar oder schwer erkrankten Kindern betreut), und drittens anlassbezogenen Spenden, die auf Wunsch der einzelnen Mitarbeiter getätigt werden.

Für unsere Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, sich unentgeltlich für Ehrenämter freistellen zu lassen.

Neben unserem gesellschaftlichen Engagement wirken wir als Arbeit- und Auftraggeber positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung ein. Als Genossenschaftsbank sind wir dem regionalen und gesellschaftlichen Umfeld in besonderem Maße verpflichtet. Durch die Kooperation mit unseren Partnerbanken in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe tragen wir zur Förderung ihrer in der Region ansässigen Mitglieder bei. Dieses Regionalprinzip stabilisiert nachweislich die Finanzmärkte.

## KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung in der Geschäftstätigkeit](#)

### 205-1 GESCHÄFTSSTANDORTE, DIE IM HINBLICK AUF KORRUPTIONSRISIKEN GEPRÜFT WURDEN

Die Geschäftsstandorte der MünchenerHyp, d. h. der Hauptsitz in München und die elf Regionalbüros, unterliegen der kontinuierlichen Überwachung des Compliance Office der Münchener Hypothekenbank. Es wurden für das Jahr 2017 keine erheblichen Korruptionsrisiken und keine Auffälligkeiten im Rahmen der Risikobewertung ermittelt.

Anzahl der Geschäftsstandorte	Wert
Gesamtzahl der Geschäftsstandorte	11
Überprüfte Geschäftsstandorte	11
Anteil der überprüften Geschäftsstandorte (in Prozent)	100 %

### 205-2 INFORMATIONEN UND SCHULUNGEN ZU STRATEGIEN UND MASSNAHMEN ZUR KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

Alle Mitarbeiter erhalten bei ihrer Einstellung die Information über den Verhaltenskodex der MünchenerHyp, in dem die Nicht-Duldung von Korruption festgehalten und der Umgang mit Zuwendungen sowie das Verhalten bei Interessenskonflikten geregelt ist. Für den Vorstand ist die Geschäftsordnung Vorstand maßgeblich, gemäß der der Vorstand keinerlei Korruption oder Bestechung im Unternehmen tolerieren darf.

### 205-3 BESTÄTIGTE KORRUPTIONSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE MASSNAHMEN

Für das Jahr 2017 sind keine Korruptionsfälle bei der MünchenerHyp bekannt.

## WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung in der Geschäftstätigkeit](#)

### 206-1 RECHTSVERFAHREN AUFGRUND VON WETTBEWERBSWIDRIGEM VERHALTEN ODER KARTELL- UND MONOPOLBILDUNG

Wir hatten im Jahr 2017 kein Gerichtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigen Verhaltens oder Kartell- und Monopolbildung.

# THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN – UMWELT

## MATERIALIEN

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung für die Umwelt](#)

### 301-1 EINGESETZTE MATERIALIEN NACH GEWICHT ODER VOLUMEN

Vor allem Papier ist als verwendetes Material relevant für unseren Geschäftsbetrieb.

Hilfsstoff	Menge	Einheit	Herkunft	Erneuerbarkeit	Messmethode
Kopierpapier	23.451,00	kg	extern	Erneuerbar	Schätzung
Sonstige Drucksachen (u.a. Versandtaschen Kuverts etc.)	2.436,00	kg	extern	Teilweise erneuerbar	Schätzung

Unsere Organisation verwendet folgende Schätzmethode: Der Verbrauch von Kopierpapier wird anhand des wöchentlich ermittelten Papierverbrauchs hochgerechnet. Der Papierverbrauch aus sonstigen Drucksachen wird anhand der bestellten Mengen berechnet. Durch die erstmalige Erfassung sonstiger Drucksachen stieg der Papierverbrauch pro Mitarbeiter auf 38,9 kg.

### 301-2 EINGESETZTE RECYCELTE AUSGANGSSTOFFE

Das für die Büro- und Kundenkommunikation eingesetzte Papier beziehen wir aus verantwortungsvollen Quellen. Wir nutzen ausschließlich Papier, das gemäß dem Forest Stewardship Council® (FSC®) zertifiziert bzw. mit dem EU Ecolabel ausgezeichnet ist. Darunter befindet sich auch Papier mit Bestandteilen aus Altpapier. Der prozentuale Anteil von Altpapier wird aktuell nicht ermittelt. Andere recycelte Produkte sind für die Geschäftstätigkeit der MünchenerHyp nicht relevant.

## ENERGIE

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung für die Umwelt](#)

### 302-1/3 ENERGIEVERBRAUCH INNERHALB DER ORGANISATION UND ENERGIEINTENSITÄT

Unsere Organisation hat im Berichtszeitraum Energie gekauft. Wir beziehen an unserem Hauptsitz in München zu 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien.

Energieträger	Energie (GJ)	Energieintensität (in GJ / Mitarbeiter)
<b>Energieverbrauch durch Kraftstoffe</b>	<b>6.620,07</b>	<b>11,11*</b>
- davon erneuerbare Energieträger	331,00	
- davon nicht erneuerbare Energieträger	6.289,07	
<b>Indirekter Energieverbrauch durch Strom und Fernwärme</b>	<b>14.310,39</b>	<b>21,49**</b>
- davon erneuerbare Energieträger	13.898,26	
- davon nicht erneuerbare Energieträger	412,13	
<b>Summe des Energieverbrauchs innerhalb der Organisation</b>	<b>20.930,46</b>	<b>31,43**</b>
- davon erneuerbare Energieträger	14.229,26	
- davon nicht erneuerbare Energieträger	6.701,20	

\* bezogen auf die Mitarbeiterzahl von 596 zum 31.12.2017

\*\* bezogen auf die Mitarbeiterzahl von 596 zum 31.12.2017 plus Externe (geschätzt)

### 302-4 VERRINGERUNG DES ENERGIEVERBRAUCHS

Wir sind bestrebt, unseren Energie- und Ressourcenverbrauch so gering wie möglich zu halten. Durch die Einführung der elektronischen Akte konnte bisher keine Einsparung von Papier erreicht werden. Allerdings ist der Stromverbrauch je Mitarbeiter auf den niedrigsten Wert seit Erhebung dieser Daten im Jahr 2011 gesunken (von 3.187 auf 2.531 kWh je Mitarbeiter). Dadurch hat sich der strombedingte CO<sub>2</sub>-Ausstoß um 9 Prozent zum Jahr 2016 verringert, insgesamt um 20 Prozent seit dem Jahr 2011.

### 302-5 SENKUNG DES ENERGIEBEDARFS FÜR PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Das MünchenerHyp Grüne Darlehen ist an Energieeffizienzkriterien der zu finanzierenden Immobilie geknüpft. Mit dem Darlehen lassen sich alle Immobilien, die einen niedrigen Primärenergiebedarf haben und somit die Umwelt schonen, zinsgünstig finanzieren. Damit stehen bei der zu finanzierenden Immobilie ökologische Aspekte zur Schonung der Umwelt im Vordergrund. Wir vergeben Kredite mit Vorzugskonditionen für energieeffiziente Wohngebäude, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Der Jahresprimärenergiebedarf der zu finanzierenden Wohnimmobilie ist kleiner oder gleich 70 kWh/m<sup>2</sup>a.
- Die energetische Qualität der Gebäudehülle (H'TW/m<sup>2</sup>K) ist anzugeben.
- Die Energieklasse ist durch einen Energieberater bestätigt oder es liegt eine Bestätigung vor, dass die Bedingungen aus den jeweils gültigen KfW-Programmen zum energieeffizienten Bauen oder Sanieren erfüllt sind.

Mit dem Hypothekendarlehen können sowohl Neubauten als auch Kauf, Modernisierung und Anschlussfinanzierung finanziert werden.

Der ökologische Nutzen des MünchenerHyp Nachhaltigkeitsdarlehens besteht im Klimaschutz und der effizienten Nutzung von Energie und Ressourcen. Die Energieersparnis entspricht einer Vermeidung von rund 330 Tonnen CO<sub>2</sub>-Emission pro m<sup>2</sup> pro Jahr.

## WASSER

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung für die Umwelt](#)

### 303-1 WASSERENTNAHME NACH QUELLE

Der Wasserverbrauch am Hauptstandort Karl-Scharnagl-Ring betrug im Jahr 2017 11.901 m<sup>3</sup>, was einem Wert von 17,9 m<sup>3</sup> pro Mitarbeiter entspricht. Der Wasserverbrauchswert beruht auf internen Messungen.

### 303-2 DURCH WASSERENTNAHME ERHEBLICH BEEINTRÄCHTIGTE WASSERQUELLEN

Durch die Wasserentnahme unserer Organisation werden keine Wasserquellen wesentlich beeinträchtigt.

### 303-3 ZURÜCKGEWONNENES UND WIEDERVERWENDETES WASSER

Unsere Organisation verarbeitet kein Brauch- und Abwasser durch einen weiteren Kreislauf, bevor das Wasser der endgültigen Behandlung zugeführt bzw. wieder in die Umwelt geleitet wird.

## EMISSIONEN

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung für die Umwelt](#)

305-1/2/3/4 DIREKTE, INDIREKTE UND WEITERE INDIREKTE TREIBHAUSGASEMISSIONEN (SCOPE 1, 2 UND 3)  
SOWIE TREIBHAUSGASINTENSITÄT

Emissionsquelle	Gesamt	Treibhausgasintensität (CO <sub>2</sub> e (t) / Mitarbeiter)*
<b>Scope-1-Emissionen</b>	<b>440,87</b>	<b>0,74</b>
<b>Scope-2-Emissionen (marktbasiert)</b>	<b>357,18</b> Davon Strom: 0 Davon Fernwärme: 357,18	<b>0,54</b>
<b>Scope-2-Emissionen (standortbasiert)</b>	<b>1.250,24</b> Davon Strom: 798,25 Davon Fernwärme: 451,99	<b>1,88</b>
<b>Scope-3-Emissionen</b>	<b>1.252,25</b> Davon Anfahrt der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz: 750,10 Davon Geschäftsreisen: 176,50 Davon Papier: 22,95 Davon Wasser: 4,09 Davon indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1 und 2: 298,61	<b>2,10</b>

\* Die Mitarbeiterbasis der Scope-1- und -3-Emissionen bezieht sich auf den Personalstand von 596 Mitarbeitern zum 31.12.2017, die Mitarbeiterbasis der Scope-2-Emissionen auf die Anzahl der Mitarbeiter zum 31.12.2017 plus Externe (geschätzt) am Hauptstandort Karl-Schornagel-Ring. Da bei den Scope-3-Emissionen die externen, sich ebenfalls im Haus befindlichen Personen nicht einberechnet wurden, liegt der tatsächliche Wert unter dem oben angegebenen berechneten Wert (konservative Herangehensweise).

Die direkten THG-Emissionen (Scope 1) ergeben sich im Falle der Münchener Hypothekbank aus den CO<sub>2</sub>-Emissionen des Unternehmensfuhrparks. Die indirekten THG-Emissionen (Scope 2) resultieren aus den CO<sub>2</sub>-Emissionen, die bei der Bereitstellung von Strom und Fernwärme durch das Energieversorgungsunternehmen entstehen. Die sonstigen indirekten THG-Emissionen (Scope 3) ergeben sich aus den CO<sub>2</sub>-Emissionen, die mit der Unternehmenstätigkeit in Zusammenhang stehen. Dazu gehören im Falle der MünchenerHyp Treibhausgasemissionen von Geschäftsreisen oder der Pendlerverkehr der Mitarbeiter sowie aus dem Verbrauch von Papier und Wasser. Emissionen aus Abfall oder Materialien werden nicht erhoben.

Unsere Organisation berechnet alle Emissionen mit der Nachhaltigkeits-Software 360report. Die Emissionsfaktoren, die 360report zugrunde liegen, stammen hauptsächlich von DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), aber auch von GEMIS (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) und dem IFEU-Institut.

### 305-5 REDUZIERUNG DER THG-EMISSIONEN

Wir haben Initiativen zur Reduktion von THG-Emissionen ergriffen. Darunter fallen Aufforderungen an die Mitarbeiter, sparsam mit Ressourcen (insbesondere Papier) umzugehen, Strom durch das Ausschalten von Standby-Geräten einzusparen oder bei Geschäftsreisen auf umweltfreundliche Verkehrsmittel umzusteigen. Für unseren Unternehmensfuhrpark werden nur noch PKWs mit Benzin, Hybrid- oder Erdgasantrieb angeschafft, neue Dieselfahrzeuge werden nicht mehr geleast.

## UMWELT-COMPLIANCE

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung für die Umwelt](#)

### 307-1 NICHTEINHALTUNG VON UMWELTSCHUTZGESETZEN UND -VERORDNUNGEN

Im Jahr 2017 gab es keine Bußgelder oder Sanktionen.

# THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN – SOZIALES

## BESCHÄFTIGUNG

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung gegenüber Mitarbeitern](#)

### 401-1 NEUE ANGESTELLTE UND ANGESTELLTENFLUKTUATION

Merkmal	Anzahl Angestellte	Anzahl Eintritte	Eintrittsrate	Anzahl Austritte	Fluktuationsrate
<b>Gesamtzahl der Angestellten</b>	<b>593</b>	<b>74</b>	<b>13 %</b>	<b>40</b>	<b>7 %</b>
<b>Nach Geschlecht</b>					
weiblich	282	31	11 %	17	6 %
männlich	311	43	14 %	23	7 %
<b>Altersgruppe</b>					
< 30 Jahre	77	21	29 %	12	16 %
30–50 Jahre	347	40	12 %	17	5 %
> 50 Jahre	169	13	8 %	11	7 %

Die Mitarbeiterzahlen zur Ermittlung der Personalfluktuationsrate erfolgen stichtagsbezogen zum 31.12.2017. An diesem Tag betrug die Mitarbeiterzahl nach Köpfen 593. Die Personalbilanz ist mit 74 Eintritten und 40 Austritten im Jahr 2017 positiv. Die Fluktuationsrate hat sich auf 6,7 Prozent (Vorjahr: 5,9 Prozent) – ohne Ruhestand auf 6,0 Prozent (Vorjahr: 5,4 Prozent) – erhöht. Im Vergleich zum Branchendurchschnitt (2016: 7,0 Prozent; 2015: 6,7 Prozent) ist die Fluktuationsrate weiterhin unterdurchschnittlich.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt bei 11,3 Jahren, das Durchschnittsalter der Belegschaft beträgt 43,4 Jahre.

Die Mitarbeiterfluktuationsrate wird hinsichtlich Region nicht erfasst, da die Informationen nicht steuerungsrelevant sind.

### 401-2 BETRIEBLICHE LEISTUNGEN, DIE NUR VOLLZEITBESCHÄFTIGTEN ANGESTELLTEN, NICHT ABER ZEITARBEITNEHMERN ODER TEILZEITBESCHÄFTIGTEN ANGESTELLTEN ANGEBOten WERDEN

Wir gewähren unseren vollzeitbeschäftigten Angestellten folgende betriebliche Leistungen:

- Gesundheitsvorsorge
- Erwerbsunfähigkeits- und Invaliditätsschutz
- Elternzeit
- Altersversorgung
- Beteiligung an der Genossenschaft
- Entlassungsabfindung
- Zusätzliche Arbeitsunfähigkeitsentschädigungen
- Zusätzlich gezahlte Urlaubstage
- Fahrtkostenzuschuss
- Geburtsbeihilfe
- Jubiläumsgeldleistungen bei Betriebszugehörigkeit von 10, 25, 40 und 50 Jahren
- Betriebliche Altersvorsorge über den BAV
- Krankenzusatzversicherung / Beihilfeversicherung
- Sonderkonditionen für Immobilienfinanzierungen, Versicherungen und Geldanlagen bei Unternehmen der FinanzGruppe
- Bezuschussung sozialer Aktivitäten, z. B. Genossenschafts-Winterspiele, Firmenläufe, Betriebsausflüge
- Großzügige Bezuschussung der Mahlzeiten im Betriebsrestaurant

In der betrieblichen Altersvorsorge sind auch Erwerbsunfähigkeitsschutz und Hinterbliebenenleistungen enthalten. Grundsätzlich stehen allen teilzeitbeschäftigten Angestellten die gleichen betrieblichen Leistungen offen wie Vollzeitbeschäftigten. Lediglich bei der Beteiligung an Genossenschaftsanteilen werden die Anteile von Teilzeitbeschäftigten gestaffelt nach Arbeitszeit angeboten. Für befristete Arbeitnehmer besteht nicht die Möglichkeit der Anmeldung bei einer Beihilfeversicherung und der betrieblichen Altersvorsorge über den BW sowie ein Erwerbsunfähigkeits- und Invaliditätsschutz.

#### 401-3 ELTERNZEIT

Kategorie	Anzahl Angestellte	davon weiblich	davon männlich
Angestellte, mit Anspruch auf Elternzeit	38	23	15
Angestellte, die Elternzeit im Berichtszeitraum in Anspruch genommen haben	36	23	13
Angestellte, die im Berichtszeitraum nach der Elternzeit wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	19	6	13
Angestellte, die 12 Monate nach Rückkehr aus der Elternzeit noch beschäftigt waren	13	6	7

Basierend auf den Daten ergibt sich die in der nachfolgenden Tabelle dargestellte Verbleibsrate für Angestellte, die eine Elternzeit in Anspruch genommen haben. Die Verbleibsrate berechnet sich wie folgt: (Anzahl der Beschäftigten, die 12 Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit noch beschäftigt waren) / (Anzahl der Beschäftigten, die im vorangegangenen Berichtszeitraum nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind) x 100.

Angestellte	Verbleibsrate
Gesamt	93 %
weiblich	86 %
männlich	100 %

## ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER-VERHÄLTNIS

#### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung gegenüber Mitarbeitern](#)

#### 402-1 MINDESTMITTEILUNGSFRIST FÜR BETRIEBLICHE VERÄNDERUNGEN

Die Frist, innerhalb welcher Angestellte und ihre gewählten Vertreter signifikante betriebliche Änderungen, welche die Angestellten grundlegend betreffen könnten, angekündigt werden, wird mit vier Wochen angesetzt. Allerdings findet die Benachrichtigung der Mitarbeiter über signifikante betriebliche Veränderungen (wie in § 90 des Betriebsverfassungsgesetzes spezifiziert) zu einem möglichst frühen Zeitpunkt statt, d. h. bis zu einem Jahr vorher, damit die Mitarbeiter rechtzeitig eingebunden werden können. Die betriebliche Mitbestimmung unserer Angestellten ist bei uns nicht durch Tarifverträge geregelt. Die Einführung von Tarifverträgen zur betrieblichen Mitbestimmung ist in unserer Organisation derzeit nicht vorgesehen.

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung gegenüber Mitarbeitern](#)

### 403-1 REPRÄSENTATION VON MITARBEITERN IN FORMELLEN ARBEITGEBER-MITARBEITER-AUSSCHÜSSEN FÜR ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Unsere Organisation verfügt über einen formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss, welcher für die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz tätig ist.

Der Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz setzt sich zusammen aus Vertretern der Arbeitgeberseite in Person des für das Thema Sicherheit zuständigen Ressortvorstands und einem Vertreter der Leitenden Angestellten sowie von Arbeitnehmerseite dem Sicherheitsbeauftragten, dem Betriebsarzt, dem Brandschutzbeauftragten, Ersthelfern, einer Vertreterin der Personalabteilung sowie Mitgliedern des Betriebsrats. Dadurch sind 100 Prozent der Mitarbeiter im Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz repräsentiert.

### 403-2 ART UND RATE DER VERLETZUNGEN, BERUFSKRANKHEITEN, ARBEITSAUSFALLTAGE UND ABWESENHEIT SOWIE DIE ZAHL ARBEITSBEDINGTER TODESFÄLLE

Kategorie	Anzahl weiblich	Anzahl männlich	Gesamt
Anzahl der Unfälle	4	3	7
davon Arbeitsunfälle (Anzahl)	3	1	4
davon Wegeunfälle (Anzahl)	1	2	3
davon tödliche Unfälle	0	0	0
Krankheitstage (mit und ohne Attest)	2.714	2.370	5.084
Wiedereingliederungsmaßnahmen (stufenweise nach längerer Krankheit)	69	72	141
Kranktage ohne Lohnfortzahlung	686	589	1.275

Die Krankheitsquote im Jahr 2017 betrug 3,8 Prozent.

Private Unfälle können nicht nachvollzogen werden, da diese als Krankheit erfasst werden. Die Krankheitszahlen werden gegenwärtig hinsichtlich Region nicht erfasst.

### 403-3 MITARBEITER MIT EINEM HOHEN AUFTRETEN VON ODER RISIKO FÜR KRANKHEITEN, DIE MIT IHRER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT IN VERBINDUNG STEHEN

In der MünchenerHyp existieren keine Tätigkeiten, die eine hohe Erkrankungsrate oder -gefährdung aufweisen.

### 403-4 GESUNDHEITS- UND SICHERHEITSTHEMEN, DIE IN FORMELLEN VEREINBARUNGEN MIT GEWERKSCHAFTEN BEHANDELT WERDEN

Die MünchenerHyp verhandelt Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes gemäß den gesetzlichen Anforderungen mit dem Betriebsrat des Unternehmens.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung gegenüber Mitarbeitern](#)

#### 404-1 DURCHSCHNITTLICHE STUNDENZAHL FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG PRO JAHR UND ANGESTELLTEN

Geschlecht	Anzahl Angestellte	Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	Durchschnittliche Stundenzahl je Geschlecht
<b>Gesamtbelegschaft</b>	<b>548</b>	<b>8.778</b>	<b>16,0</b>
weiblich	255	3.026	11,9
männlich	293	5.752	19,6

Stufe	Anzahl der Angestellten je Stufe	Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	Durchschnittliche Stundenzahl je Stufe und Angestellten
Vorstand und 1. Führungsebene	21	884	42,1
2. Führungsebene	37	727	19,6
3. Führungsebene	30	1.182	39,4
Sonstige Mitarbeiter	463	5.986	12,9
<b>Gesamt</b>	<b>551</b>	<b>8.779</b>	

Die Berechnung der Stundenzahl für Weiterbildungen basiert auf der Mitarbeiteranzahl ohne die Vorstände, Langzeiterkrankte, sich in Elternzeit, Vorruhestand oder Altersteilzeit befindliche Mitarbeiter sowie Auszubildende.

#### 404-2 PROGRAMME ZUR VERBESSERUNG DER KOMPETENZEN DER ANGESTELLTEN UND ZUR ÜBERGANGSHILFE

Wir bieten unseren Beschäftigten Aus- und Weiterbildungsprogramme an, um ihre Fähigkeiten und Kenntnisse zu verbessern. Unser Angebot umfasst:

- interne Schulungen
- finanzielle Beiträge für externe Aus- und Weiterbildungsangebote
- Sabbatical-Regelungen mit Arbeitsplatzgarantie

Unseren Angestellten, die in den Ruhestand gehen oder deren Beschäftigungsverhältnis endet, bieten wir Übergangshilfsprogramme an. Diese Programme beinhalten:

- Abfindungen
- Abfindungen mit Berücksichtigung des Alters des Beschäftigten
- Abfindungen mit Berücksichtigung der Dauer der Dienstjahre
- Abfindungen mit Berücksichtigung des Alters des Beschäftigten und der Dauer der Dienstjahre
- Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz

Die Verantwortung für nachhaltiges Personalmanagement nach innen und außen zeigt sich durch die vielfältigen Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung in der MünchenerHyp. Es gibt ein transparentes Angebot an individuellen Weiterbildungs- und beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten für alle Mitarbeiter und Führungskräfte. Dazu gehören insbesondere nebenberufliche Maßnahmen, bei denen wir die Arbeitszeiten individuell anpassen und Zuschüsse zu den Kosten übernehmen, sowie unsere Inhouse-Traineeprogramme zur Nachwuchsgenerierung aus den eigenen Reihen. Seit 2016 existiert ein Rückmeldeinstrument zur Reflexion und Evaluation der Weiterbildungsmaßnahmen unmittelbar nach der Veranstaltung und nochmals nach 3 bis 6 Monaten, wodurch ggf. weitere Bedarfe identifiziert werden können.

Die MünchenerHyp bietet die Möglichkeit zur Ausbildung in den Berufen Bankkaufmann/-frau und Kaufmann/-frau für Büromanagement. Seit vielen Jahren ist die MünchenerHyp eines der wenigen Unternehmen, die die Berufsausbildung in Teilzeit anbietet und damit insbesondere jungen Müttern einen Weg in eine selbstbestimmte, eigenverantwortliche Zukunft ermöglicht. Die genauen individuellen Arbeitszeiten werden dabei immer zu Beginn mit den Auszubildenden festgelegt und bei Bedarf angepasst.

Neben der IHK-Berufsausbildung und den klassischen Fortbildungsseminaren Inhouse und außer Haus bieten wir auch interne Weiterbildungen an, u. a. in Form von allgemeinen Weiterbildungen zu Themen wie Entscheidungsfindung, Verhandlungstaktiken, Präsentationstechniken, Achtsamkeit sowie Inhouse-Trainings in den Bereichen Projektmanagement, Compliance, Arbeitsrecht, Sprachkurse, MS-Office und vieles mehr.

Sabbaticals sind abteilungs- und arbeitssituationsabhängig grundsätzlich möglich. Generell bieten wir Übergangshilfeprogramme für einen angenehmen Übergang in den Ruhestand. Außerdem gewähren wir Abfindungen sowie die Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz, wenn dies in der Auflösungsvereinbarung festgelegt wurde.

#### 404-3 PROZENTSATZ DER ANGESTELLTEN, DIE EINE REGELMÄSSIGE BEURTEILUNG IHRER LEISTUNG UND IHRER KARRIEREENTWICKLUNG ERHALTEN

100 Prozent unserer Mitarbeiter erhalten eine jährliche Leistungsbeurteilung. Im Rahmen von Mitarbeitergesprächen werden Stärken identifiziert, Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten sowie individuelle Weiterbildungsbedarfe abgeleitet und Ziele für den einzelnen Mitarbeiter vereinbart. Diese Gespräche finden mit allen Mitarbeitern der MünchenerHyp mindestens einmal im Jahr statt. Ausgenommen sind Mitarbeiter, die beispielsweise in Elternzeit, passiver Altersteilzeit oder Langzeitkrank sind.

## VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung gegenüber Mitarbeitern](#)

### 405-1 VIELFALT IN LEITUNGSORGANEN UND DER ANGESTELLTEN

Wir geben im Folgenden die Aufteilung der Angestellten und der Mitglieder des Leitungsorgans nach Diversitätskategorien an.

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte
<b>Gesamtheitsgesellschaft</b>	<b>593</b>	<b>100 %</b>
<b>Nach Geschlecht</b>		
weiblich	282	48 %
männlich	311	52 %
<b>Altersgruppe</b>		
< 30 Jahre	77	13 %
30-50 Jahre	347	59 %
> 50 Jahre	169	28 %

Diversitätskategorie	Anzahl Mitglieder des Leitungsorgans	Anteil Mitglieder des Leitungsorgans
<b>Gesamtbelegschaft</b>	<b>21</b>	<b>100 %</b>
<b>Nach Geschlecht</b>		
weiblich	3	14 %
männlich	18	86 %
<b>Altersgruppe</b>		
< 30 Jahre	0	0 %
30-50 Jahre	7	33 %
> 50 Jahre	14	67 %

Die Gesamtzahl der Angestellten zum Stichtag 31.12.2017 beträgt 593 Mitarbeiter. Die in der obigen Tabelle aufgeführten Diversitätsangaben der Leitungsebene beziehen sich auf die erste Führungsebene und den Vorstand. Auf der ersten Führungsebene liegt die Frauenquote bei 16,7 Prozent, in der zweiten Führungsebene bei 18,9 Prozent und der dritten bei 25,8 Prozent. In der gesamten Bank beträgt die Frauenquote 47,7 Prozent.

#### 405-2 VERHÄLTNIS DES GRUNDGEHALTS UND DER VERGÜTUNG VON FRAUEN ZUM GRUNDGEHALT UND ZUR VERGÜTUNG VON MÄNNERN

Die Berechnung der Unterschiede des Grundgehalts von Männern und Frauen beruht auf denjenigen Mitarbeitern, die Gehalt bezogen haben, d. h., Mitarbeiter in Altersteilzeit, Elternzeit oder ruhende Arbeitsverhältnisse sind ausgenommen. Die Unterschiede wurden auf der zweiten Führungsebene erhoben und beziehen sich auf das Fixgehalt der Angestellten. Die Offenlegung der Gehaltsunterschiede für die erste Führungsebene ist aufgrund einer zu kleinen Stichprobe nicht möglich. Prozentual beträgt der Unterschied des Fixgehalts von Frauen zu Männern

- auf der zweiten Führungsebene -1,3 Prozent
- auf der dritten Führungsebene +0,9 Prozent
- bei den außertariflich vergüteten Angestellten -0,65 Prozent
- bei den tariflich vergüteten Angestellten -5,9 Prozent

Der Gehaltsunterschied bei den tariflich vergüteten Angestellten resultiert aus strukturellen Unterschieden in der Funktion und der zugehörigen Zuordnung zu einer Tarifstufe. Die Einstufung in Tarifgruppen wird geschlechtsunspezifisch vorgenommen.

## GLEICHBEHANDLUNG

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung gegenüber Mitarbeitern](#)

### 406-1 DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE UND ERGRIFFENE ABHILFEMASSNAHMEN

Im Berichtszeitraum wurde in der MünchenerHyp kein Vorfall von Diskriminierung gemeldet.

## VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung gegenüber Mitarbeitern](#)

#### 407-1 GESCHÄFTSSTANDORTE UND LIEFERANTEN, BEI DENEN DAS RECHT AUF VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN BEDROHT SEIN KÖNNTE

In unserer Organisation gibt es keine Geschäftsstandorte oder Lieferanten, bei denen das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen verletzt wird oder erheblich bedroht sein könnte.

Der Hauptsitz der MünchenerHyp ist in München, des Weiteren gibt es elf Regionalbüros in ganz Deutschland, wo die Vereinigungsfreiheit gesetzlich geregelt ist. Im Berichtsjahr wurden keine Fälle von Verletzung oder Gefährdung der Vereinigungsfreiheit gemeldet.

## PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

#### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung für die Gesellschaft](#)

#### 412-1 GESCHÄFTSSTANDORTE, AN DENEN EINE PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE ODER EINE MENSCHENRECHTLICHE FOLGENABSCHÄTZUNG DURCHFÜHRT WURDE

##### **Privatkundengeschäft**

Der Schwerpunkt unserer Geschäftstätigkeit im Privatkundenbereich liegt in Deutschland. Elf Regionalbüros stehen in ganz Deutschland für die laufenden Geschäftsbeziehungen zu den Volksbanken und Raiffeisenbanken bereit. Darüber hinaus bieten wir private Immobilienfinanzierungen über unseren Kooperationspartner PostFinance in der Schweiz an. Hier hat eine interne Risikoanalyse ergeben, dass das Risiko für menschenrechtliche Auswirkungen als gering eingestuft wird.

##### **Gewerbliches Kreditgeschäft**

Das nationale und das internationale gewerbliche Kreditgeschäft werden zentral von München aus gesteuert. In Deutschland befinden sich außerdem Büros in Frankfurt am Main, Hamburg und Berlin. International unterstützen uns Kooperationspartner in Madrid, Paris und Wien. Wir verfügen über keine außereuropäischen Geschäftsstandorte. Die gewerbliche Immobilienfinanzierung ist beschränkt auf Geschäfte im europäischen Markt (Deutschland, Österreich, die Niederlande, Luxemburg, Frankreich und Spanien) mit Schwerpunkt in Deutschland und darüber hinaus in den USA, wobei wir uns an international anerkannten Standards zu Umwelt- und Sozialauswirkungen orientieren. Im Wesentlichen werden Wohn-, Büro-, Einzelhandels-, Hotel- und Logistikimmobilien finanziert. Auch hier ist die Verletzung von Menschenrechten bezogen auf das Finanzierungsobjekt unwahrscheinlich.

##### **Mitarbeiter**

Für unsere eigenen Mitarbeiter gilt der Grundsatz, dass wir keine Form der Diskriminierung dulden und wir jedem Mitarbeiter unabhängig von Diversitätsaspekten mit Wertschätzung begegnen und jeden mit Respekt behandeln. Im Berichtszeitraum wurden keine Vorfälle von Diskriminierung gemeldet (vgl. 206-1).

#### 412-2 SCHULUNGEN FÜR ANGESTELLTE ZU MENSCHENRECHTSPOLITIK UND -VERFAHREN

Ein Teil unserer Angestellten wurde zum Thema menschenrechtliche Auswirkungen von Unternehmen und relevanten Menschenrechtsaspekten geschult. Im Rahmen einer externen Weiterbildung des UN Global Compact wurde eine Mitarbeiterin umfassend zum Thema menschenrechtliche Sorgfalt von Unternehmen geschult. Sieben weitere Mitarbeiter haben intern ein anderthalbstündiges Training im Rahmen eines Workshops über das Thema Menschenrechte und menschenrechtliche Risikoanalyse erhalten. Somit wurde ein Anteil von 1 bis 20 Prozent der Angestellten zum Thema Menschenrechte geschult.

#### 412-3 ERHEBLICHE INVESTITIONSVEREINBARUNGEN UND -VERTRÄGE, DIE MENSCHENRECHTSKLAUSELN ENTHALTEN ODER AUF MENSCHENRECHTSASPEKTE GEPRÜFT WURDEN

Die MünchenerHyp hat geschäftliche Aktivitäten in Bezug auf bestimmte kritische Branchen ausgeschlossen, welche mittelbare menschenrechtliche Auswirkungen haben könnten. Diese umfassen kontroverse Geschäftsfelder wie Glücksspiel, Pornographie, Rüstung, Tabak, Alkohol oder Urangewinnung.

## POLITISCHE EINFLUSSNAHME

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung für die Gesellschaft](#)

### 415-1 PARTEISPENDEN

Unsere Organisation hat im Berichtsjahr keine direkten oder indirekten Geld- und Sachzuwendungen an politische Parteien oder Personen getätigt. Geldzuwendungen und andere Geschenke an Amtsträger sind gemäß unserer Compliance-Leitlinien genauso unzulässig wie politische Spenden.

## MARKETING UND KENNZEICHNUNG

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung in der Geschäftstätigkeit](#)

### 417-1 ANFORDERUNGEN FÜR DIE PRODUKT- UND DIENSTLEISTUNGSINFORMATIONEN UND KENNZEICHNUNG

Unser Marketing ist den Interessen unserer Kunden verpflichtet und steht im Einklang mit dem genossenschaftlichen Prinzip, die wirtschaftliche Unabhängigkeit und das Wohlergehen der Mitglieder zu fördern:

- Die Informationen und Aussagen zu unseren Finanzierungsprodukten sind inhaltlich richtig, verständlich und transparent. Damit stellen wir sicher, dass die Kunden die Eigenschaften und die Risiken des gewünschten Finanzierungsproduktes erkennen und verstehen.
- Die werblichen Aussagen der MünchenerHyp sind einheitlich über alle Kommunikations- und Marketingkanäle.
- Wir berücksichtigen die finanzielle Situation der jeweiligen Kundenzielgruppen und bieten keine Anreize für eine unangemessen hohe Kreditaufnahme.
- Wir unternehmen keine aggressiven Werbemaßnahmen oder verknüpfen Werbung mit unangemessenen Anreizen.

### 417-2 VERSTÖSSE IM ZUSAMMENHANG MIT DEN PRODUKT- UND DIENSTLEISTUNGSINFORMATIONEN UND DER KENNZEICHNUNG

Im Jahr 2017 sind keine Verstöße gegen Vorschriften oder freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen bekannt.

### 417-3 VERSTÖSSE IM ZUSAMMENHANG MIT MARKETING UND KOMMUNIKATION

Im Berichtszeitraum wurden durch unsere Organisation alle Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring eingehalten.

## SCHUTZ DER KUNDENDATEN

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung in der Geschäftstätigkeit](#)

### 418-1 BEGRÜNDETE BESCHWERDEN IN BEZUG AUF DIE VERLETZUNG DES SCHUTZES ODER DEN VERLUST VON KUNDENDATEN

Im Berichtszeitraum kam es gegenüber unserer Organisation zu keiner Beschwerde in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten.

## SOZIOÖKONOMISCHE COMPLIANCE

### 103-1/2/3 MANAGEMENTANSATZ

Für weitere Informationen siehe [Verantwortung für die Gesellschaft](#)

### 419-1 NICHTEINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN IM SOZIALEN UND WIRTSCHAFTLICHEN BEREICH

Gegen unser Haus wurden keinerlei Bußgelder oder nichtmonetäre Sanktionen aufgrund Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich verhängt.

# GRI-INHALTSINDEX

## ALLGEMEINE ANGABEN

GRI-Standard	Beschreibung	Seite	Kommentare/Auslassungen
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben</b>			
<b>Organisationsprofil</b>			
102-1	Name der Organisation	25	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	25	
102-3	Ort des Hauptsitzes	26	
102-4	Betriebsstätten	26	
102-5	Eigentum und Rechtsform	26	
102-6	Bediente Märkte	26	
102-7	Größenordnung der Organisation	26	
102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	27	
102-9	Lieferkette	27	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	27	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	27	
102-12	Externe Initiativen	28	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	28	
<b>Strategie</b>			
102-14	Aussagen der Führungskräfte	29	
102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	29	
<b>Ethik und Integrität</b>			
102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	30	
<b>Unternehmensführung</b>			
102-18	Führungsstruktur	31	
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	32	
102-23	Vorstand des höchsten Kontrollorgans	32	
102-24	Nominierung und Wahl des höchsten Kontrollorgans	32	
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>			
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	32	
102-41	Tarifverhandlungen	33	
102-42	Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	33	
102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	33	
102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	34	
<b>Berichtspraxis</b>			
102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	34	
102-46	Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	34	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	35	
102-48	Neuformulierung der Informationen	35	

GRI-Standard	Beschreibung	Seite	Kommentare/Auslassungen
<b>GRI 102: Allgemeine Angaben</b>			
102-49	Signifikante Änderungen bei der Berichterstattung	35	
102-50	Berichtszeitraum	35	
102-51	Datum des aktuellsten Berichts	35	
102-52	Berichtszyklus	35	
102-53	Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	35	
102-54	Aussagen zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	35	
102-55	GRI-Inhaltsindex	35	
102-56	Externe Prüfung	36	

## THEMENSPEZIFISCHE ANGABEN

GRI-Standard	Beschreibung	Seite	Kommentare/Auslassungen
<b>GRI 200: Wirtschaft</b>			
<b>GRI 201: Wirtschaftliche Leistung</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	37	
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	37	
201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	37	
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	37	
201-4	Finanzielle Unterstützung von Seiten der Regierung	37	
<b>GRI 202: Marktpräsenz</b>			
202-1	Verhältnis der nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standorteintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn	-	Nicht wesentlich, da der Geschäftsschwerpunkt der Münchener Hypothekbank in Deutschland liegt. In der Schweiz werden Immobilienfinanzierungen über den Kooperationspartner PostFinance vertrieben. Darüber hinaus hat die MünchenerHyp keine Geschäftsstandorte in anderen Märkten.
202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	-	Nicht wesentlich, da der Geschäftsschwerpunkt der Münchener Hypothekbank in Deutschland liegt. In der Schweiz werden Immobilienfinanzierungen über den Kooperationspartner PostFinance vertrieben. Darüber hinaus hat die MünchenerHyp keine Geschäftsstandorte in anderen Märkten.
<b>GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	37	
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	37	
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	38	

GRI-Standard	Beschreibung	Seite	Kommentare/Auslassungen
<b>GRI 204: Beschaffung</b>			
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	-	Nicht wesentlich. Unsere Organisation hat noch keine Firmenrichtlinie, die fest-schreibt, dass lokalen Zulieferern Vorzug gegeben wird. Die Einführung einer sol-chen Richtlinie ist derzeit nicht geplant. Auch ohne ausdrückliche Richtlinie be-vorzugen wir bereits heute lokale Anbie-ter. Unter einem lokalen Zulieferer verste-hen wir Zulieferer im gleichen Land oder in angrenzenden Ländern. Wir konzentrieren uns auf lokale Lieferanten und Dienstleister, was kurze Transportwege ermöglicht und CO <sub>2</sub> -Emissionen einsparen hilft. Die Beschaffung bezieht sich v. a. auf Büroausstattung und Artikel für Büro-bedarf: Schreibtische, Bürostühle, Büro-materialien, Notebooks, PCs und Drucker.
<b>GRI 205: Korruptionsbekämpfung</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	38	
205-1	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korrupti-onsrisiken geprüft wurden	38	
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	38	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	38	
<b>GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	39	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswid-rigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	39	
<b>GRI 300: Umwelt</b>			
<b>GRI 301: Materialien</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	40	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	40	
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	40	
301-3	Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungs-materialien	-	Nicht wesentlich, da unsere Organisation keine Produkte und/oder Verpackungs-material produziert, die wieder zurückge-nommen werden könnten.
<b>GRI 302: Energie</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	40	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	40	
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	-	Wird aufgrund der ungenauen Datenlage nicht berichtet.
302-3	Energieintensität	40	

GRI-Standard	Beschreibung	Seite	Kommentare/Auslassungen
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	41	
302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	41	
<b>GRI 303: Wasser</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	41	
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	41	
303-2	Durch Wasserentnahme erheblich beeinträchtigte Wasserquellen	41	
303-3	Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	41	
<b>GRI 304: Biodiversität</b>			
304-1	Eigene, gemietete oder verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden	-	Nicht wesentlich, da keine eigenen oder gemieteten Standorte in Schutzgebieten oder angrenzend an gesetzlichen Schutzgebiete oder Gebieten mit hohem Biodiversitätswert ohne Schutzstatus liegen.
304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	-	Nicht wesentlich
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	-	Nicht wesentlich, da unsere Organisation im Berichtszeitraum keine Gebiete saniert, renaturiert oder geschützt hat.
<b>GRI 305: Emissionen</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	41	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	41	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	42	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	42	
305-4	Intensität der THG-Emissionen	42	
305-5	Reduzierung der THG-Emissionen	42	
305-6	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen	-	Nicht wesentlich
305-7	Stickstoffe (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	-	Nicht wesentlich
<b>GRI 306: Abwasser und Abfall</b>			
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	-	Nicht wesentlich
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	-	Nicht wesentlich
306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	-	Nicht wesentlich
306-4	Transport von gefährlichem Abfall	-	Nicht wesentlich, da unsere Organisation im Berichtszeitraum keinen als gefährlich eingestuftem Abfall gemäß den Bestimmungen des Basler Übereinkommens Anlage I, II, III und VIII transportiert, importiert, exportiert oder behandelt hat.
306-5	Von Abwassereinleitungen und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer	-	Nicht wesentlich

GRI-Standard	Beschreibung	Seite	Kommentare/Auslassungen
<b>GRI 307: Umwelt-Compliance</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	42	
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	42	
<b>GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten</b>			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	-	Nicht wesentlich
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	-	Nicht wesentlich
<b>GRI 400: Soziales</b>			
<b>GRI 401: Beschäftigung</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	43	
401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	43	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	43	
401-3	Elternzeit	44	
<b>GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	44	
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	44	
<b>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	45	
403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45	
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	45	
403-3	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	45	
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	45	
<b>GRI 404: Aus- und Weiterbildung</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	45	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	46	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	46	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	47	

GRI-Standard	Beschreibung	Seite	Kommentare/Auslassungen
<b>GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	47	
405-1	Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten	47	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	48	
<b>GRI 406: Gleichbehandlung</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	48	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	48	
<b>GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	48	
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	49	
<b>GRI 408: Kinderarbeit</b>			
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	-	Nicht wesentlich, da es in unserer Organisation keine Geschäftsstandorte oder Lieferanten gibt, die als risikobehaftet bezüglich Kinder- und Jugendarbeit gelten.
<b>GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>			
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit	-	Nicht wesentlich, da es in unserer Organisation keine Geschäftsstandorte oder Lieferanten gibt, die als risikobehaftet für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit gelten.
<b>GRI 410: Sicherheitspraktiken</b>			
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde	-	Nicht wesentlich
<b>GRI 411: Rechte der indigenen Völker</b>			
411-1	Vorfälle, in denen Rechte der indigenen Völker verletzt wurden	-	Nicht wesentlich
<b>GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	49	
412-1	Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	49	
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	49	
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	49	

GRI-Standard	Beschreibung	Seite	Kommentare/Auslassungen
<b>GRI 413: Lokale Gemeinschaften</b>			
413-1	Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	-	Nicht wesentlich aufgrund der überwiegend auf Europa bezogenen Geschäftstätigkeit der MünchenerHyp.
413-2	Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften	-	Nicht wesentlich aufgrund der überwiegend auf Europa bezogenen Geschäftstätigkeit der MünchenerHyp.
<b>GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten</b>			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	-	Nicht wesentlich
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	-	Nicht wesentlich
<b>GRI 415: Politische Einflussnahme</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	50	
415-1	Parteispenden	50	
<b>GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit</b>			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	-	Nicht wesentlich
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	-	Nicht wesentlich
<b>GRI 417: Marketing und Kennzeichnung</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	50	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	50	
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	50	
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	50	
<b>GRI 418: Schutz der Kundendaten</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	50	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	50	
<b>GRI 419: Sozioökonomische Compliance</b>			
103-1/2/3	Managementansatz	51	
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	51	

Die vorgelegte GRI-Bilanz stellt eine tabellarische Übersicht dar.

# IMPRESSUM

## HERAUSGEBER

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

## KOORDINATION | REDAKTION

Dr. Johanna Dichtl  
Vorstandsstab | Organisation | Personal  
Münchener Hypothekenbank eG

## KONZEPTION | GESTALTUNG

Hillert und Co. Werbeagentur GmbH  
Ungererstr. 129 | 80805 München  
[www.hillertundco.de](http://www.hillertundco.de)

## BILDNACHWEISE

Tommy Lösch  
Nils Krebs | NK Film GmbH  
[fotolia.de](http://fotolia.de)



Genossenschaftliche FinanzGruppe  
Volksbanken Raiffeisenbanken

Münchener Hypothekenbank eG  
Karl-Schornagl-Ring 10 | 80539 München  
Postfach 22 13 51 | 80503 München  
Tel. +49 89 5387 - 800  
Fax +49 89 5387 - 900  
[ServiceTeam800@muenchenerhyp.de](mailto:ServiceTeam800@muenchenerhyp.de)  
[www.muenchenerhyp.de](http://www.muenchenerhyp.de)