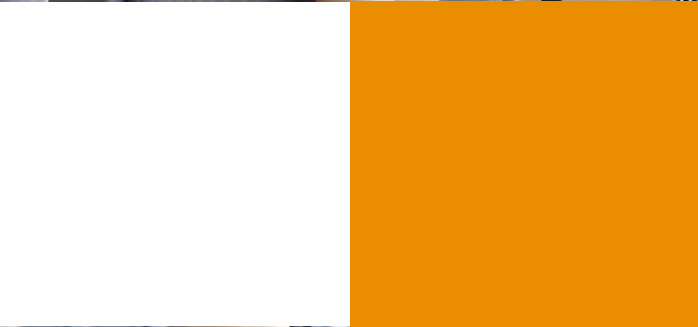




SO
SIND
WIR.



2019

NICHTFINANZIELLER BERICHT



Nichtfinanzieller Bericht 2019 der Münchener Hypothekenbank eG

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

Geschäftsmodell

Die Münchener Hypothekenbank eG ist ein Kreditinstitut, das auf die Finanzierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien für private und professionelle Kunden spezialisiert ist. Sie wurde 1896 unter dem Namen „Bayerische Landwirtschaftsbank eGmbH“ mit Förderung der Königlich Bayerischen Staatsregierung gegründet. Aus den agrarwirtschaftlichen Ursprüngen heraus entwickelte sich die Bayerische Landwirtschaftsbank zu der modernen, national und international agierenden Münchener Hypothekenbank. Als konzernunabhängiges Finanzinstitut ohne Mehrheitsbeteiligung hat die Bank derzeit insgesamt ca. 65.000 Mitglieder. Anteilseigner sind vor allem Kreditgenossenschaften und Privatpersonen – größtenteils Kunden. Mit einer Bilanzsumme von über 42 Mrd. Euro und ca. 670 Mitarbeitern untersteht die MünchenerHyp als bedeutend eingestuftes Kreditinstitut der direkten Aufsicht durch die EZB.

Die MünchenerHyp ist Teil der Genossenschaftlichen Finanz-Gruppe, bestehend aus knapp 900 Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie weiteren Spezialinstituten wie zum Beispiel dem Spitzeninstitut DZ BANK, der R+V Versicherung oder der Bau-sparkasse Schwäbisch Hall.

Die MünchenerHyp ist in drei Geschäftsfeldern tätig. Kerngeschäftsfelder sind die Finanzierungen von Wohn- und Gewerbeimmobilien im In- und Ausland. Damit ist sie einer der wenigen Immobilienfinanzierer, die sowohl das Retailgeschäft als auch das großvolumige gewerbliche Geschäft betreiben. Hinzu kommt als drittes Geschäftsfeld die Kreditvergabe an Banken und Staaten, das jedoch als Nicht-Kerngeschäft lediglich unterstützende Funktion hat.

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

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung werden hauptsächlich Bürogebäude, Hotels, Einzelhandels- und Logistikimmobilien und Mehrfamilienhäuser im In- und Ausland finanziert. 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 gewerbliche Kreditgeschäft wird zentral von München aus gesteuert. In Deutschland befinden sich außerdem Büros in Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg und Köln. International arbeitet die MünchenerHyp mit Kooperationspartnern in Madrid und Paris zusammen.

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

Der Risikobericht im Lagebericht informiert umfassend über unser Risikomanagement-System, das die Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) von Kreditinstituten erfüllt und innerhalb der Gesamtbanksteuerung einen hohen Stellenwert hat. Darin wird über die von uns identifizierten Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten und Dienstleistungen und unseren Geschäftsbeziehungen verknüpft sind, informiert. Die MünchenerHyp hat im Berichtsjahr erstmals über alle Risikoarten hinweg im Rahmen ihrer Risikoinventur potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken analysiert und bei den relevanten Risikoarten (Adressenausfallrisiken und Reputationsrisiken) beschrieben. Da auch nach aufsichtlicher Auffassung Nachhaltigkeitsrisiken einen Teilaspekt der bestehenden Risikoarten darstellen, wird auf eine Darstellung im Rahmen einer eigenen Risikoart verzichtet. Ergebnis der Analyse ist, dass sich über alle Risikoarten hinweg gemäß der Natur des Geschäftsmodells bzw. der Geschäftstätigkeit der MünchenerHyp keine wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken identifizieren lassen. Informationen zu den Risiken, die grundsätzlich zu den in diesem Bericht dargestellten Aspekten im Zusammenhang stehen – zum Beispiel Compliance-Risiken oder Personalrisiken –, sind dem Lagebericht zu entnehmen.

Die Nachhaltigkeits-Ratingagentur ISS-ESG bewertet uns seit 2018 mit einem „B“, der höchsten bisher vergebenen Note in der Ratingvergleichsgruppe Financials/Mortgage & Public Sector. Dieses Rating-Ergebnis bedeutet gleichzeitig den „Prime-Status“ und die Einstufung in die Kategorie „good“. Die Agentur imug hat Anfang des Jahres 2020 das Rating innerhalb der Ratingkategorie leicht angehoben, was aber keine höhere Ratingeinstufung nach sich zog. Somit lautet das Nachhaltigkeitsrating weiterhin „positiv“, die Bewertung von Hypothekendarlehen ebenfalls „positiv“ und von Öffentlichen Pfandbriefen „sehr positiv“. Das Rating von Sustainability blieb unverändert bei 65 von 100 Punkten.

Methodische Vorgehensweise

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der MünchenerHyp dokumentiert seit dem Jahr 2012 die wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Bank in verschiedenen Berichtsformaten. Ausgangspunkt und zentrales Kriterium für die MünchenerHyp ist die Erreichung einer nachhaltigen Wirtschaftlichkeit, die wir mittels unseres langfristig ausgerichteten Geschäftsmodells und durch die risiko- und verantwortungsbewusste Vergabe von Immobilienfinanzierungen erreichen wollen. Dabei tragen wir auch nichtfinanziellen Aspekten der Immobilienfinanzierung besonders Rechnung.

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

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

In einem fachbereichsübergreifenden, mehrstufigen Prozess wurden die nichtfinanziellen Aspekte auf ihre Relevanz für die Münchener Hypothekenbank und die einzelnen Sachverhalte auf ihre Wesentlichkeit im Sinne des § 289c Abs. 3 HGB bewertet. Bei der Beurteilung der Wesentlichkeit wurde die Relevanz eines Themas für unser Geschäftsmodell mit der Impactbewertung der Stakeholder hinsichtlich sozialer, ökologischer und ökonomischer Auswirkungen der MünchenerHyp ins Verhältnis gesetzt.

Die Angaben und Informationen im nichtfinanziellen Bericht fokussieren sich auf die für die MünchenerHyp entsprechend dieser Systematik abgeleiteten wesentlichen Sachverhalte, die nach § 289c Abs. 2 HGB den Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung zugeordnet sind.

NICHTFINANZIELLER ASPEKT

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

Umwelt- und Sozialbelange

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

Um dieses Ziel zu erreichen, sind Regelungen zur Unternehmensführung und -kontrolle im Sinne einer wirksamen Corporate Governance erforderlich. Die Leistungsfähigkeit von Vorstand und Aufsichtsrat sowie eine effektive Aufgabewahrnehmung von Inhabern von Schlüsselfunktionen sind dabei von zentraler Bedeutung. Der Aufsichtsrat hat dazu eine Richtlinie zur Bewertung der Eignung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen und eine Richtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern eingeführt. Die Regelungen umfassen Kriterien zur Beurteilung der individuellen und kollektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen sowie der Zuverlässigkeit, Unabhängigkeit und

zeitlichen Verfügbarkeit der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Zudem finden Diversitätsaspekte (Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund und geografische Herkunft) Berücksichtigung. Die langfristige Nachfolgeplanung von Vorstand und Aufsichtsrat soll im Jahr 2020 abgeleitet aus der strategischen Ausrichtung und dem Geschäftsmodell sowie unter Berücksichtigung der Diversitätsziele erfolgen.

Durch unsere Geschäftstätigkeit als Kreditinstitut ergeben sich Auswirkungen auf die Aspekte Umwelt und Soziales. Klimaschutz ist ein wichtiger Bestandteil unseres Bekenntnisses zu unternehmerischer Verantwortung und zur nachhaltigen Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit. Den bedeutendsten Einfluss auf eine klimaschonende Wirtschaftsweise haben wir allerdings nicht im eigenen Bankbetrieb, sondern durch Finanzdienstleistungen, die Umweltschutz durch Energieeffizienzmaßnahmen fördern, sowie durch die Entscheidung, bestimmte Geschäfte nicht zu begleiten.

Nachhaltigkeitskriterien

Verschiedene Nachhaltigkeitskriterien für die Kreditvergabe sind in Kraft, um mögliche negative Auswirkungen aus den Immobilienfinanzierungen zu minimieren. In der privaten Immobilienfinanzierung steht ein verantwortungsvoller Umgang mit Kunden im Mittelpunkt. Dementsprechend werden rechtliche Vorgaben im Sinne des Verbraucherschutzes berücksichtigt, wobei insbesondere die Verbraucherrechtlinie, die Wohnimmobilienkreditrichtlinie, das Verbraucherstreitbeilegungsgesetz sowie das Risikobegrenzungs-gesetz

maßgeblich sind. Ziel bei der Regulierung rückständiger Engagements ist die Unterstützung des Kunden beispielsweise durch Ratenzahlungsvereinbarungen, befristete Stillhaltevereinbarungen oder Hinweise auf eine Ombudsperson. Um eine mögliche Überschuldung des Darlehensnehmers zu vermeiden, stellen wir vor Kreditvergabe Mindestanforderungen an die Haushaltsrechnung, die die Einkommenssituation, Lebenshaltungskosten und Kosten für weitere Kredite des Darlehensnehmers beinhaltet. Der Anteil der Zwangsversteigerungen liegt in Relation zur Anzahl der Einzeldarlehen bei 0,02 %. Außerdem verzichten wir auf den Verkauf vertragsgemäß bedienter privater Immobiliendarlehen.

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

Für unsere eigenen Investitionen haben wir ebenfalls strenge Kriterien definiert, die sich auf die Achtung der Menschenrechte, die demokratischen Strukturen der jeweiligen Länder, die Möglichkeiten politischer Teilhabe der Bürger und die Wahrung von Bürgerrechten beziehen. Dabei orientieren wir uns am Freedom House Index sowie dem Democracy-Index. Das Screening der eigenen Investments findet einmal jährlich im Rahmen eines festgelegten Prozesses statt, der durch eine nachhaltige Investmentpolicy genauer definiert wird.

Ökologischer und sozialer Mehrwert unserer Nachhaltigkeitsprodukte

Unserem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnis folgend sind uns sowohl ökologische als auch soziale Aspekte wichtig. Daher haben wir für Privatkunden zinsverbilligte Nachhaltigkeitsdarlehen im Angebot, die einerseits zum Klimaschutz beitragen und andererseits sozialen Nutzen für Familien der unteren und mittleren Einkommensschichten stiften.

Während wir mit dem MünchenerHyp Familiendarlehen einen Beitrag zu generationenübergreifender Schaffung und Sicherung von Wohlstand unter Berücksichtigung von Aspekten wie Chancengleichheit, Partizipation, Lebensqualität und demografischem Wandel leisten, zielt das MünchenerHyp Grüne Darlehen auf die Einsparung von CO₂-Emissionen ab. Dieses ist für die Finanzierung von Immobilien mit einem niedrigen Primärenergiebedarf vorgesehen und liefert somit verglichen mit dem durchschnittlichen Energieverbrauch von Wohngebäuden in Deutschland einen ökologischen Mehrwert. Der niedrige Primärenergiebedarf von 70 kWh/m² pro Jahr wird verifiziert anhand von Informationen aus dem Energieausweis oder der Bestätigung, dass die Immobilie die Bedingungen des jeweiligen KfW-Programms für energieeffizientes Bauen erfüllt. Im Jahr 2020 wird das Kriterium des jährlichen maximalen Primärenergiebedarfs der Immobilie auf 55 kWh abgesenkt. Mittlerweile beträgt der Anteil der nachhaltigen Darlehen am Privatkundenneugeschäft 20%, das heißt, jedes fünfte neu vergebene Darlehen ist ein nachhaltiges.

Energieeffiziente Darlehen sowohl aus dem Privatkunden- als auch Gewerbekundensegment werden im Rahmen des Nachhaltigkeitskreislaufs aus nachhaltiger Immobilienfinanzierung und -refinanzierung mittels nachhaltiger Refinanzierungsprodukte (ESG Pfandbrief, Green Commercial Paper, Senior Bonds) refinanziert. 2019 wurde das Green Bond Framework entsprechend überarbeitet und die Qualität unseres grünen Darlehensportfolios von der namhaften Nachhaltigkeits-ratingagentur ISS-ESG erneut als positiv bewertet.

Welche Wirkung wir durch unser grünes Darlehensportfolio erzielen, wurde im Berichtsjahr erstmals mit Unterstützung des Wuppertal Instituts für Klima, Umwelt, Energie berechnet. Im Impact Report 2019 wird für Investoren offengelegt, welchen Beitrag zum Klimaschutz die finanzierten Grünen Darlehen und nachhaltigkeitszertifizierten Gewerbeimmobilien leisten. Demnach werden 117.000 Tonnen CO₂-Emissionen im Jahr vermieden. Heruntergerechnet werden auf jede von der Bank verliehene Million Euro in etwa 3,8 Tonnen CO₂ vermieden.

Weitere ökologische und gesellschaftlich relevante Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit

Obwohl unser eigener Ressourcenverbrauch aufgrund unserer Geschäftstätigkeit im Finanzdienstleistungssektor und der wenigen Geschäftsstandorte als nicht wesentlich im Sinne des CSR-RUG erachtet wird, machen wir die Auswirkungen des eigenen Bankbetriebs auf die Umwelt transparent. Die Umweltkennzahlen zum Wasser-, Energie- und Papier-

verbrauch der MünchenerHyp werden erfasst und jährlich ausgewertet und im Nachhaltigkeitsbericht bzw. der GRI-Bilanz veröffentlicht. Der Versand von Vertragsunterlagen oder sonstigem Briefverkehr erfolgt seit 2019 vollständig klimaneutral.

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

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

Arbeitnehmerbelange

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

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

Unternehmens- und Führungskultur

Als Genossenschaft stehen für uns Solidarität, Subsidiarität, Fairness und Respekt im Vordergrund. In Anlehnung an diese genossenschaftlichen Leitgedanken ist die Unternehmenskultur der MünchenerHyp von jeher sozial und familiär geprägt. Dabei stehen Kollegialität, Hilfsbereitschaft im Team und das Interesse am gemeinsamen Erfolg im Vordergrund.

Ein gemeinsames Leitbild wurde im Rahmen des Stakeholderdialogs mit Mitarbeitern erarbeitet. Es umfasst unter anderem folgende Leitsätze:

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

Führungskräfte werden in Bezug auf Werte, Regeln, Verantwortlichkeiten und Fähigkeiten geschult, um Führungsinhalte des Leitbildes der MünchenerHyp umsetzen zu können. Das interne Schulungsprogramm „Leadership Days“ zur Förderung der Führungskräftekompetenz wurde auch 2019 weitergeführt. Zentrale Instrumente der Personalführung und -entwicklung sind Mitarbeitergespräche und Feedbackrunden, die für jeden Mitarbeiter mindestens einmal jährlich mit der jeweiligen Führungskraft stattfinden.

Um ein durch das Vergütungssystem unter Umständen begünstigtes und unangemessenes Risikoverhalten zu verhindern, definieren die Geschäfts- und Risikostrategie die Handlungsspielräume für die Beschäftigten. Zur Steuerung dieses Risikos sind eine Vergütungsstrategie sowie Vergütungsgrundsätze zur Angemessenheit der Vergütung verankert. Die Vergütungssysteme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Vorstand erfüllen die Anforderungen der Institutsvergütungs-

verordnung und werden gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung jährlich im Offenlegungsbericht der MünchenerHyp veröffentlicht. Für rund 55% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist die Vergütung tariflich geregelt.

Arbeitgeberattraktivität

Da sich der Wettbewerb um hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte immer weiter verschärft, ist es für die MünchenerHyp von großer Bedeutung, sowohl langjährigen Mitarbeitern attraktive Perspektiven zu bieten als auch qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen.

In einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt ändern sich die Rahmenbedingungen sowie die Anforderungen an uns als Arbeitgeber. Wir tragen diesen Entwicklungen durch Veränderungen in der Arbeitsorganisation (mobile technische Anwendungen), agiles Projektmanagement sowie Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und Arbeitszeit Rechnung. Außerdem bauen wir unsere Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf kontinuierlich aus. Daher bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Lösungen je nach Lebensphase an: flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, Sabbaticals, eine Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit, Angebote für die Pflege von Angehörigen oder Altersteilzeitmodelle.

Personalentwicklung

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

Die Fluktuationsrate ist gegenüber 2018 leicht angestiegen und liegt jetzt bei 6,8% (ohne Übergänge in den Ruhestand). Darin spiegelt sich die aktuelle Dynamik des Arbeitsmarktes wider, allerdings liegt sie immer noch leicht unter dem Branchendurchschnitt, was in Kombination mit einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 10,4 Jahren auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden hindeutet. 95% der Beschäftigten haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

Eine kontinuierliche persönliche und fachliche Qualifizierung der Mitarbeitenden ist im Rahmen der Personalstrategie der MünchenerHyp von großer Bedeutung, um sie weiterhin langfristig an das Unternehmen zu binden und ihre Qualifikationen gewinnbringend für die Geschäftsentwicklung einzusetzen. Neben der Möglichkeit, sich (neben-)beruflich mit finanzieller und zeitlicher Förderung durch die Bank fortzubilden, gibt es verschiedenste individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten. Das Angebot reicht von Sprachkursen in Wirtschaftsenglisch über Konflikt- oder Projektmanagementmethoden bis hin zu betriebswirtschaftlicher Weiterbildung. Es können bis zu 50% der Studiengebühren übernommen werden oder der Mitarbeiter erhält Sonderurlaub für abzulegende Prüfungen.

Fachkräftemangel ist auch für die MünchenerHyp eine relevante Herausforderung. 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. Des Weiteren wurde 2019 ein internes Quereinsteiger-Programm entwickelt, um durch interne Umschulungen Fachkräfte für benötigte vakante Stellen auszubilden.

Die MünchenerHyp bildet zudem junge Menschen zu Bank- und Bürokaufleuten aus. Wir sind seit vielen Jahren eines der wenigen Unternehmen, die eine Berufsausbildung in Teilzeit anbieten und damit insbesondere jungen Eltern einen Weg in eine selbstbestimmte, eigenverantwortliche Zukunft ermöglichen.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Unabhängig von Herkunft, Religion, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Identität oder Behinderung bringen wir jedem einzelnen Mitarbeiter Wertschätzung entgegen, da wir der Überzeugung sind, dass Vielfalt eine Bereicherung darstellt und zum Unternehmenserfolg beiträgt. Wir dulden daher keine Form der Diskriminierung innerhalb der MünchenerHyp und sehen uns der Chancengleichheit auf allen Ebenen verpflichtet. Diese Haltung unterstreichen wir unter anderem durch die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“.

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

ZUSAMMENSETZUNG DER BELEGESCHAFT

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
Gesamtbelegschaft*	671	100 %
Nach Geschlecht		
weiblich	330	49 %
männlich	341	51 %
Altersgruppe		
< 30 Jahre	79	12 %
30 – 50 Jahre	373	56 %
> 50 Jahre	219	33 %

* Zum Stichtag 31. Dezember 2019; ohne Vorstand, Aushilfen, Werkstudenten oder Leiharbeiter.

Um mehr Frauen in Führungspositionen zu besetzen, hat der Aufsichtsrat eine Frauenquote festgelegt. Die Zielquote beträgt für den Aufsichtsrat und die zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands 20%, für den Vorstand 33%. Im Berichtsjahr betrug die Frauenquote auf Vorstandsebene 0%, auf der ersten Führungsebene lag sie bei 16,7%, in der zweiten Führungsebene bei 14,3% und der dritten bei 29,7%. In der gesamten Bank beträgt die Frauenquote 49,2%, im Aufsichtsrat liegt sie bei 17%.

Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats der MünchenerHyp hat 2017 eine Empfehlung beschlossen, die Zielquoten bis Ende Oktober 2021 zu realisieren.

Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Familienfreundlichkeit

Um auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter nach einem Ausgleich zur Arbeit einzugehen und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu ermöglichen, bieten wir zahlreiche Möglichkeiten für eine flexible Arbeitszeitgestaltung an. Dies umfasst verschiedene Vollzeit- und Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten sowie Homeoffice-Konzepte. Die Vielzahl von Arbeitszeitmodellen dient auch der Förderung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung. Zur Unterstützung berufstätiger Eltern bei der Betreuung schulpflichtiger Kinder werden am in Bayern schulfreien Buß- und Betttag Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten.

Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Wir legen großen Wert auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zum Arbeitsschutz hat das Gesundheitsmanagement der MünchenerHyp das Ziel, die psychische und physische Gesundheit sowie das soziale Wohlbefinden aller Mitarbeiter ganzheitlich zu unterstützen. Da Arbeitnehmer einen Großteil ihrer Lebenszeit am Arbeitsplatz verbringen, wirken sich die Arbeitsbedingungen maßgeblich auf das gesamte physische und psychische Wohl-

befinden aus. Wir nehmen unsere Fürsorgepflicht wahr und engagieren uns für die Mitarbeitergesundheit unter anderem durch das Angebot von Sport- und Entspannungskursen, einer betriebsärztlichen Betreuung oder von Informationsveranstaltungen rund um die Themen Ernährung, Risikoversorge oder mentale Balance. Zum Beispiel hat die MünchenerHyp im Jahr 2019 Vorsorgeuntersuchungen gegen Hautkrebs, Gripeschutzimpfungen, Achtsamkeitstrainings und einen Gesundheitstag zum Thema Stressbewältigung und Umgang mit Stress angeboten. Diese Angebote wurden von 270 Mitarbeitern der Bank angenommen.

Unsere über 650 Beschäftigten arbeiten alle in Deutschland. Entsprechende Vorschriften zu Arbeitsrecht und Arbeitsschutz finden Anwendung und werden durch etablierte Prozesse in den Bereichen Objektschutz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sichergestellt. Zentrales Gremium des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist der vierteljährlich tagende Arbeitsschutzausschuss, bei dem das Erkennen von Risiken und Gefährdungen und deren Vermeidung sowie das Ergreifen geeigneter Maßnahmen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und Risikoversorge im Vordergrund stehen. Ziel ist es, einen störungsfreien und gefahrlosen Geschäftsablauf sowie die Schaffung eines rechtssicheren Betriebes im Sinne der Betreiberverantwortung zu gewährleisten.

Unter dem Vorsitz des zuständigen Ressortvorstands werden Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes unter anderem mit dem Betriebsrat, der Fachabteilung und der Personalabteilung diskutiert und vereinbart. Ein Sicherheitsbeauftragter ist gemäß den gesetzlichen Vorgaben des ASiG bestellt.

Durch das Instrument der Gefährdungsbeurteilung wird sichergestellt, dass Gefährdungen, denen Mitarbeiter im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind, ermittelt, bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden. Im Jahr 2019 hat die MünchenerHyp zuletzt eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen durchgeführt. Alle Standardarbeitsplätze innerhalb der Bank werden in dokumentierten Brandschutzbegehungen und Gefährdungsbeurteilungen geprüft.

Achtung der Menschenrechte

Menschenrechte sind grundlegende Freiheits- und Persönlichkeitsrechte, deren Achtung ein zentraler Standard für das gesamte unternehmerische Handeln der MünchenerHyp und Teil ihres Selbstverständnisses als Unternehmen in genossenschaftlichem Besitz ist. Der Tatsache Rechnung tragend, dass das private Immobilienfinanzierungsgeschäft der MünchenerHyp auf Deutschland, Österreich und die Schweiz beschränkt ist und wir gesetzliche Vorschriften in allen unseren Märkten einhalten, besteht kein wesentliches Risiko, mit Menschenrechtsverstößen in Konflikt zu geraten. Nichtsdestotrotz erkennen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte über die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus ausdrücklich an. Dies ist in der internen Richtlinie „Menschenrechte und Diversität der MünchenerHyp“ zum Ausdruck gebracht, die sich auch explizit auf die Anerkennung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bezieht.

Bei den Kunden wurde das Risiko von Auswirkungen auf Menschenrechte 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 Auswirkungen auf Menschenrechte haben können. Für den Fall, dass der MünchenerHyp Hinweise vorliegen, dass ein potenzieller gewerblicher Geschäftspartner die Menschenrechte verletzt bzw. Menschen diskriminiert, wird es nach Prüfung des Falles zu einer Ablehnung des entsprechenden Geschäfts kommen.

Bei den Mitarbeitenden genießen der Schutz der Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf kollektive Lohnverhandlungen einen besonderen Stellenwert: Die außertariflich und tariflich vergüteten Mitarbeiter der Münchener Hypothekenbank haben

auf Basis des Betriebsverfassungsgesetzes einen Betriebsrat gewählt, der für die Unternehmensleitung ein wichtiger, partnerschaftlicher und vertrauensvoller Ansprechpartner ist. Außerdem ist die Münchener Hypothekenbank Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und übernimmt die vom Verband mit den relevanten Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge für die tariflichen Angestellten. Für den Fall, dass sich Mitarbeiter diskriminiert fühlen, gibt es interne Stellen, an die sie sich vertrauensvoll wenden können.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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

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

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

Die MünchenerHyp hat ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing) eingerichtet. Dabei geht es um die Schaffung eines niedrigschwelligen Informationsweges, der unter Wahrung der Anonymität des Mitarbeiters die Aufdeckung von strafbaren Handlungen, aber auch sonstigen Regelverstößen erleichtern soll. Sinn eines solchen Hinweisgeberverfahrens soll es sein, das vorhandene Wissen der Mitarbeiter intern nutzbar zu machen für eine erhöhte Entdeckungswahrscheinlichkeit von Missständen. So dient ein funktionierendes Whistleblowing-System als Bestandteil der Complianceorganisation der Prävention von (Wirtschafts-)Kriminalität sowie zum Schutz der Reputation und der Vermögenswerte der MünchenerHyp. Bei Betrugs- oder Verdachtsfällen oder sonstigen strafbaren Handlungen sind klare organisatorische Strukturen inklusive Zuständigkeiten, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten etabliert, um schnell zu ergreifende Maßnahmen festzulegen. Über das Hinweisgeberverfahren sind der MünchenerHyp im Jahr 2019 keine Korruptions- und Betrugsfälle gemeldet worden.

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

Der Geldwäschebeauftragte und sein Stellvertreter sind direkt dem Vorstand des Ressorts Steuerung (ab 2020 Ressort Marktfolge) unterstellt. Die Anforderungen der EU-Geldwäscherichtlinien werden von der Münchener Hypothekenbank umgesetzt. Eine zentrale Anforderung betrifft die Identifizierung des wirtschaftlich Berechtigten. Neben wirtschaftlich Berechtigten sind nun auch sogenannte fingierte wirtschaftlich Berechtigte zu erfassen. Dies hat zu erfolgen, wenn keine wirtschaftlich Berechtigten auf Grundlage von Eigentums- oder Kontrollverhältnissen ermittelt werden können.

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

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

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

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

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

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

GELDWÄSCHE- UND BETRUGSFÄLLE 2019

Anzahl von Geldwäscheverdachtsfällen	3
Anzahl der festgestellten Geldwäschefälle	0
Anzahl von Betrugsfällen	0
Anzahl der abgeschlossenen Geldwäscheschulungen	ca. 220

Vermerk

über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2019

der

**Münchener Hypothekbank eG
München**

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

An die Münchener Hypothekbank eG, München

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach § 340a Abs. 1a i. V. m. § 289b Abs. 3 HGB der Münchener Hypothekbank eG, München (im Folgenden „Genossenschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2019 (im Folgenden „nichtfinanzieller Bericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

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

Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt.

Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Genossenschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit § 340a Abs. 1a i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

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

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten Februar und März 2020 durchgeführt haben, haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

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

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Genossenschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit § 340a Abs. 1a i. V. m. §§ 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung

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

Auftragsbedingungen und Begrenzung der Haftung

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

Bonn, 16. März 2020

DGRV – Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V.

i. V. Peter Krüper
Wirtschaftsprüfer

i. V. Dorothee Mende
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Herausgeber

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

Koordination

Vorstandsstab | Organisation | Personal
Münchener Hypothekenbank eG

Konzeption | Gestaltung

MPM Corporate Communication Solutions
Mainz
www.mpm.de



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

☎ +49 89 5387-0

🔒 +49 89 5387-770

✉ info@muenchenerhyp.de

www.muenchenerhyp.de