

MÜNCHENER HYPOTHEKEN BANK

Nichtfinanzieller Bericht
2022





INHALT

3 VORWORT DES VORSTANDS

4 ÜBER DIESEN BERICHT

5 NACHHALTIGES GESCHÄFTSMODELL

- 5 Geschäftsmodell und -strategie
- 6 Nachhaltigkeitsansatz
- 7 Stakeholder-Engagement
- 7 Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- 8 Transparenz und Berichterstattung
- 8 Taxonomie – Offenlegung
- 10 Datenschutz
- 10 Compliance

13 ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

- 13 Klimaschutz im Kerngeschäft
- 14 Umwelt- und Klimaschutz
an unseren Standorten

16 RISIKOMANAGEMENT

18 SOZIALE VERANTWORTUNG

- 18 Nachhaltige Immobilienfinanzierung
- 18 Soziales Engagement
- 18 Menschenrechte

20 KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNER

- 20 Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern
- 20 Auslagerungen und Dienstleister

21 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

- 21 Unternehmens- und Führungskultur
- 21 Arbeitgeberattraktivität
- 21 Faire Bezahlung
- 22 Personalentwicklung
- 22 Vielfalt und Chancengleichheit
- 23 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- 24 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

25 GRI-INDEX

32 VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

34 IMPRESSUM

VORWORT DES VORSTANDS

Liebe Lesenden und Leser

die Sicherheit der Energieversorgung wurde durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine zu einem beherrschenden Thema des vergangenen Jahres. Die Notwendigkeit, zum einen neue, nachhaltigere Energiequellen zu erschließen und zum anderen mehr Energie als bisher einzusparen, rückte dadurch viel stärker ins Bewusstsein von Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit. Ein Großteil des Energieverbrauchs und der Emissionen wird durch Immobilien verursacht. Nachhaltig bauen, sanieren und modernisieren wird daher eine immer wichtigere Aufgabe, um den Energieverbrauch zu senken und die Folgen des Klimawandels abzuschwächen. Nicht nur der Bauwirtschaft, auch der Kreditwirtschaft kommt damit eine wichtige Aufgabe zu, denn Immobilienfinanzierungen machen rund die Hälfte des Kreditvolumens in Deutschland¹ aus. Als Immobilienbank fühlen wir uns deshalb in besonderem Maße verpflichtet, Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft voranzubringen. In diesem Sinne haben wir im Jahr 2022 unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt und neu formuliert. Im Grunde zielt sie darauf ab, Nachhaltigkeit in das Kerngeschäft der Bank zu integrieren. Das bedeutet

konkret: unsere nachhaltige Produktpalette auszubauen und EU-taxonomiekonforme Produkte sowohl auf der Aktiv- wie auch der Passivseite zu entwickeln. Ergänzend dazu planen wir, unsere Green Asset Ratio zu messen und kontinuierlich zu steigern. Basis dafür ist, dass wir unsere Datenlage laufend verbessern und den Austausch mit unseren wichtigsten Stakeholdern hierzu intensivieren. Was wir darüber hinaus noch auf unserem Weg zu einer nachhaltigen Immobilienbank vorhaben, erfahren Sie in diesem Bericht. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen.



Dr. Holger Horn
Vorsitzender
des Vorstands



»Als Immobilienbank fühlen wir uns in besonderem Maße verpflichtet, Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft voranzubringen.«

DR. HOLGER HORN
VORSITZENDER DES VORSTANDS

¹ Siehe Bundesbank-Statistiken Q3/2022: „Kredite für den Wohnungsbau an inländische Unternehmen und Privatpersonen / insgesamt / Alle Bankengruppen“: 1.758,267 Mrd. Euro, und „Kredite an inländische Unternehmen und Privatpersonen / insgesamt / Alle Bankengruppen“: 3.351,020 Mrd. Euro



ÜBER DIESEN BERICHT

Die Münchener Hypothekbank (im Folgenden kurz: „MHB“ oder „Bank“) berichtet seit 2012 jährlich zu nichtfinanziellen Aspekten und den wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit. Der Bericht über das Geschäftsjahr 2021 ist im April 2022 erschienen.

Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht über das Geschäftsjahr 2022, welches dem Kalenderjahr entspricht, wurde gemäß § 340a Abs. 1a HGB und § 289b Abs. 3 HGB sowie Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 („Taxonomie-VO“) erstellt. Der nichtfinanzielle Bericht orientiert sich an dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Außerdem fühlen wir uns den Prinzipien des UN Global Compact verpflichtet. Der Bericht umfasst dabei sowohl die Zentrale in München als auch die zehn weiteren Büros in Deutschland. Nicht in der Betrachtung enthalten sind alle Tochterunternehmen der MHB.

Der Vorschlag der Europäischen Kommission vom April 2021 für eine Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) wurde im November 2022 vom Europäischen Parlament angenommen und durch einen Entwurf für einen einheitlichen European Sustainability Reporting Standard (ESRS) ergänzt. Beide sind für die MHB gültig und ab dem Geschäftsjahr 2024 anzuwenden.

Der DGRV – Deutscher Genossenschafts- und Raiffeisenverband e.V. wurde mit der Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Bericht beauftragt. Dieser wird gemeinsam mit dem Lagebericht auf der Website der MHB veröffentlicht.

Im Jahr 2021 wurde eine Wesentlichkeitsanalyse zur Ermittlung und Priorisierung der für die Bank relevanten Nachhaltigkeitsthemen sowie der zugehörigen Chancen und Risiken durchgeführt. Die dabei identifizierten Themen dienen als Basis für die Entwicklung der aus der Geschäfts- und Risikostrategie abgeleiteten Nachhaltigkeitsstrategie, die 2022 vom Vorstand verabschiedet wurde (siehe Abschnitt „Nachhaltigkeitsansatz“). Der vorliegende nichtfinanzielle Bericht ist anhand dieser wesentlichen Themen strukturiert.

Weitere Informationen zur
Wesentlichkeitsanalyse
finden Sie im nichtfinanziellen
Bericht von 2021.

www.muenchenerhyp.de/NFE2021



NACHHALTIGES GESCHÄFTSMODELL

Geschäftsmodell und -strategie

Die MHB ist ein Kreditinstitut, das auf die Finanzierung von Wohn- und Gewerbeimmobilien für private und gewerbliche Kunden spezialisiert ist. Gegründet wurde sie 1896 unter dem Namen „Bayerische Landwirtschaftsbank eGmbH“ mit Förderung der Königlich Bayerischen Staatsregierung. Aus den agrarwirtschaftlichen Ursprüngen heraus entwickelte sich die Bayerische Landwirtschaftsbank zu der modernen, national und international agierenden MHB. Als konzernunabhängiges Kreditinstitut ohne Mehrheitsbeteiligung hat die Bank derzeit insgesamt ca. 62.800 Mitglieder. Anteilseigner sind vor allem Kreditgenossenschaften und Privatpersonen. Mit einer Bilanzsumme von 52,4 Mrd. Euro zum 31. Dezember 2022 und 691² Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersteht die MHB als bedeutend eingestuftes Kreditinstitut der direkten Aufsicht durch die Europäische Zentralbank (EZB).

Die MHB gehört zu der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, bestehend aus 737 Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie anderen genossenschaftlichen Verbundunternehmen, wie zum Beispiel der DZ BANK, der R+V Versicherung, der Union Investment und der Bausparkasse Schwäbisch Hall.

Die Bank ist in drei Geschäftsfeldern tätig. Kerngeschäftsfelder sind die Finanzierungen von Wohn- und Gewerbeimmobilien im In- und Ausland. Damit betreibt die Bank, als eine der wenigen Immobilienbanken, sowohl die private

Wohnimmobilienfinanzierung als auch die großvolumige Finanzierung gewerblicher Immobilien. Hinzu kommen Investitionen in hochliquide Bank- und Staatstitel, welche zur Steuerung der Liquidität und des Deckungsstocks gekauft werden. Diese Tätigkeit zählt jedoch nicht zum Kerngeschäft und hat lediglich eine unterstützende Funktion.

In der Wohnimmobilienfinanzierung vergibt die MHB Darlehen an Privatkunden in Deutschland über ihre Kooperationspartner. Zu diesen gehören die Volksbanken und Raiffeisenbanken und andere genossenschaftliche Kreditinstitute sowie freie Finanzvermittler/Maklervertriebe. Darüber hinaus arbeitet die MHB in der Schweiz mit der PostFinance und in Österreich mit ausgewählten Vermittlern zusammen. Die Zusammenarbeit mit den Volksbanken und Raiffeisenbanken erfolgt über die elf Büros der MHB in den Städten Augsburg, Berlin, Dresden, Frankfurt am Main, Hamburg, Hannover, Köln, München, Münster, Nürnberg und Stuttgart.³

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung werden hauptsächlich Mehrfamilienhäuser, Bürogebäude, Hotels sowie Einzelhandels- und Logistikimmobilien im In- und Ausland finanziert. Das Geschäft setzt sich aus Direkt- und Konsortialgeschäft zusammen und wird teilweise auch hier über die Volksbanken und Raiffeisenbanken vermittelt. Das gewerbliche Kreditgeschäft wird zentral von München aus sowie von den Büros in Frankfurt am Main, Hamburg, Köln und Berlin akquiriert.

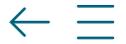
Die Refinanzierung erfolgt vor allem über Hypothekendarlehen, die von der Ratingagentur Moody's mit der Bestnote Aaa bewertet werden. Zudem werden am Kapitalmarkt ungedeckte Inhaberschuldverschreibungen emittiert sowie Mittel am Geldmarkt aufgenommen. Die Anleger sind vornehmlich institutionelle Investoren wie Asset Manager und Fonds, Pensionskassen, Versicherungen und (Zentral-)Banken, aber auch private Anleger.

Im November 2022 hat die Bank einen Vertrag zur Übernahme der M.M.Warburg & CO Hypothekbank AG (im Folgenden kurz: „Warburg Hypothekbank“) unterzeichnet und beabsichtigt damit, sämtliche Anteile der bisherigen Eigentümer, M.M.Warburg & CO und Landeskrankenhilfe V.V.a.G. zu erwerben. Mit der geplanten Übernahme der Warburg Hypothekbank erweitert die MHB ihr risikoarmes Darlehensportfolio und profitiert von weiteren positiven ökonomischen Effekten. Der Vollzug des Anteilerwerbs steht noch unter dem Vorbehalt der erforderlichen behördlichen Genehmigungen.

In den letzten Jahren haben in der Kreditwirtschaft insbesondere in Deutschland vor allem drei Entwicklungen eine Dynamik entfaltet, die es wahrscheinlich erscheinen lassen, dass bestehende Strukturen der Bankenbranche sich maßgeblich verändern werden. Es handelt sich dabei um die Digitalisierung, die Regulierung und die Geldpolitik der EZB.

² Gesamtzahl der Angestellten zum Stichtag 31. Dezember 2022, ohne die Tochterunternehmen sowie ohne Aushilfen, Werkstudentinnen und Werkstudenten oder Leiharbeiter

³ Mit Ausnahme der Zentrale in München arbeiten in den weiteren regionalen Büros im Schnitt rund acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Wie in der Geschäftsstrategie festgehalten, ist es unsere Vision, die Immobilienbank von morgen zu sein – nachhaltig, digital und verlässlich –, die genossenschaftliche Tradition mit der Zukunft verbindet.

Nachhaltigkeitsansatz

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Das Thema Nachhaltigkeit hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen, insbesondere vor dem Hintergrund der drängenden Herausforderung, die Auswirkungen des Klimawandels zu begrenzen. Der Kreditwirtschaft wird bei

dieser Aufgabe eine bedeutende Rolle zugeschrieben. Dementsprechend wollen wir die MHB zu einer noch nachhaltigeren Bank weiterentwickeln. Die im Jahr 2021 im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse priorisierten Nachhaltigkeitsthemen dienten als Grundlage, um 2022 eine Nachhaltigkeitsstrategie zu erarbeiten. Hierbei sind die folgenden Handlungsfelder (siehe Schaubild) identifiziert und mit entsprechenden Unterzielen und Leistungsindikatoren ergänzt worden.

Der Vorstand hat die Strategie im Sommer des Berichtsjahres verabschiedet. Sie wird in enger Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen umgesetzt. Eine regelmäßige Überprüfung der wesentlichen Themen ist geplant.

Insbesondere unsere Geschäftsaktivitäten sollen einen Beitrag zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens leisten. Das Jahr 2022 haben wir genutzt, um unsere bestehenden Produkte auszubauen und so Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in unser Kerngeschäft zu integrieren.

RATINGS

Die Nachhaltigkeitsperformance der MHB wird mittels ausgewählter Ratings gemessen. Die Nachhaltigkeitsratingagentur ISS ESG hat uns mit der Bewertungsnote C+ ausgezeichnet. Sie verleiht der Bank damit den Prime-Status und platziert uns weiterhin unter den besten Unternehmen der Ratingvergleichsgruppe Financials/Mortgage & Public Sector.

Das ESG-Rating der Ratingagentur Sustainalytics misst ebenfalls, wie gut die MHB die für ihr Geschäft wichtigsten ökologischen, sozialen und Governance-Themen berücksichtigt. Sustainalytics bewertet anhand eines Scoring-Systems von 0 bis 40+. Je niedriger dieser Risk-Score ist, umso besser ist das Nachhaltigkeitsmanagement. Der Risk-Score der MHB liegt im Jahr 2022 bei 16,3. Dies entspricht einem niedrigen Risiko und damit liegt die Bank auf Rang 10 in der Vergleichsgruppe Thrifts and Mortgages.⁴

Außerdem zeichnete uns die DZ Bank auch 2022 wieder mit dem Gütesiegel für Nachhaltigkeit aus. Dieses Nachhaltigkeitsrating basiert auf einem integrierten Analyseansatz, der über die klassische ESG-Perspektive hinaus auch die ökonomische Nachhaltigkeitsdimension einschließt.

⁴ Copyright ©2022 Sustainalytics. Alle Rechte vorbehalten. Dieser Abschnitt enthält Informationen, die von Sustainalytics (www.sustainalytics.com) entwickelt wurden. Diese Informationen und Daten sind Eigentum von Sustainalytics und/oder seinen Drittanbietern (Daten von Drittanbietern) und werden nur zu Informationszwecken bereitgestellt. Sie stellen weder eine Befürwortung eines Produkts oder Projekts noch eine Anlageberatung dar und es wird nicht garantiert, dass sie vollständig, zeitnah, korrekt oder für einen bestimmten Zweck geeignet sind. Ihre Nutzung unterliegt den Bedingungen, die unter <https://www.sustainalytics.com/legal-disclaimers> verfügbar sind.

Die zentralen Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie der MHB





Stakeholder-Engagement

2022 war die Bank weiter im engen Austausch mit ihren wichtigsten Interessengruppen. Hierzu gehören die Aufsichtsbehörden, Investoren und Ratingagenturen, aber auch Mitarbeitende, Kunden, Vermittler und insbesondere unsere Mitglieder. Mit den Aufsichtsbehörden waren wir durch den EZB-Stresstest im Dialog. Zudem gab es eine Thematic Review durch unser Joint-Supervisory-Team. Wir haben eine transparente Investorenkommunikation und wir geben Feedback zu Rating-Einschätzungen. Darüber hinaus umfasst der Austausch mit den weiteren Stakeholdern neben dem allgemeinen Dialog im Geschäftsprozess verschiedene Formate, wie z. B. die aktive Teilnahme an und die Ausrichtung von Veranstaltungen, wie einer Mitarbeiterversammlung, Events mit Partnerbanken, einem Stand bei der Expo Real o. ä. sowie unterschiedliche Befragungen mit anschließender Analyse. Dies stellt die Grundlage dar, um entsprechende Maßnahmen anzustoßen, um die Bank im Sinne der Zufriedenheit der wichtigsten Stakeholder noch weiter zu verbessern. Zukünftig wird bei allgemeinen Kunden- und Vermittlerbefragungen zur Zufriedenheit auch eine explizite Frage zur Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit integriert, um die Ansprüche der Interessengruppen in diesen Belangen noch stärker zu antizipieren.

Um alle aktuellen Entwicklungen zu Nachhaltigkeitsthemen zu erfassen und so unsere positive Wirkung auf die Gesellschaft weiter auszubauen, pflegen wir den Austausch mit anderen Kreditinstituten aus der Genossenschaftlichen FinanzGruppe, aber auch mit Banken aus anderen Sektoren,

und darüber hinaus über diverse Plattformen. Wir engagieren uns in Verbänden wie dem Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR), den genossenschaftlichen Regionalverbänden, dem Verband deutscher Pfandbriefbanken (vdp), dem European Covered Bond Council (ECBC) sowie dem Verein für Umwelttechnik (VfU). Seit Dezember 2021 sind wir Mitglied der Initiative ECORE (ESG Circle of Real Estate), deren Ziel es ist, einen ESG-Score für Immobilien zu entwickeln. Wir nehmen an diversen Arbeitsgruppen teil, bringen uns in Diskussionen ein und kommentieren in Konsultationsprozessen aufsichtsrechtliche Dokumente für die Aufsichtsbehörden, die EU und die EZB. Wir bringen unser Wissen in Veranstaltungen ein und heben die Relevanz der Themen Nachhaltigkeit und ESG-Aspekte bei Veröffentlichungen und Interviews hervor.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

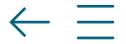
Die Kreditvergabe und die Emissionen von Wertpapieren der MHB, die angebotenen Arbeitsplätze sowie die gezahlten Gehälter und Steuern leisten einen Beitrag zum wirtschaftlichen und sozialen Wohlergehen in unserem Land. Wir wollen diesen gesellschaftlichen Mehrwert maximieren und dauerhaft sichern.

Entsprechend verpflichtet sich die Bank zur Steuerehrlichkeit und richtet ihr Geschäftsmodell auf den langfristigen Erfolg aus. Beispielsweise verlagert sie Erträge nicht in Jurisdiktionen mit niedrigem Steuersatz und bildet keine Zweckgesellschaften

zur Steuerminimierung in Staaten, die auf der Oxfam-Liste für Steueroasen stehen. Unser Geschäftsmodell begrenzt maßgeblich Liquiditäts- und Zinsänderungsrisiken. Wir achten auf eine verantwortungs- und risikobewusste Kreditvergabe sowie eine langfristig ausgerichtete, möglichst fristenkongruente Refinanzierung durch die Emission unserer Pfandbriefe.

Des Weiteren fördert die MHB ihren langfristigen Erfolg durch eine robuste Corporate Governance, die die Verantwortlichkeit und Leistungsfähigkeit von Vorstand und Aufsichtsrat sowie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährleistet. Richtlinien und Regelungen setzen beispielsweise Standards für die individuellen und kollektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen sowie die Zuverlässigkeit, Unabhängigkeit und zeitliche Verfügbarkeit der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Schlüsselfunktionen. Diversitätsaspekte, einschließlich Geschlecht, Alter, Bildungshintergrund und geografische Herkunft, werden ebenfalls berücksichtigt. Die langfristige Nachfolgeplanung von Vorstand und Aufsichtsrat berücksichtigt das Geschäftsmodell, die strategische Ausrichtung und die durchgeführten Eignungsbewertungen der Leitungsorgane sowie Kenntnisse zum Thema Nachhaltigkeit und ESG-Risiken beim Vorstand und Aufsichtsrat.

Der Nominierungsausschuss unterstützt den Aufsichtsrat bei der weiteren Umsetzung der Nachfolgeplanung und begleitet das Onboarding neuer Mitglieder auf Ebene der Leitungsorgane.



Der Aufsichtsrat wird regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen informiert. Im Dezember 2022 fand für den Aufsichtsrat zudem eine Schulung zu Greenwashing-Gefahren und zum ESG-Risikomanagement durch einen externen Anbieter statt.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstandsvorsitzenden (CEO). Alle Risikothemen inklusive der ESG-Risiken verantwortet auf Vorstandsebene der Chief Risk Officer (CRO). Die zwei Nachhaltigkeitsreferentinnen arbeiten aus der Stabsabteilung „Strategie und Organisation“ heraus.

Im Vorstand kam es 2022 zu einer Veränderung in der Geschäftsverteilung. Das Ressort des Chief Risk Officer (CRO) wurde zum 1. Oktober 2022 an Herrn Wirsén übergeben. Herr Dr. Horn, der dieses Ressort bislang verantwortete, übernahm zum 1. Oktober 2022 gemeinsam mit Herrn Dr. Hagen das CEO-Ressort. Nach dem Ausscheiden von Herrn Dr. Hagen zum Jahresende liegt das CEO-Ressort seit 1. Januar 2023 in der alleinigen Verantwortung von Herrn Dr. Horn.

Die Governance einschließlich der Strukturen und Verantwortlichkeiten für alle Nachhaltigkeitsthemen, inklusive der ESG-Risikomanagementthemen, sind im ESG-Framework festgelegt. Um die Nachhaltigkeitsaktivitäten in der MHB zu bündeln und die organisatorische Verankerung sicherzustellen, tagt monatlich bzw. anlassbezogen das ESG-Committee, das 2022 seine Arbeit aufgenommen hat. Das ESG-Committee besteht aus den Leitern der von den entsprechenden ESG-Themen betroffenen Bereiche und berät den Vorstand zu allen Themen mit Nachhaltigkeitsbezug. Im ESG-Committee werden nachhaltigkeitsrelevante Entscheidungen vorbereitet

und in den Gesamtvorstand eingebracht, insbesondere zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und zur Umsetzung regulatorischer Anforderungen.

Transparenz und Berichterstattung

Die MHB berichtet transparent über ihre Aktivitäten, Verantwortlichkeiten, Kontrollmechanismen und Prozesse. Allgemeine Informationen werden im Geschäftsbericht zur Verfügung gestellt. Nachhaltigkeitsbezogene Informationen finden sich im vorliegenden nichtfinanziellen Bericht sowie auf unserer Website. Hier werden unsere Ratingergebnisse, unser Green Bond Framework sowie die Second Party Opinion (SPO) zu unseren nachhaltigen Darlehen und zu den Green Bonds veröffentlicht. Der Impact Report gibt Auskunft über die eingesparten Treibhausgasemissionen durch das grüne Hypothekendarlehensprogramm und die Finanzierung von zertifizierten Gewerbeimmobilien (mehr dazu unter „Klimaschutz im Kerngeschäft“). Auf der Investorensseite auf unserer Website veröffentlichen wir zudem unterjährig und jährlich Berichte zu unseren nachhaltigen Anleihen und zu unserem nachhaltigen Portfolio.

Die regulatorischen Anforderungen an unsere Bank in Bezug auf Nachhaltigkeit sind weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Die EU, die EZB, die European Banking Authority (EBA) sowie die BaFin haben diverse regulatorische Dokumente verfasst, die sich vor allem auf das Kerngeschäft der MHB, das Risikomanagement und die Berichterstattung auswirken. Die wesentlichen regulatorischen Themen sind die

EU-Taxonomie, die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), der EZB-Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken, die Offenlegung nach CRR II und die Richtlinien zu Loan Origination and Monitoring (LOaM).

Um sicherzustellen, dass die bestehenden und kommenden regulatorischen Anforderungen erfüllt werden können, hat der Vorstand ein Projekt ins Leben gerufen, das die Verantwortlichkeiten und Aufgaben festlegt und die Strukturen und Prozesse sowie die notwendigen Datengrundlagen schaffen soll. Das Projekt startete im November 2021 und wird bis Mai 2023 laufen. Nahezu alle Bereiche im Haus sind involviert. Auftraggeber ist der Vorstandsvorsitzende.

Taxonomie – Offenlegung

Die EU-Taxonomie-Verordnung (EU, 2020/852) will die nachhaltige Entwicklung im europäischen Finanzwesen im Sinne des EU Green Deals fördern und zur Erreichung der Pariser Klimaziele beitragen. Die Verordnung soll dabei unterstützen, Finanzströme in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu lenken und einheitliche Kriterien zu deren Bewertung zu etablieren. NFRD-pflichtige Unternehmen sowie Finanzmarktteilnehmer müssen laut der Verordnung in ihren nichtfinanziellen Erklärungen über Geschäftstätigkeiten im Sinne der EU-Taxonomie berichten. Vorgaben zu der Berichterstattung sind in Art. 8 der Taxonomie-Verordnung und in der Delegierten Verordnung zur Offenlegung (Del. VO 2021/2178) definiert und entsprechend der stufenweisen Einführung der Taxonomiekonformität umzusetzen.



Wie im Berichtsjahr 2021 sind auch für das Berichtsjahr 2022 gemäß Art. 10 Abs. 3 der Delegierten Verordnung folgende Angaben zu machen:

- Die jeweiligen Anteile an den Vermögenswerten von taxonomiefähigen bzw. nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten (KPI 1 und KPI 2)
- Die jeweiligen Anteile an den Vermögenswerten nach Art. 7 Nr. 1 bis 3 der Delegierten Verordnung
 - » Anteil der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an den gesamten Aktiva (KPI 3)
 - » Anteil der Risikopositionen Derivate an den gesamten Aktiva (KPI 4)
 - » Anteil der Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind, an den gesamten Aktiva (KPI 5)
- Anteil des Handelsportfolios (KPI 6) und der kurzfristigen Interbankenkredite an den gesamten Aktiva (KPI 7)
- Qualitative Informationen nach Anhang XI des delegierten Rechtsaktes

Daraus ergeben sich die nachfolgenden KPIs (Stand 31. Dezember 2022):

KPI 1	Anteile der taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtkтива	47,37 %
KPI 2	Anteile der nicht taxonomiefähigen Vermögenswerte an den Gesamtkтива	16,18 %
KPI 3	Anteil der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten an den Gesamtkтива	6,43 %
KPI 4	Anteil der Derivate an den Gesamtkтива	0,63 %
KPI 5	Anteile der Risikopositionen gegenüber nicht-NFRD-pflichtigen Unternehmen an den Gesamtkтива	27,47 %
KPI 6	Anteile von Risikopositionen im Handelsportfolio an den Gesamtkтива	n/a
KPI 7	Anteile der kurzfristige Interbankenkredite an den Gesamtkтива	1,52 %

Aufgrund der mitunter weiter unbestimmten Rechtslage für die Umsetzung der Taxonomie-Verordnung und der zugehörigen delegierten Rechtsakte basiert die Ermittlung der KPIs auf einigen Grundannahmen und Vereinfachungen. Hierbei orientiert sich die MHB an den Vorgaben der Anhänge V und VI der Delegierten Verordnung zu Art. 8 der Taxonomie-Verordnung. Eine möglichst große Konsistenz zwischen der vereinfachten Berichterstattung zum 31. Dezember 2021 und 31. Dezember 2022 und den umfangreicheren Berichtspflichten zum 31. Dezember 2023 soll so gewährleistet werden. Wenn möglich, wird auf bestehende Definitionen und Meldepositionen aus der Finanzberichterstattung (FINREP) oder anderen regulatorischen Rahmenwerken zurückgegriffen. Die Basis für die Ermittlung der KPIs stellen, sowohl für den Zähler als auch für den Nenner, die FINREP-(Brutto-)Buchwerte zum Stichtag 31. Dezember 2022 dar.

Für die Prüfung der Taxonomiefähigkeit (KPI 1 und KPI 2) werden von der MHB die Risikopositionen berücksichtigt, die gemäß Anhang V der Del. VO 2021/2178 im Zähler der zukünftigen Green Asset Ratio (GAR) enthalten sein können. Dies schließt Geschäfte mit NFRD-pflichtigen Unternehmen (Finanz- und Nichtfinanzunternehmen) sowie privaten Haushalten und lokalen Gebietskörperschaften mit ein. Mit Ver-

weis auf Art. 7 Abs. 3 Del. VO 2021/2178 werden lediglich Kunden aus dem Europäischen Währungsraum (EWR, das heißt EU inklusive Liechtenstein, Island und Norwegen) betrachtet. Weitere Einschränkungen bezüglich Produkt- und Kundengruppen sind nicht vorgesehen.

Sofern ein Geschäft nicht bereits durch die zuvor definierten Kriterien als nicht berücksichtigungsfähig gilt, wird im Weiteren auf den zugrunde liegenden Verwendungszweck des Geschäfts abgestellt. Geschäfte, die keinen Verwendungszweck haben oder bei denen dieser nicht eindeutig ableitbar ist, werden als nicht taxonomiefähig eingestuft. Hiermit verfolgt die MHB eine konservative Definition.

Im Gewerbegeschäft vergibt die Bank zu einem Großteil Darlehen an Objektgesellschaften und kleine Wohnungsunternehmen. Diese Kunden sind nicht NFRD-pflichtig und daher sind diese Geschäfte aus dem Zähler von KPI 1 und KPI 2 ausgeschlossen bzw. gelten als nicht taxonomiefähig. Somit fällt ein Großteil des Gewerbeportfolios unter KPI 5 (Risikopositionen gegenüber nicht NFRD-pflichtigen Unternehmen) und kann zukünftig nicht für die Berechnung der GAR berücksichtigt werden.

Für die Identifikation von NFRD-pflichtigen Unternehmen sind aktuell Daten nur limitiert verfügbar. Daher verwendet die MHB eine Übergangslösung für die Berechnung von KPI 1, KPI 2 und KPI 5: Kunden werden als NFRD-pflichtig eingestuft, wenn ihr Sitzland innerhalb der EWR liegt und sie nicht als kleines und mittleres Unternehmen (KMU) nach FINREP gekennzeichnet sind.

Bei der Ermittlung der KPI 3 wird auf die FINREP-Definitionen verwiesen und die Annahme getroffen, dass die supranationalen Emittenten in der Kundengruppe „Staatssektor“ bzw. „General Governments“ enthalten sind.



Da sich im Bestand der MHB keine Finanzinstrumente des Handelsbestands (Stand: 31. Dezember 2022) befinden, erfolgt weder die quantitative Berichterstattung (KPI 6) noch die Veröffentlichung der begleitenden qualitativen Informationen.

Als Teil der qualitativen Angaben nach Anhang XI der Taxonomie-VO sollen Erläuterungen zu Art und Zielen der Taxonomiekonformität veröffentlicht werden. Aufgrund der stufenweisen Einführung der Berichterstattungspflichten werden wir diese Angaben mit Inkrafttreten der Taxonomiekonformität offenlegen.

Durch den Einbezug der Taxonomie-Verordnung in ihren Nachhaltigkeitsansatz und die im Jahr 2022 verabschiedete Nachhaltigkeitsstrategie ist es Ziel der Bank, den Produktentwicklungsprozess und somit das Produktportfolio verstärkt auf taxonomiekonforme Angebote auszurichten.

Weitere Informationen zu diesen Aktivitäten sind im vorliegenden Bericht insbesondere in den Kapiteln „Nachhaltiges Geschäftsmodell: Nachhaltigkeitsansatz“ und „Ökologische Verantwortung: Klimaschutz im Kerngeschäft“ enthalten.

Gemäß der stufenweisen Einführung der Taxonomie-Offenlegungspflichten sowie Anhang XI der Taxonomie-Verordnung wird die MHB im nächsten Berichtsjahr neben der GAR auch qualitative Angaben zu ihren taxonomiekonformen Geschäftstätigkeiten veröffentlichen.

Datenschutz

Um personenbezogene Daten zu schützen, erfüllt die MHB Gesetze (insbesondere die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)) und Regelungen sowie konkretisierende Vorschriften zur Verarbeitung und Nutzung von Daten. Die Leitlinie „Informationssicherheit und Datenschutz“ definiert einerseits Prozesse und Verantwortlichkeiten zur Umsetzung der Vorgaben. Andererseits bildet sie die Basis für das ISMS (Informationssicherheitsmanagementsystem) der Bank, welches den Datenschutz integriert. Die Beauftragten für Informationssicherheit und Datenschutz überwachen und steuern das ISMS. Unser Managementsystem zur Informationssicherheit orientiert sich dabei an der ISO 27001 und es finden regelmäßige interne und externe Audits statt.

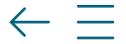
Es gab 2022 keine begründeten Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten. Um dies auch zukünftig zu gewährleisten, haben wir im Berichtsjahr insbesondere Regelungen zum Datentransfer in Drittländer getroffen und umgesetzt, ein Cloud-Compliance-Framework erarbeitet, wesentliche Verbesserungen bei dem „Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten“ nach Art. 30 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) umgesetzt, den Prozess für Datenpannen überarbeitet und die Löschung und Anonymisierung von Daten gemäß den Vorgaben der DSGVO zur Speicherbegrenzung fortgeführt.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen dem Datengeheimnis und werden alle zwei Jahre zum Thema Informationssicherheit und Datenschutz geschult. Entsprechend haben rund 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2022 die Schulung absolviert. Alle weiteren und neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten 2023 eine Schulung dazu. Zudem soll eine neue Schulungsplattform eingeführt werden, welche die Handhabung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter verbessert. Neben den Grundlagen-schulungen finden auch Sensibilisierungsmaßnahmen zu aktuellen Spezialthemen statt (z. B. eine Phishing-Simulation). Die Maßnahmen werden im Jahr 2023 fortgesetzt.

Compliance

Compliance hat zum Ziel, die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben sowie unternehmensinterner Pflichten sicherzustellen. Sollte die Bank mit regelwidrigem Verhalten – sei es beabsichtigt oder unbeabsichtigt – in Verbindung gebracht werden, kann dies zu einem Reputationsverlust und erheblichem wirtschaftlichem Schaden führen.

Die Bank hat eine Compliance-Funktion eingerichtet, um den Risiken entgegenzuwirken, die sich aus der Nichteinhaltung von rechtlichen und regulatorischen Anforderungen – auch im Bereich Korruption und Bestechung sowie Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung – ergeben können. Die Compli-



ance-Beauftragte der Bank, die auch die Funktion der Geldwäschebeauftragten ausübt, ist für die kontinuierliche Optimierung der Compliance-Prozesse verantwortlich. Sie ist unmittelbar der Geschäftsleitung unterstellt und dieser gegenüber berichtspflichtig.

Mittels eines umfassenden Rechts-Monitorings werden relevante regulatorische Neuerungen identifiziert und Implementierungsprozesse zeitgerecht angestoßen. Die Compliance-Funktion arbeitet mit dem Vorstand und den relevanten Geschäftsbereichen zusammen, um Compliance-Risiken mit angemessenen Maßnahmen entgegenzuwirken und relevante Richtlinien zu entwickeln. Die an der Risikolage der Bank und ihrer Tochtergesellschaften ausgerichteten Compliance-Vorgaben berücksichtigen die für die Bank wesentlichen relevanten rechtlichen und regulatorischen Anforderungen.

In einem jährlichen Bericht, der an den Vorstand adressiert ist und von diesem an den Aufsichtsrat weitergeleitet wird, dokumentiert die Compliance-Funktion intern jeweils die wichtigsten Tätigkeiten und Neuerungen sowie entsprechende Kennzahlen für den Bereich.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Im Rahmen des Compliance-Managements nimmt die Bekämpfung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit in allen Erscheinungsformen vor dem Hintergrund der vielfältigen Geschäftsbeziehungen zu nationalen und internationa-

len Kunden sowie Geschäftspartnern einen hohen Stellenwert ein. Die Bank duldet keine Form von Korruption, Bestechung oder unlauteren Geschäftspraktiken bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Vorstand, Aufsichtsrat und beauftragten Dritten.

Wesentlicher Bestandteil des Compliance-Managements ist dabei der Verhaltenskodex, der verbindliche Regelungen für gesetzeskonformes und ethisches Verhalten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstände gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, Mitgliedern und Kollegen definiert. Im Verhaltenskodex ist u. a. festgelegt, dass das Anbahnen oder Verabreden von Vereinbarungen zur Wettbewerbsbeschränkung verboten ist.

Mit Mitbewerbern gehen wir fair und respektvoll um. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dazu angehalten, Interessenkonflikte zu vermeiden. Jeder tatsächliche oder vermutete potenzielle Interessenkonflikt ist der zuständigen Führungskraft unverzüglich mitzuteilen. Die Führungskraft hat zu bewerten, ob sich aus der gemeldeten Konstellation im geschäftlichen Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Interessenkonflikt ergeben kann, und diesem im gegebenen Fall durch geeignete arbeitsorganisatorische Maßnahmen entgegenzuwirken oder sich im Zweifelsfall an das Compliance-Team zu wenden. 2022 gab es keine Rechtsverfahren bezüglich wettbewerbswidrigen Verhaltens.

Die Bank arbeitet daran, den Verhaltenskodex im ersten Halbjahr 2023 auf ihrer Website zu veröffentlichen.

Darüber hinaus legen spezifische Richtlinien den Handlungsrahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Organmitglieder weiter fest.

Beispielsweise beinhaltet die Zuwendungsrichtlinie verbindliche Vorgaben für die Annahme und Gewährung von Geschenken, Bewirtungen und Einladungen.

Die Beschaffungsrichtlinie der Bank gewährleistet eine transparente und faire Vergabe von Aufträgen an Dritte, indem sie differenzierte Prozesse für die Angebotseinholung, Ausschreibung, Anbietersauswahl sowie die Vertragsfreigabe und den Vertragsabschluss in Abhängigkeit vom Vertragsvolumen klar bestimmt.

Alle Compliance-Vorgaben der Bank unterliegen einem zentral gesteuerten jährlichen Aktualisierungs- und Überprüfungsprozess. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zeitnah über Änderungen der Anforderungen im Verhaltenskodex und den jeweiligen Richtlinien informiert. Zudem werden sie im Hinblick auf aktuelle Themen sensibilisiert und anlassbezogen geschult.

Die Einhaltung der eingerichteten Vorgaben wird risikobasiert durch im Kontroll- und Überwachungsplan der Compliance-Funktion festgelegte Kontrollen überwacht. Bei Regelverstößen oder Verdachtsfällen auf strafbare Handlungen sind organisatorische Prozesse und Zuständigkeiten klar festgelegt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Meldungen bezüglich eines konkreten Verdachts, einer betrügerischen oder anderen illegalen Handlung anonym über das Hinweisgeber-



system der MHB abgeben („Whistleblowing“). Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden an zentraler Stelle (über die schriftlich fixierte Ordnung der Bank) über das eingerichtete System und dessen Kanäle informiert. Im Jahr 2022 sind – wie auch im Vorjahr – keine Hinweise eingegangen.

BEKÄMPFUNG VON GELDWÄSCHE UND TERRORISMUSFINANZIERUNG

Als Kreditinstitut für Immobilienfinanzierungen verpflichtet sich die MHB auch ausdrücklich zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Verantwortlich für die Maßnahmen der Bank zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ist entsprechend den gesetzlichen Vorgaben die Geldwäschebeauftragte. Unser Geldwäsche-Risikomanagement (GW-Risikomanagement) erfüllt nationale und internationale Vorgaben. Es basiert auf dem Prinzip der drei Verteidigungslinien („Three Lines of Defense“) und umfasst gemäß dem Geldwäschegesetz (GwG) eine Risikoanalyse sowie interne Sicherungsmaßnahmen. Die Risikoanalyse identifiziert institutsspezifische Risiken für die Bank und wird mindestens jährlich von der Geldwäschebeauftragten unter Mitwirkung der operativen Einheiten aktualisiert. Aus der Analyse werden Maßnahmen zur Reduzierung von Geldwäscherisiken abgeleitet und in der Umsetzung von der Geldwäschebeauftragten überwacht. Unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands wurde entsprechend § 4 Abs. 3 GwG ein Vorstandsmitglied von der Bank für die Verantwortung des GW-Risikomanagements benannt. In einer webba-

sierten Pflichtschulung werden alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank im Hinblick auf das GW-Risikomanagement der Bank und die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sensibilisiert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Markt- und Marktfolgeabteilungen sind zur Teilnahme an regelmäßigen webbasierten Folgeschulungen im Turnus von zwei Jahren verpflichtet. Darüber hinaus finden anwenderorientierte Schulungen statt, die sich auf typische Geldwäschetatbestände im Umfeld einer Immobilientransaktion und -finanzierung konzentrieren. Alle im Geldwäscheschulungskonzept vorgesehenen Regelschulungen wurden im Berichtsjahr vollständig von den turnusmäßig geplanten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern absolviert (siehe Tabelle). Die Teilnahme an den Schulungen wird durch die Geldwäschebeauftragte überwacht. Die Fachberichte der Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF) und andere in- und ausländische Fachstudien werden hierbei berücksichtigt.

GELDWÄSCHESCHULUNGEN 2022

Anzahl der abgeschlossenen Geldwäscheschulungen	326 ⁵
---	------------------

Im Geschäftsbetrieb der Bank sind ebenfalls klare Prozesse und Sorgfaltspflichten gemäß dem GwG und den aufsichtlichen Vorgaben der BaFin und der EZB definiert. So werden im Rahmen der Vorgaben beispielsweise alle neuen Geschäftsbeziehungen nach Risikoklassen eingestuft. Alle für die Geschäftsbeziehung relevanten Personen durchlaufen ein Identifikations- und Screening-Verfahren.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können interne Verdachtsmeldungen formlos telefonisch oder per E-Mail gegenüber der Geldwäschebeauftragten und ihrer Stellvertreterin abgeben. Die Übermittlung von Verdachtsfällen an die Financial Intelligence Unit (FIU) obliegt ausschließlich der Geldwäschebeauftragten (und ihrer Stellvertreterin), die hierbei nicht dem Weisungsrecht des Vorstands unterliegen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine interne Verdachtsmeldung abgegeben haben, werden durch die Geldwäschebeauftragte unter Angabe einer Begründung informiert, ob die Geldwäschebeauftragte gegenüber der FIU eine Verdachtsmeldung abgegeben oder davon abgesehen hat. Sieht die Geldwäschebeauftragte – egal aus welchen Gründen – von einer Meldung ab, können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über das Hinweisgebersystem der Bank bzw. das bei der BaFin eingerichtete Hinweisgebersystem eine aus ihrer Sicht unzutreffende Behandlung der Meldung kommunizieren.

GELDWÄSCHE- UND BETRUGSFÄLLE 2022:

Anzahl von potenziellen Geldwäscheverdachtsfällen	8
Anzahl der an die FIU gemeldeten Geldwäscheverdachtsfälle	7
Anzahl von Betrugsfällen	0

⁵ Entspricht allen vorgesehenen Mitarbeitenden für Regelschulungen im Jahr 2022 entsprechend dem Geldwäsche-Schulungskonzept der Bank



ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

Klimaschutz im Kerngeschäft

Der größte Hebel, negative Einflüsse auf die Umwelt zu minimieren und die Bekämpfung des Klimawandels zu unterstützen, liegt in unserem Kerngeschäft und unserem Beitrag zur Förderung einer nachhaltigen Immobilienwirtschaft. Das Konzept des EU Green Deals, mit dem die Europäische Union bis 2050 anstrebt, klimaneutral zu werden, umfasst daher auch zahlreiche Initiativen für den Gebäudesektor. In Deutschland gibt das Klimaschutzgesetz verbindliche Klimaziele für den Bereich Immobilien vor. Insgesamt soll bis 2030 der CO₂-Ausstoß in Deutschland um mindestens 65 % gesenkt werden (§ 3 KSG). Im Gebäudesektor bedeutet dies eine Reduzierung der zulässigen Jahresemissionsmenge von 118 Mio. Tonnen CO₂-Äquivalent im Jahr 2020 zu einer zulässigen Jahresemissionsmenge von 67 Mio. Tonnen CO₂-Äquivalent im Jahr 2030 (Anlage 2 zu § 4 KSG). Der Finanzwirtschaft kommt bei der Erreichung der Klimaziele eine besondere Rolle zu. Banken können über ihre Finanzierungen zu einem nachhaltigeren und klimafreundlicheren Wirtschaftssystem beitragen. Die MHB als Immobilienfinanzierer fördert bereits seit vielen Jahren energieeffizientes Bauen mit dem Grünen Darlehen. Dieses subventioniert energieeffiziente privat genutzte Wohnimmobilien mit einem maximalen

Primärenergiebedarf von 55 kWh/m² pro Jahr durch einen vergünstigten Zinssatz. Als Nachweis dient der Energieausweis oder ein Nachweis zu KfW-Standards für energieeffizientes Bauen. Ergänzend bieten wir auch KfW-Darlehen an, die über verschiedene Programme für Renovierung, Umbau oder Neubau Energieeffizienz fördern. Der Anteil unserer sozial und ökologisch ausgerichteten Darlehen in der privaten Wohnimmobilienfinanzierung (MHB Grünes Darlehen und MHB Familiendarlehen, siehe hierzu mehr im Kapitel „Soziale Verantwortung“) betrug 18,2 % am Neugeschäft⁶ in der privaten Immobilienfinanzierung.

Bei der Finanzierung von Gewerbeimmobilien legen wir Wert auf Immobilien, die über ein anerkanntes Zertifikat wie DGNB, BREEAM, LEED oder HQE verfügen. 2022 verfügten 39,5 % der neu vergebenen gewerblichen Darlehen über ein solches gutes bis sehr gutes Zertifikat.

Im als nachhaltig klassifizierten gewerblichen Immobilienfinanzierungsgeschäft schließen wir die Vergabe von Darlehen an natürliche oder juristische Personen aus, die einen relevanten Anteil ihrer Umsätze in kontroversen Branchen wie fossile Energien, Glücksspiel, Tabak oder geächtete Waffen erzielen.

Den konkreten ökologischen Mehrwert der nachhaltigen Darlehen, sowohl für private als auch für gewerbliche Immobilien, messen wir jährlich in Zusammenarbeit mit dem Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie und veröffentlichen dazu einen Impact Report. Demnach wurden mittels dieser Darlehen im Jahr 2022 279.000 Tonnen CO₂-Emissionen eingespart bzw. pro verliehener Mio. Euro in etwa 3,7 Tonnen CO₂ vermieden. Der Impact Report für das Jahr 2022 wird im zweiten Quartal 2023 veröffentlicht.

Um die Grünen Darlehen für Wohnimmobilien sowie die als nachhaltig zertifizierten gewerblichen Immobilien in unserem Portfolio⁷ zu refinanzieren, emittieren wir Refinanzierungsprodukte in einem grünen Format. Dies ist mit fast allen Refinanzierungsprodukten möglich. Die grünen Produkte und deren Mittelverwendung entsprechen dann unserem Green Bond Framework, das im Einklang mit den jeweils aktuellen Green Bond Principles der International Capital Market Association (ICMA) steht. Insgesamt umfasste 2022 die nachhaltige Produktpalette grüne Pfandbriefe, grüne Senior Preferred Bonds, grüne Senior Non-Preferred Bonds und grüne Commercial Paper. In dem Segment konnten 2022 1,2 Mrd. Euro erfolgreich platziert werden.

⁶ Im Geschäft mit den Banken der Genossenschaftlichen FinanzGruppe in Deutschland

⁷ Wenn die gewerblichen Immobilien Nachhaltigkeits-Zertifikate mit einer guten bis sehr guten Ausprägung besitzen und der Kunde nicht mehr als 30 % seines Umsatzes mit Kohlegewinnung oder -verstromung oder mit der Gewinnung von Öl aus Ölsanden erzielt, refinanzieren wir diese Kredite durch grüne Produkte.



Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten

Wir als Bank sind uns auch unserer Verantwortung an unseren Standorten bewusst. Wir erfassen daher entsprechende Daten zu unseren Umwelteinflüssen, die im Weiteren noch mehr ausgeweitet, analysiert und auf deren Basis entsprechende Ziele für uns abgeleitet werden sollen.

CO₂-FUSSABDRUCK GEMÄSS GREENHOUSE-GAS-(GHG-)PROTOKOLL

Scope 1

In unserer Zentrale in München werden keine direkten Emissionen durch Heizenergie verursacht, da der Standort mit Fernwärme versorgt wird. Es findet somit keine Verbrennung im Haus statt. Gleiches gilt auch für unsere Büros in Augsburg, Frankfurt am Main, Hamburg, Hannover, Münster und Stuttgart. In unserem Büro in Dresden wird mit Erdgas geheizt. Hierzu, wie auch zu den weiteren regionalen Büros, liegen jedoch noch keine weiteren Informationen vor.

Durch unseren Fuhrpark wurden 20,2 Tonnen CO₂⁸ im Jahr 2022 verursacht. Diesen Wert haben wir erstmals ermittelt. Wir haben uns das Ziel gesetzt, unseren CO₂-Ausstoß kontinuierlich zu senken. Hierfür haben wir im Berichtsjahr bereits Wallboxen installiert und eines unserer Erdgas-Autos durch ein rein elektrisches Fahrzeug ersetzt.

Scope 2

Jahresverbrauch	2019	2020	2021	2022 ⁹
Fernwärme (m ³)	1.610	1.728	1.780	1.700
Fernwärme pro Mitarbeitenden (m ³)	2,60	2,75	2,78	2,82
Strom (kWh)	1.583.056	1.575.869	1.637.942	1.600.000
Strom pro Mitarbeitenden (kWh)	2.557,00	2.509,00	2.555,29	2.657,81

Verbrauchsdaten unserer Zentrale in München

Scope-2-Emissionen kommen indirekt durch den Stromverbrauch und den Verbrauch von Fernwärme zustande. Auch die Kühlung in den warmen Monaten in unserer Zentrale in München erfolgt mit elektrisch erzeugter Kälte. Um den Verbrauch moderat zu halten, wurden beim Bau des Gebäudes Kühldecken eingebaut, die naturgemäß träger sind als beispielsweise eine Klimaanlage und so auch einen niedrigeren Energieverbrauch haben.

Von unseren Energielieferanten in der Zentrale in München wie auch in den Büros in Augsburg, Berlin, Dresden, Hamburg, Köln, Nürnberg und Stuttgart beziehen wir ausschließlich Strom, der zu 100 % aus erneuerbaren Energien stammt.

Im vergangenen Jahr haben wir bereits diverse Maßnahmen in unserer Zentrale ergriffen, um unseren CO₂-Ausstoß noch weiter zu reduzieren:

- Umbau der kompletten Flurbeleuchtung auf LED
- Aktualisierung der Bewegungsmelder zur Lichtsteuerung
- Erste Aktualisierungen der Kühltechnik
- Wartung und Instandsetzung aller Jalousien (Wärmeschutz)

Außerdem planen wir, im Jahr 2023 unsere Gebäudeleittechnik noch weiter umzubauen, um Belüftung, Heizung, Kühlung und Licht optimal steuern zu können. Darüber hinaus soll ein umfassendes Umweltmanagementsystem aufgebaut werden, welches u. a. auch eine Verbesserung der Datenlage in den regionalen Büros beinhaltet.

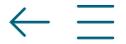
Scope 3

Indirekter CO₂-Ausstoß erfolgt hauptsächlich durch Dienstreisen. Hierbei versuchen wir stetig unseren Verbrauch zu reduzieren. So wird in unserer 2022 aktualisierten Dienstreisen-Policy die Empfehlung ausgesprochen, Dienstreisen hinsichtlich ihrer Notwendigkeit zu hinterfragen und wenn möglich durch Telefon-/Videokonferenzen zu ersetzen.

In unserer Lieferkette achten wir zudem darauf, wo möglich lokale Produkte zu verwenden und so Transportwege zu reduzieren.

⁸ Basierend auf den Hersteller- und Vertragsangaben

⁹ Schätzwerte basierend auf einer Hochrechnung der bis 22. Dezember 2022 verfügbaren Daten und den Vorjahresdaten



WEITERE UMWELTEINFLÜSSE

Über den reinen CO₂-Ausstoß hinaus ermittelt die Bank auch ihre weiteren Umwelteinflüsse. Hierzu zählt insbesondere der Verbrauch von Papier und Wasser.

Wir beziehen ausschließlich EU-Ecolabel- und FSC-zertifiziertes klimaneutrales ECF-Kopierpapier in einer kunststofffreien Verpackung. Durch die weiterhin starke Nutzung von Homeoffice-Möglichkeiten sowie einen erweiterten digitalen Dokumentenversand konnten wir unseren Papiereinkauf bereits im letzten Jahr auf 2,1 Mio. Blatt reduzieren (2019 noch 4,8 Mio. Blatt). Auch im Berichtsjahr 2022 verblieb der Einkauf mit 2,3 Mio. Blatt auf einem recht niedrigen Niveau.

Darüber hinaus analysieren wir auch unsere jährlichen Verbrauchszahlen:

Jahresverbrauch	2019	2020	2021	2022 ¹⁰
Wasser (m ³)	10.366	14.036	4.807	10.000
Wasser pro Mitarbeitenden (m ³)	17	22	7	17
Papiermüll (m ³)	105	95	112	110
Papiermüll pro Mitarbeitenden (m ³)	0,17	0,15	0,18	0,18
Abfall zur Verwertung (m ³)	257	273	259	231
Abfall zur Verwertung pro Mitarbeitenden (m ³)	0,42	0,43	0,40	0,38

Verbrauchsdaten unserer Zentrale in München

¹⁰ Schätzwerte basierend auf einer Hochrechnung der bis 22. Dezember 2022 verfügbaren Daten und den Vorjahresdaten



RISIKOMANAGEMENT

ESG-RISIKEN

Das Risikomanagement-System der MHB identifiziert und steuert Risiken, die mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Produkten, Dienstleistungen und unseren Geschäftsbeziehungen verknüpft sind. Der Bereich Risikocontrolling untersucht die möglichen Auswirkungen auf das eigene Geschäft und informiert die Geschäftsleitung über aktuelle Entwicklungen, sodass notwendige Entscheidungen zeitnah getroffen werden können. Im Berichtsjahr stand im Fokus des Risikomanagements, die Analyse und Quantifizierung der Nachhaltigkeitsrisiken, einschließlich der physischen und transitorischen Klimarisiken, weiter auszubauen sowie dafür notwendige Datengrundlagen zu verbessern. Die dabei relevanten Anforderungen, wie der EZB-Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken, das BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und die EBA-Leitlinien zur Kreditvergabe und -überwachung, setzt die Bank weiterhin sukzessive im Rahmen des im Jahr 2021 gestarteten Projekts „ESG-Regulatorik“ um. Dadurch soll die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken, allen voran Umwelt- und Klimarisiken, in das Risikomanagement vorangetrieben werden. Das ESG-Committee befasst sich neben den allgemeinen Nachhaltigkeitsthemen insbesondere mit Risiko- und Kreditthemen, die im Zusammenhang mit ESG-Risiken stehen. Da ESG-Risiken keine eigene Risikoart sind, sondern auf die bestehenden Risikoarten wirken, wurde die Risikoinventur im Jahr 2021 weiter

untergliedert. In der Risikoinventur wird pro Risikoart auf die gegebenenfalls enthaltenen ESG-Risiken eingegangen. Die Bewertung wird sukzessive mit erhöhter Datenverfügbarkeit weiter konkretisiert. Im Rahmen der Risikostrategie werden insbesondere Umwelt- und Klimarisiken betrachtet.

ESG-RISIKEN UND KREDITRISIKO

Sowohl physische als auch transitorische Risiken können direkt auf den Darlehensnehmer oder auf die als Sicherheit für die Darlehen dienenden Beleihungsobjekte und damit wiederum auf das Kreditrisiko wirken. Akute physische Risiken in Form von Extremwetterereignissen können zu Schäden an den Beleihungsobjekten und folglich zu einem Wertrückgang führen. Chronische physische Risiken, wie ein stetig steigender Meeresspiegel, können sich negativ auf den Wert von Beleihungsobjekten auswirken, da beispielsweise Küstenregionen langfristig nicht mehr bewohnbar sein könnten. Transitorische Risiken in Form von politischen Maßnahmen und Kundenpräferenzen, die zu einer Verschiebung der Nachfrage hin zu energieeffizienten Immobilien führen, können ebenfalls negativen Einfluss auf den Objektwert nehmen. Politische Maßnahmen, beispielsweise in Bezug auf energetische Sanierung/Renovierung, können neben dem Objektwert auch Einfluss auf die Ertragslage von in der Immobilienwirtschaft tätigen Gewerbetunden nehmen. Darüber hinaus können transitorische Risiken in Form von politischen Maßnahmen

und technologischem Wandel zu einer Verminderung des verfügbaren Haushaltseinkommens von Privatkunden führen. Über das makroökonomische Stressszenario der MHB werden bereits mögliche Effekte von Klimarisiken quantifiziert, indem Wertverluste von Objekten, steigende Arbeitslosenquoten oder eine sinkende Wirtschaftsleistung angenommen werden, um die Auswirkungen auf Verwertungs- oder Ausfallquoten zu berechnen.

Darüber hinaus berücksichtigt die Bank ab 2023 im Individualgeschäft einen ESG-Score im Rahmen des Kreditentscheidungsprozesses.

ESG-RISIKEN UND MARKTRISIKO

ESG-Risiken können insbesondere im Bereich der Umweltrisiken sowohl durch das physische Risiko als auch durch das Transitionsrisiko Marktverwerfungen verursachen. Dazu können stärkere Schwankungen im Bereich der Zinsen, Wechselkurse oder bei Credit Spreads gehören. Dies wiederum würde sich in Kursverlusten von Anleihen äußern. Im Bereich der Zinsänderungen wird davon ausgegangen, dass durch ESG-Risiken einzelne Events oder Krisen entstehen, die ähnliche Auswirkungen wie die Coronapandemie haben könnten. Damit würden ein kurzfristiger Zinsrückgang, hohe Unsicherheit am Markt und gegebenenfalls hohe Volatilitäten einhergehen. Die Zinsänderungsrisiken werden bereits durch diverse



Stresstests und Sensitivitäten gemessen; beispielsweise wird ein historisches Szenario zur Coronakrise und ein Szenario mit Zinsrückgang und Volatilitätssteigerung simuliert. Zudem wird ein makroökonomisches, bankweites Szenario berechnet, das ebenfalls durch ESG-Risiken hervorgerufen werden könnte. Mögliche Zinsveränderungen durch ESG-Risiken sind daher bereits in der bestehenden Zinsrisikosteuerung adäquat berücksichtigt. ESG-Risiken können auch zu verändertem Kundenverhalten wie niedrigerer Sondertilgungsquote oder steigenden Kündigungen aufgrund von Objektverkäufen führen. Dies hätte wiederum Auswirkungen auf das Optionsrisiko der MHB, also das Risiko, dass Kunden ihr Kündigungsrecht wahrnehmen. Mögliche Veränderungen im Kundenverhalten werden bereits im Rahmen der jährlichen Validierung untersucht und können daher rechtzeitig erkannt und entsprechend berücksichtigt werden.

ESG-RISIKEN UND LIQUIDITÄTSRISIKO

Im Bereich des Liquiditätsrisikos könnten ESG-Risiken auf unterschiedliche Weise wirken. Allgemeine Marktverwerfungen können zu Collateral-Forderungen führen. Wertverluste bei liquiden Aktiva können aus Credit-Spread-Veränderungen resultieren. Des Weiteren wird eine erhöhte Nachfrage nach grünen Pfandbriefen erwartet. Die Entwicklung der Vorgaben zum grünen Pfandbrief wird genau beobachtet, da sich für die Bank Refinanzierungsrisiken ergeben könnten. Ziel ist es, rechtzeitig entsprechende Maßnahmen durchführen zu können, damit die Auswirkungen abgewendet oder zumindest abgemildert werden.

ESG-RISIKEN UND OPERATIONELLES RISIKO

Umwelt- und Klimarisiken können Verursacher Operationeller Risiken, wie Beschädigungen oder Verlust von Sachwerten, sein. Dies ist der Fall, wenn Gebäude repariert werden müssen und Kunden keine Zahlungen leisten können. Auch Beschädigungen wichtiger Infrastrukturen für den Geschäftsbetrieb der Bank, wie eigene und gemietete Gebäude sowie deren Energieversorgung, zählen zu diesen Operationellen Risiken. Im Rahmen des Self-Assessments zu Operationellen Risiken werden daher die Ergebnisse aus den Risikoszenarien im Business-Continuity-Management berücksichtigt.



SOZIALE VERANTWORTUNG

Nachhaltige Immobilienfinanzierung

Die größten positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt können wir mit unseren Produkten und Dienstleistungen erzielen. Als Mitglied der Genossenschaftlichen FinanzGruppe sind wir uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und möchten Partner bei der Schaffung von Wohnraum sein. Die MHB hat für ihre Privatkunden verschiedene Nachhaltigkeitsdarlehen entwickelt, die sowohl ökologische als auch soziale Aspekte im Sinne unseres ganzheitlichen Nachhaltigkeitsverständnisses abdecken. Neben dem Grünen Darlehen (siehe Kapitel „Ökologische Verantwortung“) unterstützen wir durch das zinsvergünstigte MHB Familiendarlehen auch Familien mit mindestens einem Kind und einem niedrigen bis mittleren Einkommen beim Erwerb eines Eigenheims. Dieses Darlehen kann auch mit dem Grünen Darlehen für besonders energieeffiziente Immobilien kombiniert werden und wird dann noch attraktiver.

Dabei haben wir immer die finanziellen Möglichkeiten unserer Kunden im Blick. Vor Kreditvergabe prüfen wir die Haushaltsrechnung, in der die Einkommenssituation, die Lebenshaltungskosten und Kosten für weitere Kredite des Darlehensnehmers erfasst sind. Nur wenn diese Haushaltsrechnung unseren Mindestanforderungen genügt, gewähren wir das Darlehen. Wir unterstützen unsere Kunden in der privaten und gewerblichen Immobilienfinanzierung auch bei der Regulierung rückständiger Engagements, beispielsweise durch Restrukturierungsmaßnahmen, durch Stillhaltevereinbarungen und Hinweise auf eine Ombudsperson sowie staatliche oder öffentliche Unterstützungsmaßnahmen. Der Anteil der Zwangsverwertungen in Relation zur Anzahl der Einzeldarlehen lag im Jahr 2022 bei 0,03 %.

Soziales Engagement

SPENDEN

Das gesellschaftliche Engagement der MHB besteht aus Spenden an gemeinnützige, soziale, kulturelle, sportliche und wissenschaftliche Zwecke. Der Spendenempfänger muss unseren ethischen Werten entsprechen. Politische Spenden sowie Spenden an Privatpersonen sind unzulässig. Insgesamt wurden rund 126.000 Euro im Berichtsjahr gespendet. Ein Großteil davon war eine Spende für die Menschen in der Ukraine im Rahmen einer Initiative von GVB und BVR. Außerdem haben wir den Verein „Gemeinsam Leben Lernen e.V.“ zur Integration von Menschen mit Behinderung unterstützt. Besonders engagiert haben sich unsere Auszubildenden, die eine Tombola organisierten, deren Erlös der Vorstand verdoppelt hat. Auch unsere Weihnachtsspende ging an den Verein. Im Zusammenhang mit unseren Kundenbefragungen leistet die MHB für jede vollständige Umfrageteilnahme Spendenzahlungen an verschiedene regionale und internationale gemeinnützige Organisationen.

SPONSORING

Entsprechend unserem Verhaltenskodex sind Zuwendungen von Geld-, Sach- oder Dienstleistungen mit dem Ziel, die Bereiche Kultur, Sport, Gesundheit, Umweltschutz, Bildung, Wissenschaft oder den genossenschaftlichen Finanzverbund zu fördern, um einen Image-Vorteil zu erhalten (Sponsoring), zulässig. Wir verfügen über transparente interne Prozesse zum Umgang mit Sponsoring, die durch die Compliance-Funktion überwacht werden.

Menschenrechte

Die MHB bekennt sich zu der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Ethisch und sozial verantwortlich zu handeln, hat einen hohen Stellenwert in der Unternehmensführung der Bank. Außerdem legt sie gemäß den Prinzipien des UN Global Compact Wert darauf, international anerkannte Normen zu Menschenrechten, zum Umweltschutz, zu angemessenen Arbeitsbedingungen sowie zum Verbot von Kinderarbeit zu erfüllen. Unser Verhaltenskodex und unsere Richtlinie zu Menschenrechten und Diversität reflektieren diese Haltung und definieren die Erwartungen gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Geschäftspartnern und Dienstleistern.

Das private Immobilienfinanzierungsgeschäft der MHB ist auf Deutschland, Österreich und die Schweiz beschränkt. In der gewerblichen Immobilienfinanzierung sind wir ebenfalls hauptsächlich in Deutschland und im europäischen Markt (Österreich, Niederlande, Luxemburg, Frankreich, Spanien und Großbritannien) sowie in den USA tätig. Hierbei finanzieren wir Bestandsimmobilien mit den Schwerpunkten auf Wohn-, Büro- sowie Einzelhandels- und Logistikimmobilien. In diesen Märkten gelten bereits weitgehende gesetzliche Vorschriften, die dem Schutz von Menschenrechten dienen und an die wir uns halten. Außerdem ist der Ausschluss von Geschäft mit sanktionierten Kunden durch etablierte Prozesse sichergestellt. Auch für das Kreditgeschäft, das Reputationsrisiken nach sich ziehen könnte, gelten besondere Prüfpflichten. Bei Verdacht auf Missachtung von Menschenrechten durch potenzielle Kunden im



Individualgeschäft der Immobilienfinanzierung veranlasst die Bank eine Prüfung und lehnt unter Umständen das Geschäft ab.

Im Zuge der Investitionen, die die MHB selbst tätigt, berücksichtigen wir ebenfalls potenzielle ethische und soziale Konsequenzen. Unsere nachhaltige Investment Policy definiert Ausschlusskriterien, die sich am Freedom House Index sowie dem Democracy-Index orientieren. Somit vermeidet die Bank beispielsweise Investitionen in Ländern, in denen Menschen- und Bürgerrechte sowie demokratische Strukturen nicht gegeben sind oder systematisch verletzt werden. In einem jährlichen Screeningprozess überprüfen wir die Konformität unserer Investments mit unseren Policy-Kriterien.

Die MHB agiert als Arbeitgeber ausschließlich in Deutschland und hält sich an die hohen im Land geltenden Vorschriften und Standards zu Arbeitsbedingungen und Gleichstellung. Umfassende Vorgaben gewährleisten, dass die Regeln im Betrieb umgesetzt werden. Im Falle von Verstößen oder Missständen, wie Diskriminierung, greifen ebenfalls klare Prozesse. Des Weiteren besteht Schutz für Vereinigungsfreiheit und das Recht auf kollektive Lohnverhandlungen.

Der Betriebsrat arbeitet partnerschaftlich mit der Unternehmensleitung zusammen, um die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu vertreten. Die Geschäftsleitung legt

bei allen Betriebsänderungen großen Wert darauf, dass diese Änderungen rechtzeitig im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) mit dem Betriebsrat besprochen werden, sodass dieser seine Mitbestimmungsrechte ausüben kann. Im Berichtsjahr hat der Betriebsrat seine interne Kommunikation verstärkt und ausgeweitet und die nach BetrVG vorgesehene Freistellung von Betriebsratsmitgliedern genutzt, damit die Interessen der Belegschaft bestmöglich vertreten werden können.

Zudem ist die Bank Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und übernimmt die Tarifverträge, die mit den relevanten Gewerkschaften ausgehandelt wurden. Die Basis für unser tägliches Handeln definiert der Verhaltenskodex der Bank, der zentral für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veröffentlicht ist, allen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihrem Arbeitsvertrag ausgehändigt wird und dessen Erhalt diese schriftlich bestätigen müssen.



KUNDEN UND GESCHÄFTSPARTNER

Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern

Zu ihren Kunden pflegt die MHB vertrauensvolle, verlässliche und langfristige Beziehungen und verpflichtet sich zu Glaubwürdigkeit und Transparenz im Marketing. Entsprechend prüfen wir die Aussagen unserer Werbung regelmäßig und unternehmen keine aggressiven Werbemaßnahmen. Wir berücksichtigen auch die finanzielle Situation der jeweiligen Kundenzielgruppen und verknüpfen Werbung nicht mit unangemessenen Anreizen, beispielsweise für eine hohe Kreditaufnahme. Hierbei erfüllen wir die nationalen und internationalen Anforderungen zu Marketingaktivitäten und haben unsere Grundsätze zum verantwortungsvollen Marketing in einer Richtlinie festgelegt. Im Vertrieb unserer Produkte arbeiten wir mit unseren genossenschaftlichen Partnerbanken sowie freien Finanzierungsvermittlern zusammen, um eine hochqualitative und verantwortungsvolle Beratungsleistung für Kunden zu gewährleisten. Beraterinnen und Berater erhalten regelmäßige Schulungen zu den Eigenschaften und Risiken unserer Produkte. Unsere variablen Vergütungssysteme setzen keine Anreize zum Eingehen von übermäßigen Risiken.

In der privaten Immobilienfinanzierung steht ein verantwortungsvoller Umgang mit unseren Kunden im Mittelpunkt. Wir berücksichtigen rechtliche Vorgaben im Sinne des Verbraucherschutzes, insbesondere die Verbraucherrechterichtlinie, die Wohnimmobilienkreditrichtlinie, das Verbraucherstreitbeilegungsgesetz sowie das Risikobegrenzungsgesetz. Um eine Überschuldung des Darlehensnehmers zu vermeiden, stellen

wir vor Kreditvergabe Mindestanforderungen an die Haushaltsrechnung. Die Einkommenssituation, Lebenshaltungskosten und Kosten für weitere Kredite des Darlehensnehmers sind hierbei maßgeblich (siehe Kapitel „Nachhaltige Immobilienfinanzierung“).

Der Umgang mit den Kunden spielt auch eine zentrale Rolle, wenn bei der Bedienung bzw. Rückzahlung eines Darlehens Probleme auftreten. Hier ist es die Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Intensivbetreuung, mit den Kunden partnerschaftlich nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Je nach individueller Situation des Kunden werden Möglichkeiten erarbeitet, wie Zahlungsprobleme und/oder Rückstände behoben werden können. Hat der Kunde zum Beispiel die vertraglich vereinbarte Option zur Tilgungsreduzierung, ist dieses Mittel meist die erste Wahl. Eine Sicherheitenverwertung (Abwicklung) erfolgt als allerletzte Maßnahme und nur dann, wenn aus Sicht der Bank alle anderen Möglichkeiten (insbesondere der eigenhändige Verkauf) bereits ausgeschöpft wurden.

Auslagerungen und Dienstleister

Bei der Auswahl der Auslagerungsunternehmen liegt der Fokus auf Unternehmen in Deutschland, der Europäischen Union oder dem Europäischen Wirtschaftsraum. Aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen in diesen Ländern ist von der Einhaltung anerkannter Standards (zum Beispiel zu Arbeitssicherheit oder Gesundheitsschutz, Gewerkschafts-

und Versammlungsfreiheit, Umweltschutz) auszugehen. Im Rahmen der turnusmäßigen Risikobewertung von Auslagerungen werden seit dem Geschäftsjahr 2022 auch die Aspekte „Sicherstellung der Einhaltung sozialer Mindeststandards“, „Abschätzung von physischen Risiken für die Leistungserbringung des Dienstleisters“ (aufgrund des Standorts oder des Geschäftsmodells) sowie „Abschätzung von transitorischen Risiken in Bezug auf das Geschäftsmodell des Dienstleisters“ berücksichtigt. Im Beschaffungshandbuch ist festgelegt, dass neben den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit auch die Grundsätze des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit zu beachten sind.

Mit Dienstleistern und Zulieferern arbeiten wir insbesondere im IT-Bereich und Facility Management (inklusive Büromaterialien und Kantine) zusammen.

Das ab dem Jahr 2023 geltende deutsche Lieferkettengesetz trifft die MHB aufgrund der Größe nur indirekt als Teil anderer Lieferketten. Dennoch ist sich die Bank ihrer Verantwortung bewusst und im Rahmen ihrer Möglichkeiten bemüht, die Bestimmungen zu berücksichtigen. So haben wir im Berichtsjahr auch unsere Dienstleister aufgefordert, uns mitzuteilen, wie sie sich auf das Lieferkettengesetz vorbereitet haben. Die Rückmeldungen werden im Jahr 2023 weiter ausgewertet.



MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Wissen, ihren Kompetenzen und ihrem Engagement stellen die Basis unseres Erfolgs dar. Deswegen wollen wir externe Talente werben und interne Potenzialträger entwickeln. Das Wohlergehen, die Entwicklung, Zufriedenheit, Gesundheit und Diversität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben höchste Priorität. Unsere Personalpolitik beruht dementsprechend auf den folgenden Säulen:

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

Unternehmens- und Führungskultur

Die Unternehmenskultur der MHB zeichnet sich durch ein soziales und familiäres Arbeitsumfeld aus, in dem Kollegialität, Hilfsbereitschaft im Team und das Interesse am gemeinsamen Erfolg im Vordergrund stehen. Die systematische Mitarbeiterentwicklung und eine wirksame Führung sind für uns daher selbstverständlich. Die Führungskräfte der MHB spielen dabei eine zentrale Rolle. Durch Seminare für unsere Führungskräfte und unser internes Führungskräftebildungsprogramm „Leadership Days“, welches 2022 nach Pandemiebedingter Pause wieder stattfinden konnte, fördern wir die

Kompetenzen unserer Führungskräfte und informieren sie über neue Betriebsvereinbarungen, Gesetzesänderungen und die Instrumente der MHB für die Personalarbeit. Das Onboarding neuer Führungskräfte hat über Webinare und persönliche Einarbeitungsgespräche zu den internen Führungswerkzeugen sowie externe Schulungen und Trainings stattgefunden. 2022 haben wir erneut ein breit angelegtes Führungskräftebildungsprogramm gestartet, das über mehrere Module und Coaching-Elemente die Führungsleitsätze vermittelt.

In formalisierten und auch informellen regelmäßigen Feedback-Gesprächen (inklusive Jahresgesprächen) tauschen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte über ihre Aufgaben, Ziele, Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten und -pläne sowie die Zusammenarbeit und Zufriedenheit aus. Diese Gespräche sollen insbesondere das Vertrauen und die kooperative, konstruktive Zusammenarbeit fördern sowie mögliche Entwicklungschancen aufzeigen und konkret verfolgbar machen. Ein interner Leitfaden bietet Orientierung, um eine konstruktive Feedback-Kultur und einen partnerschaftlichen Dialog zu etablieren.

Arbeitgeberattraktivität

Die MHB möchte ein attraktiver Arbeitgeber sein. Hierzu bieten wir zum einen zukunftssichere Arbeitsplätze mit attraktiver Vergütung, interessanten Aufgaben und weitreichenden Entwicklungsmöglichkeiten. Zum anderen stellen wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unabhängig davon, ob sie in Voll- oder Teilzeit arbeiten, umfangreiche

Sozialleistungen bereit und legen Wert auf ein positives Arbeitsklima, ein partnerschaftliches Miteinander und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wir bauen unsere Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich aus und bemühen uns darum, ihren verschiedenen Karriere- und Lebensphasen sowie neuen Entwicklungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden. Bei der MHB haben 91 % der Beschäftigten einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Obwohl der Arbeitsmarkt weiterhin sehr dynamisch ist, stieg die Mitarbeiterfluktuation im Jahr 2022 nur leicht an auf 6,4 %. Die Betriebszugehörigkeit von durchschnittlich elf Jahren deutet insgesamt auf eine allgemeine Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.

Faire Bezahlung

Die Vergütungssysteme der MHB erfüllen die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung und werden gemäß § 16 der Institutsvergütungsverordnung jährlich im Offenlegungsbericht der MHB veröffentlicht. 54,8 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach Tarif bezahlt, alle anderen außertariflich. Die Vergütungsstrategie und die Vergütungsgrundsätze der Bank legen den Rahmen für eine angemessene Vergütung fest. Die MHB legt besonderen Wert darauf, dass keine Anreize für ein übermäßiges Risikoverhalten der Beschäftigten gesetzt werden.

Die Gesamtvergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im außertariflichen Bereich enthält eine Erfolgsprämie, die sich nach der individuellen Zielerreichung des Einzelnen



sowie dem allgemeinen Bankerfolg richtet. Auch im Tarifbereich erfolgt die Berechnung einer Leistungsprämie anhand der persönlichen Leistung sowie des Bankerfolgs und ist für besonders leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zusätzliche, freiwillige Vergütung der Bank.

Als Zeichen der Wertschätzung hat die MHB außerdem allen tariflichen und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch im angepassten Maße den Auszubildenden sowie Werkstudentinnen und Werkstudenten einen steuer- und abgabefreien Inflationsausgleich anteilig zu ihrer Arbeitszeit für das Jahr 2023 gezahlt.

Personalentwicklung

Unsere Märkte und Arbeitswelten verändern sich stetig. Dies wirkt sich auf unsere Aufgaben, Prozesse und Arbeitsweisen aus. Um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu unterstützen, fördern und trainieren wir neue Fähigkeiten und Kompetenzen. Neben internen und externen fachspezifischen Seminaren werden auch Veranstaltungen zu Methodenkenntnissen wie Projektmanagement, Prozessdokumentation und Soft Skills wie Konfliktlösung und Feedback angeboten. Mit dem Personalentwicklungsbudget jeder Abteilung können zudem Sprachkurse in Wirtschaftsenglisch, Französisch, Spanisch oder Deutsch als Fremdsprache sowie Seminare zur Entwicklung von Soft Skills und betriebswirtschaftliche Weiterbildungen wahrgenommen werden. Für berufliche Fort- und Weiterbildungen, die über den Seminarcharakter hinausgehen und mehrere Monate oder auch Jahre laufen, übernimmt die Bank bis zu 50 % der Studiengebühren und genehmigt Sonderurlaub für abzulegende Prüfungen. 2022 wurden zwölf Vereinbarungen zur Förderung der beruflichen Fortbildung abgeschlossen.

Um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen möglichst einfachen und umfassenden Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten bereitzustellen, hat die Bank eine Online-Lernplattform implementiert. Neben diesen flexiblen Online-Möglichkeiten konnten 2022 auch wieder erste Präsenzs Schulungen nach der pandemiebedingten Pause stattfinden, sodass zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berichtszeitraum ihre Kompetenzen und Fähigkeiten erweitern konnten. Insgesamt gab es im Jahr 2022 342 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die die Angebote unserer Inhouse-Academy genutzt haben, darunter auch die Veranstaltungen unserer hausinternen BauFi-Akademie. Es handelt sich dabei um ein bereichsinternes Weiterbildungsprogramm zu ausgewählten Fachthemen der Immobilienfinanzierung. Das Programm ist speziell auf die Anforderungen der MHB zugeschnitten und bietet die Möglichkeit, Wissen zu aktualisieren und weiter zu vertiefen. Sehr erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in speziellen Modulen Fachthemen auf Experten-Level diskutieren.

Darüber hinaus werden nicht nur bei Einstellungen, sondern auch bei Versetzungen Einarbeitungspläne sowie Schulungs- und Trainingspläne erstellt. So werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich auf ihre Aufgaben vorbereitet.

Interne Traineeprogramme in verschiedenen Abteilungen bieten Potenzialträgern die Chance zur Fort- oder Ausbildung in unseren zentralen Geschäftsfeldern. 2022 haben drei Trainees Einblicke in die verschiedenen Fachabteilungen der MHB erhalten. Dabei wurden sie individuell von Mentorinnen und Mentoren begleitet. Wir bieten zur Nachwuchssicherung zudem ein duales Studium „Betriebswirtschaftslehre mit Vertiefung Bank-, Finanz- und Risikomanagement“ in Zusammenarbeit mit der Hochschule München an. 2022 wurde eine weitere Studentin neu bei uns eingestellt.

Des Weiteren haben wir bereits vor zwei Jahren ein Quereinsteiger-Programm für Kreditsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter in der Immobilienfinanzierung entwickelt. Das Programm läuft über vier Monate und beinhaltet Theorie- und Praxisphasen, die von externen Trainerinnen und Trainern und von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen unterstützt werden. Das Programm ist kostenfrei und wird von Beginn an nach Bankentarif vergütet. 2022 haben sechs Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger unser Programm erfolgreich abgeschlossen.

Seit vielen Jahren bildet die MHB junge Menschen zu Bankkaufleuten, Kaufleuten für Büromanagement sowie Fachinformatikern aus. Als eines der wenigen Unternehmen unserer Branche ermöglichen wir die Ausbildung ebenfalls in Teilzeit, um beispielsweise jungen Eltern eine Berufsperspektive zu eröffnen. Im Jahr 2022 haben vier neue Auszubildende bei der Bank begonnen. Insgesamt hat die Bank damit zwölf Auszubildende.

Vielfalt und Chancengleichheit

Wir sind der Überzeugung, dass die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere Kultur positiv beeinflusst und einen zentralen Baustein unseres Erfolgs darstellt. Aus diesem Grund haben wir bereits 2014 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und fühlen uns ihren Inhalten maßgeblich verpflichtet: Wir bringen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wertschätzung entgegen und fördern einen respektvollen Umgang, unabhängig von Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion, politischen und sonstigen Anschauungen, Geschlecht, Behinderung, Alter, sexueller Identität, nationaler oder sozialer Herkunft und Sprache. Wir dulden keine Form der Diskriminierung innerhalb der MHB. Alle Mitarbeiterinnen



und Mitarbeiter werden hierzu geschult. Für den Fall, dass sich Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter diskriminiert fühlen, ist ein Beschwerdemechanismus im Haus implementiert. Im Berichtsjahr 2022 sind keine Beschwerden eingegangen. Die geltende Rechtsordnung und alle behördlichen Vorschriften in Deutschland bilden die Grundlage für die Durchsetzung der allgemeinen Gleichbehandlung in der MHB. Auch bei der Auswahl und der weiteren Entwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind wir der Chancengleichheit auf allen Ebenen verpflichtet.

Bereits seit mehreren Jahren hat die MHB einen Schwerbehindertenvertreter und eine Stellvertreterin, die 22 Schwerbehinderte und Gleichgestellte im Berichtsjahr vertreten haben, darunter drei neue Gleichstellungen. In ihrem Amt kümmern sie sich um die Interessen und die Eingliederung schwerbehinderter und gleichgestellter Kolleginnen und Kollegen. Sie helfen und beraten sie bei verschiedensten Fragen. Außerdem nehmen sie Mitwirkungs- und Anhörungsrechte wahr und nehmen an Sitzungen des Betriebsrats teil.

Im Jahr 2022 hat eine informelle Arbeitsgruppe sich darum gekümmert, Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion weiter voranzubringen. Sie hat z. B. den Deutschen Tag der Vielfalt genutzt, um mit einem Aktionstag gesondert Aufmerksamkeit auf das Thema zu lenken. Die bisherigen Aktivitäten wie auch die bisher erhobenen Daten (siehe im Folgenden) stellen die Basis dafür dar, um im nächsten Jahr eine zur MHB passende Diversitätsstrategie mit entsprechenden Zielen und Maßnahmen zu erarbeiten.

DIVERSITÄTSKENNZAHLEN 2022:

Nationalitäten:	29
Geschlechterverteilung:	344 Männer (49,8 %) und 347 Frauen (50,2 %)
Anteil Frauen	
» Vorstand:	0 %
» Erste Führungsebene:	17,6 %
» Zweite Führungsebene:	18,8 %
» Dritte Führungsebene:	29,4 %
» Aufsichtsrat:	17 %
Altersstruktur ¹¹:	
» <30 Jahren:	63 Angestellte
» 30-50 Jahren:	381 Angestellte
» >50 Jahre:	228 Angestellte
Schwerbehinderte:	22 Angestellte

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Eine ausgewogene Work-Life-Balance, insbesondere auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, haben bei der MHB einen hohen Stellenwert. Wir wissen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so nicht nur glücklicher und zufriedener, sondern auch effizienter, produktiver und motivierter sind. Je nach Lebensalter und -phase unterscheiden sich die Schwerpunkte und Bedürfnisse an die Vereinbarkeit. Wir bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern daher unterschiedlichste Lösungen an, darunter verschiedene flexible Arbeitszeitmodelle, Gleitzeit- und Freizeitkonten. Wir wollen so auch den Wiedereinstieg nach einer Eltern- oder Pflege-

zeit unterstützen. Bereits im Vorjahr wurden im Zuge der Coronapandemie Homeoffice-Regelungen ausgeweitet. Um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch weiterhin die Möglichkeit flexiblen Arbeitens zu ermöglichen und unsere Wettbewerbsposition als attraktiver Arbeitgeber zu stärken, haben wir im Jahr 2022 weiter daran festgehalten. Dies bedeutet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl von zu Hause, im Büro oder von unterwegs arbeiten können.

Wichtig ist uns, den Bedürfnissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf hybrides Arbeiten gerecht zu werden. Hierzu gehören auch attraktive, bedürfnisgerechte Büroarbeitsplätze. Daher wurde im Jahr 2022 eine Mitarbeiterbefragung angestoßen, an der 72 % der Belegschaft teilgenommen haben. Die Ergebnisse der Befragung unterstützen die Entwicklung eines entsprechenden Konzepts im Jahr 2023.

Die MHB möchte ein familienfreundlicher Arbeitgeber sein. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 befanden sich 23 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit. Zentrale Themen im Berichtsjahr, mit denen wir uns beschäftigt haben, waren die Fragen, welche Rolle Führungskräfte zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen, wie Fachkräfte noch besser gewonnen und gesichert werden können und wie die Vereinbarkeit für Frauen wie auch Männer bestmöglich realisiert werden kann. Als Unternehmen mit Sitz in München haben wir uns gefreut, im Jahr 2022 Eltern an dem in Bayern schulfreien Buß- und Betttag wieder eine kostenlose Kinderbetreuung anbieten zu können.

¹¹ nur MHB, ohne Mitarbeitende, die sich derzeit in ihrer passiven Altersteilzeit befinden und ohne Aushilfen



Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns besonders wichtig. Der Krankenstand von 4,5 % im Berichtsjahr liegt deutlich unter dem deutschlandweiten Durchschnitt.¹² Zwölf Wege- und Arbeitsunfälle wurden 2022 gemeldet. Die MHB beschäftigt ihre 691¹³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausschließlich in Deutschland und erfüllt die strengen Vorschriften zum Arbeitsrecht und Arbeitsschutz, die im Land gelten. Der zentrale Arbeitsschutzausschuss der MHB (Health and Safety Committee) ist für die Erkennung und Vermeidung von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken im Arbeitsalltag verantwortlich. Der Ausschuss tagt vierteljährlich. Er ist unter anderem für die Etablierung der Prozesse und Maßnahmen zum Schutz der Arbeitssicherheit und Gesundheit zuständig. Beispielsweise führt die Bank regelmäßig Brandschutzbegehungen und Gefährdungsbeurteilungen der Arbeitsplätze durch. Darüber hinaus werden psychische Belastungen am Arbeitsplatz und besondere Gefährdungen für schwangere Mitarbeiterinnen überwacht und besprochen. Unter dem Vorsitz des Vorstandsvorsitzenden werden Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes auch mit dem Betriebsrat, der Personalabteilung und den jeweils relevanten Fachabteilungen diskutiert.

Die Sicherheitsbeauftragten unterstützen den Arbeitsschuttsausschuss bei der Umsetzung von Prozessen und Maßnahmen.

Zentrales Thema im Arbeitsschutz war weiterhin die Coronapandemie und ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unsere Arbeitsplätze bzw. die Sozial Einrichtungen, wie die Kantine. Im Fokus stand dabei die Sicherheit der Kolleginnen und Kollegen und wir haben immer versucht, im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und vor dem Hintergrund des Pandemiegeschehens möglichst sichere und gleichzeitig praktikable Lösungen zu finden. Ein weiteres Thema war die Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen für den sicheren Betrieb. Darüber hinaus mussten Schulungen aktualisiert und Prozesse überarbeitet werden, um Verantwortungen ordnungsgemäß zu definieren und zu dokumentieren.

Über die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben zum Arbeitsschutz hinaus will die MHB die psychische und physische Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganzheitlich fördern und schützen. Von unserem Betriebsarzt wurden 64 Vorsorgeuntersuchungen gegen Hautkrebs durchgeführt und 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten Gripeschutzimpfungen. Darüber hinaus fanden 86 Augenuntersuchungen zur Vorsorge am Bildschirmarbeitsplatz statt. Auch Covid-

19-Drittimpfungen wurden innerhalb der Bank im Jahr 2022 fortgesetzt. 68 Kolleginnen und Kollegen haben dieses Angebot wahrgenommen.

Neben der betriebsärztlichen Betreuung, einschließlich der genannten Risikovorsorgeuntersuchungen, bieten wir im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements eine Reihe von Maßnahmen an, mit denen die Bank die Gesundheit und Fitness ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert. Hierzu gehört das Programm PFIF!, mit dem die MHB individuelle Sport- oder Gesundheitskurse fördert. Zudem bezuschusst die Bank seit Januar 2022 auch die Mitgliedschaft bei Fitnessstudios und Sportvereinen. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 haben 176 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Berichtsjahr diesen Zuschuss erhalten. Zudem gab es eine Veranstaltung zum Thema Achtsamkeit.

Das Angebot der Unfallversicherung für alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von Hierarchie und Gehalt, weltweit und rund um die Uhr, auch außerhalb der Arbeitszeit, besteht weiterhin. Bei entsprechenden Folgeschäden oder Invalidität nach einem Unfall greift dieser Versicherungsschutz ebenfalls.

¹² Der durchschnittliche Krankenstand in Deutschland des Jahres 2022 belief sich auf rund 5,6 %.
Quelle: Statista

¹³ Gesamtzahl der Angestellten zum Stichtag 31.12.2022, ohne den Tochterunternehmen sowie ohne Aushilfen, Werkstudentinnen und Werkstudenten oder Leiharbeiternehmer

GRI-INDEX

Allgemeine Hinweise

Wir orientieren uns bei unserer Berichterstattung am Standard der Global Reporting Initiative (GRI). Zudem fühlen wir uns den Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) verpflichtet und möchten ein Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) leisten. Aus diesem Grund haben wir die GRI-Indikatoren, zu denen wir berichten und die sich darüber hinaus auch auf den UNGC oder die SDGs beziehen, gesondert gekennzeichnet.

Wir leisten einen Beitrag zu folgenden SDGs:



ORGANISATIONSPROFIL

GRI-Indikator	Beschreibung des Indikators	Verweis im Bericht	Bezug zu UNGC / SDGs
GRI 2-1	Organisationsprofil	Nachhaltiges Geschäftsmodell: Geschäftsmodell und -strategie Soziale Verantwortung: Menschenrechte	
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Über diesen Bericht	
GRI 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Über diesen Bericht Impressum	
GRI 2-5	Externe Prüfung	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Nachhaltiges Geschäftsmodell: Geschäftsmodell und -strategie Kunden und Geschäftspartner	
GRI 2-7	Angestellte	Nachhaltiges Geschäftsmodell: Geschäftsmodell und -strategie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	UNGC: Prinzip 6
GRI 2-8	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind	Soziale Verantwortung: Menschenrechte Kunden und Geschäftspartner	
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Nachhaltiges Geschäftsmodell: Geschäftsmodell und -strategie Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Governance Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Unternehmens- und Führungskultur	

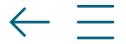
**ORGANISATIONSPROFIL**

GRI-Indikator	Beschreibung des Indikators	Verweis im Bericht	Bezug zu UNGC / SDGs
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Governance	
GRI 2-11	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Governance	
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Governance	
GRI 2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Governance	
GRI 2-19	Vergütungspolitik	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Faire Bezahlung	
GRI 2-23	Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Über diesen Bericht Soziale Verantwortung: Menschenrechte	UNGC: Prinzip 10
GRI 2-27	Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Compliance	
GRI 2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Nachhaltiges Geschäftsmodell: Stakeholder-Engagement	
GRI 2-29	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltiges Geschäftsmodell: Stakeholder-Engagement	
GRI 2-30	Tarifverträge	Soziale Verantwortung: Menschenrechte	UNGC: Prinzip 3 SDG 8
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Nichtfinanzieller Bericht 2021 (unverändert)	
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	Nachhaltiges Geschäftsmodell: Nachhaltigkeitsansatz	
GRI 3-3	Management von wesentlichen Themen	Über diesen Bericht	

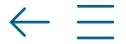


ÖKONOMIE

GRI-Indikator	Beschreibung des Indikators	Verweis im Bericht	Bezug zu UNGC / SDGs
GRI 3-3	Managementansatz: Wirtschaftliche Leistung	Nachhaltiges Geschäftsmodell	
GRI 201-1	Unmittelbarer erzeugter und ausgeschütteter Wert	Nachhaltiges Geschäftsmodell: Geschäftsmodell und -strategie Geschäftsbericht	SDG 8
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Risikomanagement	
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Geschäftsbericht	
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Keine	
GRI 3-3	Managementansatz: Indirekte ökonomische Auswirkungen	Soziale Verantwortung	
GRI 203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Soziale Verantwortung: Nachhaltige Immobilienfinanzierung	SDG 9 + 11
GRI 203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	Soziale Verantwortung: Nachhaltige Immobilienfinanzierung Soziale Verantwortung: Soziales Engagement	SDG 3 + 11 + 13
GRI 3-3	Managementansatz: Korruptionsbekämpfung	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Compliance	
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Compliance	SDG 16
GRI 205-2	Kommunikationen und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Compliance	SDG 16
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Compliance	SDG 16
GRI 3-3	Managementansatz: Wettbewerbswidriges Verhalten	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Compliance	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Compliance	SDG 16
GRI 3-3	Managementansatz: Steuern	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	
GRI 207-1	Steuerkonzept	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Governance	
GRI 207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Governance	
GRI 207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Governance	

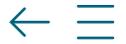
**ÖKOLOGIE**

GRI-Indikator	Beschreibung des Indikators	Verweis im Bericht	Bezug zu UNGC / SDGs
GRI 3-3	Managementansatz: Materialitäten	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 SDG 12
GRI 301-2	Eingesetzte rezyklierte Ausgangsstoffe	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 SDG 12
GRI 3-3	Managementansatz: Energie	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 UNGC: Prinzip 9
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 SDG 7 + 12 + 13
GRI 302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 SDG 13
GRI 302-3	Energieintensität	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 UNGC: Prinzip 9 SDG 13
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 UNGC: Prinzip 9 SDG 13



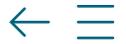
ÖKOLOGIE

GRI-Indikator	Beschreibung des Indikators	Verweis im Bericht	Bezug zu UNGC / SDGs
GRI 3-3	Managementansatz: Wasser und Abwasser	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 UNGC: Prinzip 9
GRI 303-3	Wasserentnahme	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	
GRI 3-3	Managementansatz: Emissionen	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 UNGC: Prinzip 9
GRI 305-1,2,3	GHG Scope 1-3	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 UNGC: Prinzip 9 SDG 12 + 13
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	UNGC: Prinzip 7 UNGC: Prinzip 8 SDG 13
GRI 3-3	Managementansatz: Abfall	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	SDG 12
GRI 306-3	Angefallender Abfall	Ökologische Verantwortung: Umwelt- und Klimaschutz an unseren Standorten	SDG 12
GRI 3-3	Managementansatz: Umwelt-Compliance	Soziale Verantwortung: Menschenrechte	



SOZIALES

GRI-Indikator	Beschreibung des Indikators	Verweis im Bericht	Bezug zu UNGC / SDGs
GRI 3-3	Managementansatz: Beschäftigung	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Arbeitgeberattraktivität	UNGC: Prinzip 6 SDG 5 + 8
GRI 401-2	Betriebliche Leistungen, die nur VZ-, aber nicht TZ-Angestellten angeboten werden	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Arbeitgeberattraktivität	SDG 3 + 8
GRI 401-3	Elternzeit	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben	UNGC: Prinzip 6 SDG 5 + 8
GRI 3-3	Managementansatz: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	Soziale Verantwortung: Menschenrechte	
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Soziale Verantwortung: Menschenrechte	UNGC: Prinzip 3 SDG 8
GRI 3-3	Managementansatz: Arbeits- und Gesundheitsschutz	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	
GRI 403-1	Managementsystem	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	SDG 3 + 8
GRI 403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	SDG 3 + 8
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	SDG 3 + 8
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	SDG 3 + 8
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	SDG 3 + 8
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	SDG 3 + 8
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz	SDG 3 + 8
GRI 3-3	Managementansatz: Aus- und Weiterbildung	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Personalentwicklung	
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Personalentwicklung	UNGC: Prinzip 6 SDG 4 + 8
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistungen und ihrer Karriereentwicklung erhalten	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Arbeitgeberattraktivität	UNGC: Prinzip 6 SDG 8
GRI 3-3	Managementansatz: Diversität und Chancengleichheit	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Vielfalt und Chancengleichheit	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Vielfalt und Chancengleichheit	UNGC: Prinzip 6 SDG 5 + 8
GRI 3-3	Managementansatz: Nichtdiskriminierung	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Vielfalt und Chancengleichheit	



SOZIALES

GRI-Indikator	Beschreibung des Indikators	Verweis im Bericht	Bezug zu UNGC / SDGs
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Vielfalt und Chancengleichheit	UNGC: Prinzip 6 SDG 5 + 8
GRI 3-3	Managementansatz: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	Soziale Verantwortung: Menschenrechte	UNGC: Prinzip 3
GRI 3-3	Managementansatz: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	Soziale Verantwortung: Menschenrechte	UNGC: Prinzip 1 UNGC: Prinzip 2 UNGC: Prinzip 4
GRI 3-3	Managementansatz: Lokale Gemeinschaften	Soziale Verantwortung: Soziales Engagement	
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzung und Förderprogrammen	Soziale Verantwortung: Soziales Engagement	
GRI 3-3	Managementansatz: Soziale Bewertung der Lieferanten	Kunden und Geschäftspartner	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Kunden und Geschäftspartner: Auslagerungen und Dienstleistungen	UNGC: Prinzip 1 SDG 8
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Kunden und Geschäftspartner	UNGC: Prinzip 1 SDG 8
GRI 3-3	Managementansatz: Politische Einflussmaßnahme	Soziale Verantwortung: Soziales Engagement	UNGC: Prinzip 10
GRI 415-1	Parteispenden	Soziale Verantwortung: Soziales Engagement	SDG 16
GRI 3-3	Managementansatz: Marketing und Kennzeichnung	Kunden und Geschäftspartner	
GRI 417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	Kunden und Geschäftspartner: Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern	SDG 12
GRI 3-3	Managementansatz: Schutz der Kundendaten	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Datenschutz	
GRI 418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Verantwortungsvolle Unternehmensführung: Datenschutz	SDG 16



VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Berichterstattung

An die Münchener Hypothekbank eG, München

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach § 340a Abs. 1a i.V.m. § 289b Abs. 3 HGB der Münchener Hypothekbank eG, München (im Folgenden die „Genossenschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung sind die in dem nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen.

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 und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“)

und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigener, in Abschnitt „Taxonomie – Offenlegung“ des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

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 erachtet haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Berichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Taxonomie – Offenlegung“ des nichtfinanziellen Berichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG DES PRÜFUNGSVERBANDS

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unser Prüfungsverband wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

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 betriebswirtschaftliche 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 für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022, mit Ausnahme der in dem nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit § 340a Abs. 1a i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Taxonomie – Offenlegung“ des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen 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 haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation,
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht,

- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht,
- analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben im nichtfinanziellen Bericht,
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahresabschluss und Lagebericht,
- Beurteilung der Darstellung des nichtfinanziellen Berichts,
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht.

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit § 340a Abs. 1a i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Taxonomie – Offenlegung“ des nichtfinanziellen Berichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem nichtfinanziellen Bericht genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab.

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG FÜR DEN VERMERK

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Genossenschaft geschlossenen Auftrags. Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Genossenschaft durchgeführt und der Vermerk nur zur Information der Genossenschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Folglich ist er möglicherweise für einen anderen als den vorgenannten Zweck nicht geeignet.

Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Genossenschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Bonn, 13. März 2023

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 | Ansprechpartner

Stab
nachhaltigkeit@muenchenerhyp.de
Münchener Hypothekenbank eG

Konzeption | Gestaltung

MPM – Part of RYZE Digital
www.mpm.de



Münchener Hypothekenbank eG
Karl-Scharnagl-Ring 10 | 80539 München
Postfach 22 13 51 | 80503 München
☎ +49 89 5387-0
✉ info@muenchenerhyp.de
www.muenchenerhyp.de