

Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach § 21 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) für das Jahr 2025

Durch das „Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“ wurde für die Münchener Hypothekenbank eG die Pflicht eingeführt, turnusmäßig über Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren Wirkung sowie über Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu berichten.

1. Statistische Angaben, §§ 21 Abs. 2, 22 Abs. 3 EntgTranspG für 2025

Durchschnittliche Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten: 371,5

Durchschnittliche Gesamtzahl der männlichen Beschäftigten: 401,5

Durchschnittliche Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Vollzeit: 206,5

Durchschnittliche Anzahl der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit: 165

Durchschnittliche Anzahl der männlichen Beschäftigten in Vollzeit: 344,5

Durchschnittliche Anzahl der männlichen Beschäftigten in Teilzeit: 57

2. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, § 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 EntgTranspG für 2025

An dieser Stelle verweisen wir auf unsere [Nichtfinanzielle Erklärung](#), Kapitel Soziale Informationen, Seite 85ff

Zitat aus dem Nichtfinanziellen Bericht, Seite 88:

„Spezifische Konzepte zur Beseitigung von Diskriminierung, Förderung der Chancengleichheit oder andere Möglichkeiten zur Förderung von Vielfalt und Inklusion Die Diversitätsrichtlinie sowie die Richtlinie für Menschenrechte & Diversität (vgl. ESRS S1-1, Absatz 19) bilden den Rahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion. Zur Förderung der Chancengleichheit und zur Vermeidung von Diskriminierung gegenüber bestimmten Mitarbeitengruppen – darunter Eltern und Pflegende, Frauen, Mitarbeitende mit nichtdeutscher Herkunft, Jugendliche sowie schwerbehinderte Mitarbeitende – hat die Münchener Hypothekenbank ein umfassendes Maßnahmenpaket etabliert. Flexible Arbeitszeitmodelle wie individuelle Teilzeitleösungen, Flexwork, Vertrauensarbeitszeit sowie die neue MHB-Auszeit unterstützen die Mitarbeitenden dabei, berufliche Anforderungen mit ihrer persönlichen Lebenssituation bestmöglich zu vereinbaren. An ausgewählten Tagen im Jahr, wie etwa dem schul-, jedoch nicht arbeitsfreien Buß- und Betttag, stellt die Bank zudem eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung bereit. Zur gezielten Förderung von Frauen bietet das Female-Empowerment-Programm Unterstützung in der Karriereentwicklung und schafft wertvolle



MünchenerHyp

Vernetzungsmöglichkeiten. Mitarbeitende mit nichtdeutscher Herkunft werden durch von der Bank finanzierte Deutschkurse beim Spracherwerb unterstützt. Darüber hinaus verfügt die Münchener Hypothekenbank über eine Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie eine Schwerbehindertenvertretung, die als eigenständige Gremien die spezifischen Interessen dieser Gruppen vertreten und damit maßgeblich zu einer inklusiven Unternehmenskultur beitragen. Erfassung der Gründe für Diskriminierung in den Konzepten Die Diversitätsrichtlinie umfasst die folgenden Dimensionen: Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft/Nationalität, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung, Behinderung und soziale Herkunft, ergänzt durch Merkmale wie Ausbildung, Erfahrung, Lebensphasen, Persönlichkeit, Werte und Einstellungen sowie Vermögen.“

3. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, § 21 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EntgTranspG

Tarifliche Mitarbeitende:

Die grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungsverfahren der Münchener Hypothekenbank bei tariflichen Mitarbeitenden beruhen auf dem Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe, der auf diskriminierungsfreien Kriterien aufgebaut ist. In einigen Fällen werden über die tariflichen Zahlungen hinausgehende Zulagen gewährt. Diese sind im Wesentlichen von der Erfahrung und der qualifizierten Aufgabenwahrnehmung des jeweiligen Mitarbeitenden abhängig und in den jeweiligen Arbeitsverträgen oder in ergänzenden Vereinbarungen geregelt. Strukturelle Auffälligkeiten haben sich nicht ergeben.

Außertarifliche Mitarbeitende:

Die grundlegenden Entgeltregelungen und Arbeitsbewertungen der Münchener Hypothekenbank bei außertariflichen Mitarbeitenden beruhen auf Betriebsvereinbarungen über ein außertarifliches Vergütungssystem für AT-Mitarbeitende und über die variable Vergütung im AT-Bereich sowie auf einzelvertraglichen Regelungen. Die Betriebsvereinbarungen sind auf diskriminierungsfreien Kriterien aufgebaut. Die AT-Vergütung beginnt 15 Prozent über der höchsten Tarifstufe des Manteltarifvertrages für das private Bankgewerbe. Die Vergütung der außertariflichen Mitarbeitenden erfolgt gemäß des Anforderungsspektrums der jeweiligen Position. Dabei werden Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung und ggf. Führungserfahrung bei der Festlegung berücksichtigt. Außertarifliche Mitarbeitende erhalten ein jährliches Festgehalt (zahlbar in 12 Monatsbeiträgen) und eine jährliche variable Erfolgsprämie, die von der individuellen Leistung und dem Bankerfolg der Münchener Hypothekenbank abhängig ist. Das Festgehalt wird jährlich überprüft. Strukturelle Auffälligkeiten haben sich nicht ergeben.