



Münchener Hypothekenbank

NACHHALTIGKEITSMAGAZIN
2025

Vorwort

Dr. Holger Horn

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Transformation der deutschen Wirtschaft stellt uns alle vor große Herausforderungen. Bis 2030 werden in Deutschland Mehrinvestitionen in Höhe von 1,4 Billionen Euro erforderlich sein – und wir als Münchener Hypothekenbank können dazu beitragen, diese Mittel gezielt in eine nachhaltige Zukunft zu lenken. Finanzierungen für neue Heiztechniken, Gebäudesanierungen und nachhaltige Neubauten werden hierbei eine zentrale Rolle spielen.

“

**Lassen Sie uns diesen Weg
gemeinsam gehen – mit
Verantwortung, Entschlossenheit
und Innovationskraft.”**

Wir bekennen uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie klar zum Pariser Klimaabkommen. Zudem hat unsere Wesentlichkeitsanalyse bestätigt, dass Klimaschutz und Energie zentrale Themen für uns und unsere Stakeholder sind. Dies bedeutet für uns, Finanzierungsentscheidungen nachhaltig zu treffen und innovative Lösungen für unsere Kundinnen und Kunden zu entwickeln, um die nachhaltige Transformation aktiv voranzutreiben.

Die regulatorischen Anforderungen an Kreditinstitute im Bereich Nachhaltigkeit wachsen stetig. Doch für uns sind sie nicht nur Verpflichtung, sondern auch ein Ansporn, unser Geschäftsmodell zukunftssicher auszurichten. Wir werden diesen Wandel verantwortungsvoll begleiten – mit einem klaren Fokus auf Stabilität, Nachhaltigkeit und die langfristige Wertschöpfung für unsere Kundinnen und Kunden.

Lassen Sie uns gemeinsam eine nachhaltige und zukunftsähnliche Wirtschaft gestalten. Denn die Entscheidungen, die wir heute treffen, werden das wirtschaftliche und ökologische Fundament der kommenden Generationen prägen.



Dr. Holger Horn
Vorsitzender des Vorstands



Ökologie. Klimaschutz als wichtigstes Ziel



Wir wollen unseren Beitrag zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5-Grad Celsius gemäß des Pariser Klimaabkommens leisten. Denn der Immobiliensektor ist ein bedeutender Verursacher von Treibhausgasen. Um hier einen wirksamen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, haben wir Ziele zur Einsparung von CO₂ in den Geschäftsbereichen und im Eigenbetrieb definiert und passende Maßnahmen entwickelt. Dabei richten sich die konkreten Klimaziele für das Kreditportfolio an den wissenschaftlich fundierten Dekarbonisierungspfaden des Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM). Alle unsere Vorhaben, Fortschritte und Entwicklungen schreiben wir in einem Transitionsplan fest, den wir jährlich prüfen und weiterentwickeln.

Verantwortungsvoll im Einklang mit den ökologischen Grenzen unseres Planeten zu handeln – das verstehen wir als unsere Aufgabe. Deshalb fördern wir aktiv den Klimaschutz bei der Münchener Hypothekenbank und haben das in unserer Strategie verankert: Sie integriert systematisch ökologische Aspekte in alle relevanten Geschäftsbereiche. Als wesentliche Themen im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit haben wir gemeinsam mit unseren Stakeholdern „Klimaschutz und Energie“ sowie die „Anpassung an den Klimawandel“ identifiziert.

Unser wirksamstes Instrument für Klimaschutz ist unser Kerngeschäft: das Kreditportfolio und die nachhaltigen Finanzierungslösungen für Privat- und Gewerbe Kunden. Gleichzeitig widmen wir uns auch den Klimaschutzfragen in unseren eigenen Gebäuden und reduzieren Emissionen und Ressourcenverbräuche.

→ Gemeinsam mehr erreichen

Um den fachlichen Austausch zu fördern, den Dialog zu unterstützen und die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Maßnahmen sicherzustellen, engagieren wir uns aktiv in verschiedenen Verbänden und Arbeitsgruppen.



→ Nachhaltig: Unsere Immobilienfinanzierung

Mit Hilfe verschiedener Produkte, insbesondere dem grünen Darlehen, fördern wir die Steigerung der Energieeffizienz im Gebäudesektor. Außerdem bieten wir unseren Kunden wohnwirtschaftliche Förderprogramme der KfW an, um die Finanzierung von energieeffizientem Wohneigentum zu unterstützen. Bei der Finanzierung von Gewerbeimmobilien legt die Münchener Hypothekenbank zunehmend Wert auf Immobilien, die über ein anerkanntes Nachhaltigkeitszertifikat wie DGNB, BREEAM, LEED oder HQE in sehr guter Ausprägung verfügen. Entsprechend unseres Impact Reportings konnten im vergangenen Berichtszeitraum 3,8 Tonnen CO₂-Emissionen pro Jahr und investierter Million Euro im Wohn- und Gewerbebereich eingespart bzw. vermieden werden.

→ Kapitalmarkt und Funding

Wir emittieren grüne Pfandbriefe, grüne Senior Preferred Bonds, grüne Senior Non-Preferred Bonds, grüne Tier 2 Bonds und grüne Commercial Papers. Solche Produkte antworten auf Herausforderungen unserer Zeit: Sie verbinden Stabilität in unsicheren Zeiten mit Investitionen in eine klimafreundliche Zukunft und stehen für eine Finanzwelt, die langfristige Verantwortung übernimmt. Im Jahr 2024 wurden nachhaltige Wertpapiere von circa 2,1 Mrd. Euro platziert.

Umweltmanagement in unseren Gebäuden

Insbesondere in unserer Zentrale in München engagieren wir uns ebenfalls für mehr Klimaschutz. Dafür ermitteln wir unseren Fußabdruck nach dem Greenhouse Gas Protocol und minimieren den Verbrauch von Energie, Wasser und Papier. Um strukturiert vorzugehen, haben wir in München mit der Einführung eines Umweltmanagementsystems begonnen.



Wir betreiben ein nachhaltiges und ressourcenschonendes Gebäudemanagement auf Basis der ISO 14.001



3 Fragen an... Sonja Reinhard

Die Münchener Hypothekenbank will Umweltbelastungen, die durch den Gebäudebetrieb entstehen, reduzieren. Wie gehen Sie vor?

Gebäude sind komplex, deshalb haben wir unseren Hauptstandort in München vom Keller bis zum Dach betrachtet und Risiken, aber vor allem auch Chancen evaluiert. Dabei sind einige besonders hohe Verbräuche aufgefallen. Darum haben wir uns als erstes gekümmert. Wichtig waren uns außerdem die Bereiche, in denen sich schnell etwas bewegen lässt.

Nennen Sie ein paar Beispiele.

Wir haben in allen Büroetagen die Beleuchtung auf LED umgerüstet und damit erhebliche Stromeinsparungen erzielt. Aber auch der Umbau der Gebäudeleittechnik (GLT), mit der wir Heizung und Lüftung steuern, hilft uns Strom zu sparen. Zusätzlich wurden die Außenjalousien an die GLT angeschlossen, so dass wir die Büroetagen – und hier vor allem nicht genutzte Räume – in den heißen Monaten gezielt verschatten können, damit wir weniger kühlen müssen.

Was haben Sie im letzten Jahr erreicht und welche Meilesteine streben Sie jetzt an?

Wir haben alle Pumpen für Lüftung und Heizung auf hocheffiziente Technologie umgestellt und diese in die digitale Steuerung integriert. Aber auch so einfache Dinge wie die Erneuerung von Fensterdichtungen standen auf dem Programm, um die Außenhülle abzudichten. Für die Zukunft planen wir weitere Leuchtmittelwechsel und ein noch effizienteres Abfalltrennsystem. Sehr gespannt sind wir schon jetzt auf die Impulse aus dem neu gegründeten Umwelt- und Nachhaltigkeitsteam.



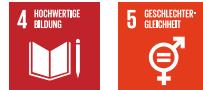
Wir haben uns zuerst den Themen gewidmet, bei denen wir schnell eine große Wirkung erzielen."

bei der Münchener Hypothekenbank und mit ihren Themen in der Abteilung XY angesiedelt.



Soziale Verantwortung. Gemeinschaft als Prinzip

Wir wollen einen sozialen Mehrwert schaffen, sowohl intern für unsere Mitarbeitenden als auch extern für die Gesellschaft. Unsere Aktivitäten im Bereich Soziale Nachhaltigkeit zählen auf folgende SDGs der Vereinten Nationen ein:



Wir freuen uns, dass es uns trotz anhaltenden Fachkräftemangels in unserer Branche immer wieder gelingt, neue Mitarbeitende zu gewinnen und sehen die Förderung von Vielfalt und ein gutes Arbeitsumfeld dabei als Schlüssel zum Erfolg. Gleichzeitig erleben wir, dass unsere Mitarbeitenden gerne Teil der Münchener Hypothekenbank sind – ein wichtiger Indikator für unsere gute Unternehmenskultur. Ein Beleg dafür ist unsere geringe Fluktuationsrate, die gegenüber dem Vorjahr nochmal gesunken ist.

Alle Mitarbeitenden tragen zum gemeinsamen Erfolg bei. Wir investieren deshalb gezielt in Personalentwicklung, gesundheitsmanagement und Beratungsangebote

BILDUNG UND WEITERBILDUNG

2024 wurden von unseren Mitarbeitenden insgesamt 1.350 Weiterbildungsangebote wahrgenommen. 330 Teilnehmende verzeichneten

Die MHB 2024 in Zahlen und Fakten



740

Mitarbeitende
aus

30

Nationen

90 neue
Mitarbeitende
gewonnen



6,2 %

Fluktuationsquote
(ohne Renteneintritte)

wir alleine bei 46 maßgeschneiderten Seminarangeboten der Inhouse Academy.

Die MHB hat in 2024 allen Mitarbeitenden eine ESG-Grundlagenschulung angeboten. 98% der Mitarbeitenden haben daran teilgenommen. Bei Bedarf konnten auch Spezialschulungen zu verschiedenen ESG-Themen in den Fachbereichen belegt werden.

In einem dynamischen und von Veränderung geprägten Umfeld ist die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung. In unserer Inhouse Akademie bilden wir Mitarbeitende zu Baufinanzierungsexperten, Projekt- und Konfliktmanagern sowie Slidewritern weiter. Führungskräfte nutzen vor allem unsere Leadership Days. Zudem wurden Seminare zu Führungskompetenz, Arbeitsrecht und „Unconscious Bias“ in der Personalauswahl angeboten.

DEN GANZEN MENSCHEN SEHEN

Eine wertschätzende und nachhaltige Personalpolitik nimmt den ganzen Menschen in den Blick. Wir haben deshalb 2024 ein Employee Assistance Program (EAP) eingeführt: Mitarbeitende und deren nahe Verwandten können sich im Rahmen des EAPs Rat in schwierigen Lebenssituationen beruflich wie privat einholen – selbstverständlich anonym. Sehr positiv aufgenommen werden dabei die monatlichen, kostenfreien EAP Life-Talks. Für Führungskräfte stehen im Rahmen des EAP besondere Beratungs- und Coachingleistungen zur Verfügung. Als familienfreundlicher Arbeitgeber bieten wir allen Mitarbeitenden flexible Arbeitszeitmodelle, Führungspositionen auch in Teilzeit, Ferienangebote und einen Familienservice an.

Charta der Vielfalt

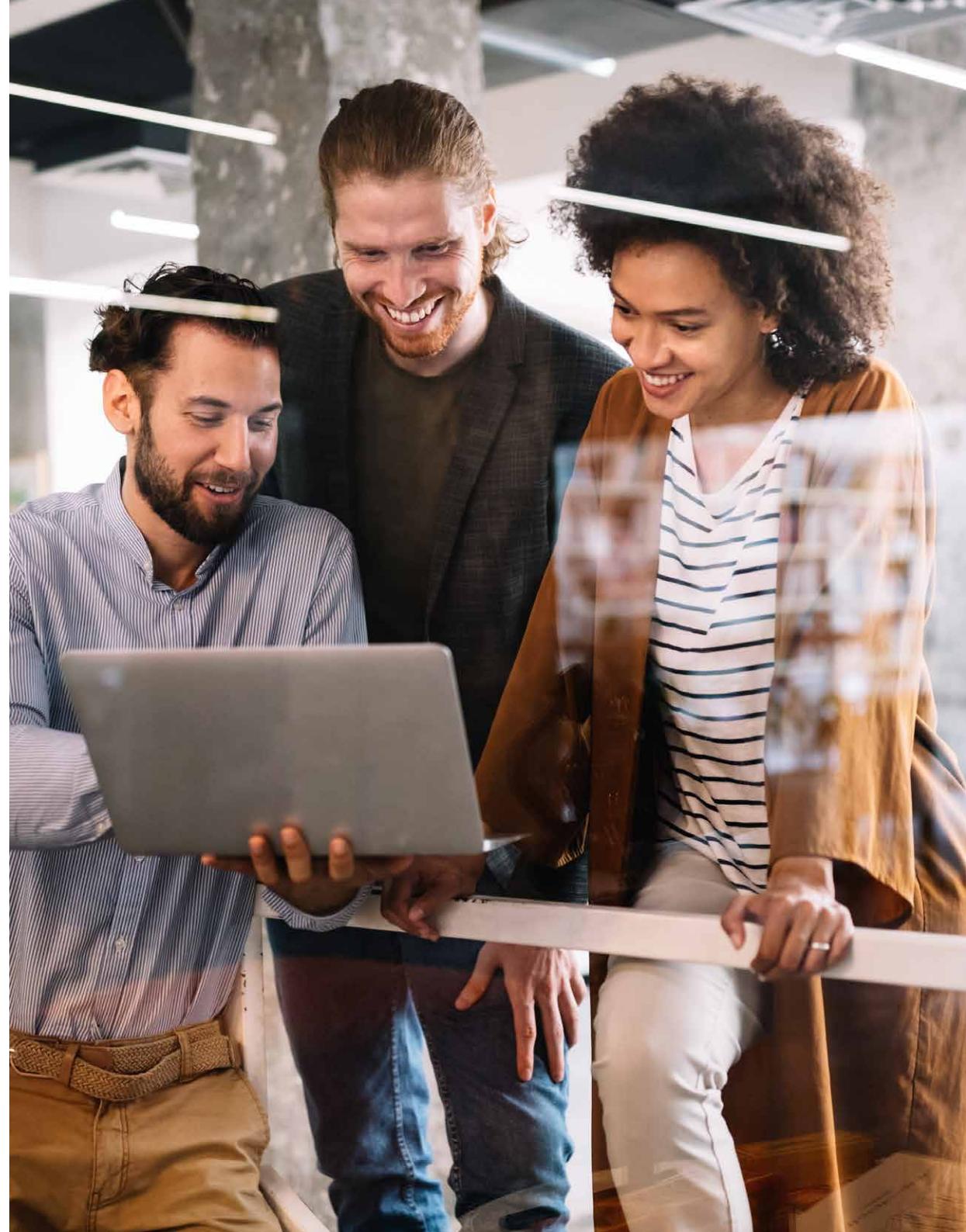
Wir sind überzeugt: Vielfalt bereichert jedes Unternehmen und trägt maßgeblich zum Erfolg bei. Deshalb sollen sich in unseren Teams vielfältige Persönlichkeiten mit ihren unterschiedlichen Stärken ergänzen, so dass die Zusammenarbeit zu bestmöglichen Ergebnissen führt.

Auf dem Weg hin zu mehr Diversität lassen wir uns von dem Gedanken leiten, dass alle Mitarbeitenden unserer Bank zum Erfolg der Bank beitragen. Unabhängig von Herkunft, Religion, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexueller Identität oder Behinderung bringen wir Mitarbeitenden Wertschätzung entgegen. Wir dulden keine Form der Diskriminierung und verpflichten uns der Chancengleichheit auf allen Ebenen. Das entspricht unserem genossenschaftlichen Grundgedanken der Solidarität.

Aus diesem Grundverständnis haben wir eine Diversitätsstrategie formuliert, in der unter anderem ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld, Toleranz und eine offene, partnerschaftliche Unternehmenskultur festgelegt sind. Seit vielen Jahren gibt es bei uns auch eine Vertretung für schwerbehinderte Mitarbeitende.



Seit 2014 gehört die Münchener Hypothekenbank zu den Unterzeichnern der Charta der Vielfalt. Damit verpflichten sich Unternehmen, sich für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld einzusetzen und für ihre Mitarbeitenden Chancengleichheit zu fördern.





Female Empowerment

Zu den vielen Personalentwicklungsmaßnahmen, die allen Geschlechtern zugutekommen, nehmen wir zusätzlich insbesondere die Karriere von Frauen in den Blick.

Fast ein Drittel unserer Führungskräfte sind heute weiblich und wir möchten diese Quote weiter steigern. Wir starteten deshalb 2024 ein Female Empowerment Program, an dem Potenzialträ-

gerinnen für Führungsaufgaben teilnehmen. Die Inhalte des Programms sind konkret auf die Erfordernisse abgestimmt. Sie bestehen aus einem Mentoring Programm sowie Seminaren und Workshops zu Female Leadership. Damit sollen junge Frauen wertvolle Impulse von erfahrenen Führungskräften bekommen aber beispielsweise auch in Kommunikation, Verhandlungsführung und Durchsetzungsstrategien geschult werden. Im Rahmen des Programms werden auch Mitarbeiterinnen dabei gefördert, die sich auf besondere Fachgebiete spezialisiert haben, ihre Qualifikationen weiter auszubauen.



Weibliche Führungskräfte

27,2%

30 Teilnehmerinnen am
Female Empowerment Program

Die Chance zum Austausch gibt auch das führende Netzwerk der Immobilienbranche Frauen in Führing e.V. Die MHB ist diesem Netzwerk in 2024 beigetreten. Es hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Frauen an die Spitze der deutschen Immobilienwirtschaft zu bringen, ihre Sichtbarkeit zu erhöhen, und Wissen zur Verfügung zu stellen. Auch männliche Kollegen sind Teil des Netzwerks: Als „Male Allies“ engagieren sie sich für Gleichberechtigung in der Arbeitswelt und – bei der MHB – für eine offene, inklusive Bank.

Gesundheitsmanagement und Zusatzleistungen

Wir bieten unseren Mitarbeitenden zahlreiche kostenlose Vorsorgeangebote an und freuen uns, dass diese Angebote rege wahrgenommen werden. Dazu gehören:

- Hautkrebs-Screening
- Influenza-Impfung
- Augenuntersuchung



Die Münchener Hypothekenbank unterstützt vielfältige Mobilitätsarten. 2024 wurde das Dienstradleasing eingeführt, das inzwischen bereits von fast 70 Radlerinnen und Radlern genutzt wird. Das MHB-Jobticket – Basis ist das Deutschlandtickets der Bahn – haben mehr als rund 360 Mitarbeitende abonniert. Wir freuen uns über dieses Mobilitätsverhalten, das gleichzeitig den Klimaschutz stärkt.

Als attraktive Zusatzleistungen bieten wir unseren Mitarbeitenden auch einen Fitnesszuschuss und eine Plattform für Corporate Benefits an.



3 Fragen an... Andrea Koch

Was sind aus Ihrer Sicht die Vorteile einer diversen MHB Mitarbeiterenschaft?

Eine vielfältige Belegschaft ermöglicht eine umfassendere Perspektive bei Entscheidungen, fördert innovative Lösungen und verbessert die Zusammenarbeit durch unterschiedliche Arbeitsweisen und Kompetenzen. Zudem zieht eine offene und inklusive Kultur Talente an und bindet diese langfristig. Diversität stärkt nicht nur den internen Zusammenhalt, sondern auch den wirtschaftlichen Erfolg der Bank.

Auf welche erreichten Ziele sind Sie besonders stolz?

Ein besonderes Highlight war die Einführung des Programms Female Empowerment mit fast 30 Teilnehmerinnen. Diese Initiative trägt dazu bei, Chancengleichheit zu fördern und Frauen gezielt in ihrer beruflichen Entwicklung zu stärken. Auch die neuen Sozialleistungen Employee Assistance Program (EAP) und Easy.FamilienService, die bei beruflichen und privaten Herausforderungen unterstützen, sind ein Gewinn für unsere Mitarbeitenden.

Der Ausstieg der Boomer-Generation hat begonnen. Wie wirkt sich das auf die MHB aus?

Kurzfristig wird der demografische Wandel noch keine großen Veränderungen mit sich

bringen. Langfristig aber werden wir den Generationswechsel aktiv begleiten müssen, um Wissenstransfer zu sichern und Nachwuchstalente für die MHB zu gewinnen. Entscheidend wird sein, eine Unternehmenskultur zu bieten, die unterschiedliche Generationen anspricht und den Austausch zwischen erfahrenen und neuen Mitarbeitenden fördert.

“

Vielfalt fördern, Frauen stärken und Talente gewinnen – das sind für uns wesentliche Themen.”

Andrea Koch ist seit 20XX Diversity-Beauftragte bei der Münchener Hypothekenbank und mit ihren Themen in der Abteilung XY angesiedelt.





Governance.

Verantwortung als Grundlage

Nachhaltigkeit braucht Prinzipien. Für uns heißt das: Wir halten uns an geltende Regeln, kommunizieren offen, fördern transparente Berichterstattung, schaffen sichere Arbeitsplätze und setzen auf ein langfristig tragfähiges Geschäftsmodell. Aggressive Werbung lehnen wir ab – stattdessen pflegen wir ehrliche, nachhaltige Beziehungen zu Kunden und Partnern. Beschwerden nehmen wir ernst und nutzen sie im Rahmen unseres Managementsystems zur stetigen Verbesserung.



Klare Struktur und Zuständigkeit

Bei uns ist klar geregelt, wer wofür zuständig und verantwortlich ist – vom Vorstand über den Aufsichtsrat bis zu den einzelnen Mitarbeitenden. Unsere Richtlinien schaffen Orientierung und sichern fundierte Entscheidungen.



Nachhaltigkeit fest verankert

Nachhaltigkeit ist bei uns fest im ESG-Framework verankert. Der Vorstand wird regelmäßig informiert, Mitarbeitende aller Ebenen sind eingebunden. Unser ESG-Committee ermöglicht den Austausch von Führungs- und relevanten Fachkräften zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen, die ESG-Beauftragten agieren in allen Abteilungen. Die Umsetzung steuert der Bereich Non-Financial Risk Management im Ressort des Chief Risk Officer.



Compliance hat Priorität

Wo Geld bewegt wird, ist Regelkonformität unerlässlich. Unsere Compliance-Beauftragten überwachen die Einhaltung aller Vorschriften – von Korruptionsprävention bis Geldwäschebekämpfung. Mitarbeitende werden regelmäßig geschult, Hinweise auf mögliche Verstöße können anonym über unser Whistleblowing-System eingereicht werden – jeder Meldung gehen wir konsequent nach.

Datenschutz und Cybersecurity

Um personenbezogene Daten zu schützen, erfüllen wir alle gesetzlichen Vorgaben und Regelungen zur Verarbeitung und Nutzung von Daten. Wichtig ist uns die Sensibilisierung: Unsere Mitarbeitenden erhalten regelmäßig Schulungen zum verantwortungsvollen Umgang mit Daten. Informationen zum Datenschutz, die unsere Kunden betreffen, sind transparent auf unserer Website dargestellt.

WERTEORIENTIERTE UNTERNEHMENSKULTUR
Wir orientieren uns an den Prinzipien des UN Global Compact, einer Initiative der Vereinten Nationen. Das bedeutet, dass wir uns an den international anerkannten Normen zu Menschenrechten, zum Umweltschutz, zu angemessenen Arbeitsbedingungen sowie zum Verbot von Kinderarbeit ausrichten. Wir haben eine Richtlinie zu Menschenrechten und Diversität definiert und betriebliche Vorgaben und Vereinbarungen, in unserem Arbeitsalltag umgesetzt. Die Richtlinie ist auf unserer Homepage veröffentlicht und wird intern an alle Mitarbeitenden kommuniziert.

Unser Anspruch: ein verlässlicher, transparenter und fairer Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern, Mitgliedern sowie unseren Mitarbeitenden. Gleicherweise erwarten wir auch von allen, die geschäftliche Beziehungen mit uns pflegen. Unsere Regeln haben wir im Verhaltenskodex, der Lieferantenrichtlinie und der Richtlinie zu Menschenrechten und Diversität festgeschrieben.

3 Fragen an... **Nathalie Wagesmann**

Welche Rolle spielt die Einhaltung von Menschenrechten bei der MHB? Welche Erwartungen haben Sie an Ihre Partnerunternehmen?

Die MHB bekennt sich klar zu den Menschenrechten. Gleicherweise erwarten wir von unseren Lieferanten. Als Arbeitgeber in Deutschland sind wir den hohen nationalen Standards bei Arbeitsbedingungen und Gleichstellung verpflichtet. Auch Kreditvergabe und Investitionen setzen entsprechende Prüfungen voraus.

Cybersecurity und Datenschutz werden immer wichtiger. Wie schützt die Münchener Hypothekenbank Werte und Daten ihrer Kunden?

Bedrohungen frühzeitig zu erkennen, sichert die Reaktionsfähigkeit und hilft uns, Schäden abzuwenden. Einschlägige Richtlinien gewährleisten Sicherheit und Datenschutz. Deren Einhaltung und Wirksamkeit wird regelmäßig überprüft. Darüber hinaus sensibilisieren und schulen wir unsere Mitarbeitenden. Klare Strukturen und effizientes Reporting setzen wichtige Impulse zur kontinuierlichen Verbesserung.

Welche Rolle spielen Geldwäsche- und Terrorismusbekämpfung bei der MHB?

Als Kreditinstitut für Immobilienfinanzierungen verpflichtet sich die MHB ausdrücklich zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Alle neuen Mitarbeitenden werden für die Prävention geschult. Neue Geschäftsbeziehungen stufen wir nach Risikoklassen ein und relevante Personen durchlaufen ein Screening-Verfahren. Mitarbeitende können jederzeit interne Verdachtsmeldungen abgeben.



“Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden durch Schulungen und befähigen sie, schon im Vorfeld proaktiv zu handeln.”

Nathalie Wagesmann ist seit 20XX Compliance Officer bei der Münchener Hypothekenbank und mit ihren Themen in der Abteilung XY angesiedelt.



Impressum

HERAUSGEBER

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

BILDNACHWEIS

Adobe Stock,
Münchener Hypothekenbank eG

KOORDINATION

Stab – Kommunikation und Marketing
Münchener Hypothekenbank eG

KONZEPTION UND GESTALTUNG

RYZE Digital
www.ryze-digital.de