



**Nichtfinanzieller
Bericht der
Hypoport AG 2019**

Berlin, 31. Dezember 2019



Inhalt

Erläuterungen zu den Berichtsinhalten und der Rahmensetzung	5
Geschäftsmodell	6
Arbeitnehmerbelange	7
Umweltbelange	8
Bekämpfung von Korruption	9
Sozialbelange	10
Menschenrechte	11

Erläuterungen zu den Berichtsinhalten und der Rahmensetzung

Aus Inkrafttreten des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes („CSR-RUG“) haben sich für Hypoport neue Berichtspflichten ergeben. Erstmals waren wir für das Geschäftsjahr 2017 angehalten, unsere Finanzberichterstattung um wesentliche nicht-finanzielle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange, der Bekämpfung von Korruption, Sozialbelange und Menschenrechte zu ergänzen.

Der gesondert zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht („Nichtfinanzieller Bericht“) des Hypoport-Konzerns für das Geschäftsjahr 2019 erfolgt gemäß §§ 289b ff., 315b ff. Handelsgesetzbuch (HGB). Die in dieser nichtfinanziellen Konzernerkklärung getroffenen Aussagen beziehen sich auf die in den Konzernabschluss der Hypoport AG einbezogenen Tochterunternehmen, bei denen die Hypoport AG mittelbar oder unmittelbar über die Möglichkeit verfügt, beherrschenden Einfluss auf diese auszuüben. Da die Einzelgesellschaft Hypoport AG im Jahresdurchschnitt 2019 nicht mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt hat, ist für die Hypoport AG selbst die Erstellung eines gesonderten Nichtfinanziellen Berichts nicht angezeigt.

Laut CSR-RUG muss Hypoport über wesentliche Risiken berichten, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit des Hypoport-Konzerns verknüpft sind. Dies sind Risiken, deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist und die schwerwiegende, negative Auswirkungen auf die nicht-finanziellen Aspekte haben oder haben werden. Nach Einschätzung des Vorstands der Hypoport AG liegen solche Risiken nicht vor.

Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten nimmt die Hypoport-Gruppe ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft ernst. Hypoport setzt sich deshalb kontinuierlich und strukturiert mit den Entwicklungen auf dem deutschen Technologie- sowie Finanzdienstleistungsmarkt und in der Hypoport-Gruppe auseinander und analysiert, wie diese Entwicklungen sich auf die Geschäftstätigkeiten der Hypoport-Gruppe auswirken. Vor diesem Hintergrund hat Hypoport seine wesentlichen CSR-Themen identifiziert. Dabei stand im Vordergrund, dass die ausgewählten Schwerpunkte im direkten Zusammenhang mit dem Geschäftserfolg und der wirtschaftlichen Entwicklung der Hypoport-Gruppe stehen. Diese Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass die Themen Arbeitnehmer- und Umweltbelange sowie die Verhinderung von Korruption einen Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der Hypoport-Gruppe haben. Deshalb liegt der Fokus dieses nichtfinanziellen Berichts auf diesen drei Themengebieten.

Ronald Slabke (CEO) ist im Vorstand der Hypoport AG für die Themen Arbeitnehmer- und Umweltbelange sowie Verhinderung von Korruption verantwortlich. Für die Themen Sozialbelange und Menschenrechte liegt die Verantwortung im Gesamtvorstand. Die wesentlichen Kennzahlen zu nichtfinanziellen Aspekten der Unternehmensführung werden in sinnvollen Abständen überprüft und im Vorstand der Hypoport AG ausgewertet. Mögliche Abweichungen werden so frühzeitig erkannt und können durch geeignete Gegenmaßnahmen korrigiert werden.

Nationale und internationale Rahmenwerke für die Nachhaltigkeitsberichterstattung sind nur in Teilen mit den von CSR-RUG geforderten Berichtselementen deckungsgleich. Auch weichen die von den Rahmenwerken verwendeten Begrifflichkeiten von denen des CSR-RUG ab und machen die Berichterstattung damit weniger nachvollziehbar. Aus diesen Gründen hat sich Hypoport entschlossen, den Nichtfinanziellen Bericht ohne Bezugnahme auf ein Rahmenwerk zu erstellen.

Geschäftsmodell

Die Hypoport AG ist die Muttergesellschaft der Unternehmen der Hypoport-Gruppe (gemeinsam „Hypoport-Gruppe“). Die Hypoport-Tochterunternehmen sind dabei in vier Geschäftsbereiche segmentiert: Kreditplattform, Privatkunden, Immobilienplattform und Versicherungsplattform.

Die Hypoport-Gruppe befasst sich mit der Entwicklung und Vermarktung von Technologieplattformen für die Finanzierungs- & Immobilien- sowie Versicherungswirtschaft (FinTech, InsurTech, PropTech). Das Kerngeschäft der Hypoport-Gruppe ist dabei die Vermittlung von Finanzprodukten, die damit einhergehende Beratung von Kunden und die Entwicklung von hierzu notwendigen Softwarelösungen.

Die Hypoport-Gruppe leistet insbesondere durch ihre Geschäftsmodelle im Bereich der privaten Immobilienfinanzierung und in der Wohnungswirtschaft einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Durch die Markttransparenz, welche diese Geschäftsmodelle schaffen, tragen wir unseren Teil zur Reduzierung eines der drängendsten Probleme in Deutschland bei: der Mangel an bezahlbarem Wohnraum.

Eine detaillierte Beschreibung der Geschäftsmodelle der Hypoport-Gruppe kann dem Abschnitt „Geschäfts- und Rahmenbedingungen“ des Lageberichts im Geschäftsbericht der Hypoport AG entnommen werden.

Im Gegensatz zu Unternehmen des Industriesektors hat die Wertschöpfungskette eines Dienstleisters im Bereich der Finanz-, Versicherungs- und Immobilientechnologie deutlich weniger Stufen. Die von den Unternehmen der Hypoport-Gruppe angebotenen Dienstleistungen werden ganz überwiegend mit eigenen Ressourcen erarbeitet. Lieferanten sind im Wesentlichen in den Bereichen Facility und Office eingebunden. Die beauftragten Dienstleister kommen ganz überwiegend aus den Bereichen IT-, Wirtschafts- und Rechtsberatung. Für die Beauftragung dieser Lieferanten und Dienstleister wurden bisher keine Nachhaltigkeitskriterien definiert.

Arbeitnehmerbelange

Für die Geschäftsmodelle der Hypoport-Gruppe stellen die Mitarbeiter den entscheidenden Wettbewerbsfaktor dar. Der nachhaltige Erfolg sowie die Weiterentwicklung unserer Unternehmensgruppe werden wesentlich durch gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter getragen. Mit ihrer Qualifikation, Leistungsbereitschaft, Kreativität und Motivation bestimmen sie unsere Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit. Deshalb ist unsere Arbeit in der Personal- und Organisationsentwicklung stets darauf ausgerichtet, Talente zu finden, sie für Hypoport zu begeistern, zu halten und gezielt weiterzuentwickeln.

Das Ziel des Konzepts im Bereich Arbeitnehmerbelange ist daher die Schaffung und der Erhalt einer besonders starken Identifikation und Leidenschaft der Mitarbeiter für die eigene Arbeit, das jeweilige Tochterunternehmen und die gesamte Unternehmensgruppe.

Um die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen zu überprüfen, wird einmal jährlich eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Eine dort erhobene zentrale Kennzahl ist der Grad der Identifikation mit der Hypoport-Gruppe. Bei der im Jahr 2019 durchgeführten Mitarbeiterbefragung haben auf die Frage „Wie zufrieden bist du insgesamt damit bei deinem Unternehmen zu arbeiten?“ rund 97% der Teilnehmer „zufrieden“, „sehr zufrieden“ oder „äußerst zufrieden“ angegeben. Diese starke Zustimmung zeigt, dass unsere Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung greifen. Ziel der Maßnahmen im Bereich Arbeitnehmerbelange ist, dass dieser Wert nicht unter 90% absinkt.

Personalentwicklung: Die Hypoport-Gruppe führt Maßnahmen zur Förderung und Fortbildung der einzelnen Mitarbeiter durch. Mit den als Development- und Performance-Dialog bezeichneten Mitarbeitergesprächen wird mindestens zweimal im Jahr ein strukturierter Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter in Hinblick auf Erwartungshaltungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Leistungsanreize sichergestellt. Im Anschluss werden durch den Bereich People&Organisation (PnO) geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen vorgeschlagen.

Organisationsentwicklung: Bereits seit 2015 arbeitet die Hypoport-Gruppe daran, die Autonomie der Tochterunternehmen schrittweise durch Maßnahmen zu stärken. Denn wir glauben, dass Entscheidungen, welche möglichst nah am Markt und am Kunden getroffen werden, unsere Tochterunternehmen erfolgreicher machen. Hiervon profitiert schließlich die gesamte Hypoport-Gruppe. Deshalb strukturieren wir unsere Organisation entlang unserer Wertschöpfungsketten und Produkte. Dies ermöglicht es uns, frühzeitig zu erkennen, wenn sich die Bedarfe unserer Kunden verändern und verschafft uns somit die Möglichkeit, uns auf diese Veränderung zeitnah auszurichten. Um die Zielrichtung der Organisationsentwicklung zu definieren, wurden die Hypoport-Prinzipien erarbeitet. Diese umfassen die Themen Führung, Zusammenarbeit, Lernen/Weiterentwicklung und Organisation. Die Verankerung der Hypoport-Prinzipien innerhalb der Hypoport-Gruppe wird durch den Bereich PnO vorangetrieben, welcher das Management und die Mitarbeiter der Hypoport-Gruppe durch Coaching und Moderation zu Methoden und Vorgehensweisen zur Etablierung der Prinzipien unterstützt.

Rahmenbedingungen: Um dem Interesse der Mitarbeiter an einer sinnvollen Gestaltung der Arbeitszeit und planbaren Freizeit gerecht zu werden, setzt die Hypoport-Gruppe verschiedene Maßnahmen um. Dazu gehören unterschiedliche Teilzeitmodelle (auch für Führungskräfte), flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, aus dem Home-Office tätig zu sein. Darüber hinaus besteht für langjährige Mitarbeiter die Möglichkeit, längerfristige unbezahlte Freistellungen (Sabbaticals) zu nutzen. Ein attraktives Arbeitsumfeld ist ein wichtiges Kriterium für die Gewinnung und Bindung von Talenten. Deshalb entwickelt Hypoport die Konzepte und Ausstattung der Arbeitsplätze kontinuierlich weiter. Auch mit attraktiven Sportangeboten und zahlreichen Corporate-Benefits, wie beispielsweise Kindergartenplätze, Kids-Office, Gesundheitstage, Bonusaktien, betrieblicher Altersvorsorge, Restaurantschecks oder Firmenevents, unterstützt Hypoport die Identifikation seiner Mitarbeiter mit dem Unternehmen.

Es bestehen im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen keine Risiken, deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist und deren daraus resultierende negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte schwerwiegend sind oder sein werden.

Umweltbelange

Schon aufgrund unserer Geschäftstätigkeit als dienstleistungsorientierte Finanztechnologie-Unternehmensgruppe ist der Gestaltungsspielraum in Umweltbelangen bei der Hypoport-Gruppe naturgemäß geringer als beispielsweise bei gewerblichen Produktionsunternehmen. Alle größeren Standorte der Unternehmen der Hypoport-Gruppe sind Mietobjekte. Ein Einfluss auf Wärmeerzeugungsanlagen, Beleuchtung, Kälteerzeugung und Lüftungstechnik ist deshalb nur bedingt möglich. Jedoch ergibt sich bei Umzügen und Neuanmietungen von Neubauten tendenziell ein Energieeinsparpotenzial pro Arbeitsplatz, da neuartige Konzepte zur Energieeinsparung einfacher angewendet werden können.

Zu diesem Themenkomplex existiert aufgrund der geringen Handlungsmöglichkeiten jedoch kein ganzheitliches Konzept und auch keine Maßnahmenplanung. Jedoch prüfen wir für Neuanmietungen Einzelmaßnahmen, wie zum Beispiel premium-gefiltertes Trinkwasser statt Wasserflaschen einzuführen. Zudem wird bei der Standortauswahl auf gute Anbindungen an den öffentlichen Personennahverkehr Wert gelegt.

Trotz der oben aufgeführten eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten tragen wir selbstverständlich unseren Teil zum Schutz der Umwelt bei. Wann immer die Möglichkeit besteht, energetisch nachhaltige Lösungen zu finden oder den Energieverbrauch und Emissionen zu gestalten, nutzen wir diese. Es folgen exemplarisch einige bereits getroffene Entscheidungen:

Energieeinsatz: Die Hypoport-Gruppe verfügt über eine sehr kompakte Server-Infrastruktur. Die modernen sog. Blade-Server sind besonders energieeffizient. Sie benötigen weniger Raum und weniger Kühlung und kommen daher mit weniger Energie aus. Zudem kommen bei den Mitarbei-

tern fast nur noch Laptops zum Einsatz, die deutlich weniger Strom verbrauchen als herkömmliche Desktop-PCs. Bei jeglichen Neuanschaffungen wird auf Energieeffizienz geachtet.

Emissionen: Zur Vermeidung unnötiger Emissionen durch Geschäftsreisen zwischen den beiden Hauptstandorten der Hypoport-Gruppe Berlin und Lübeck wurde in hochmoderne Technik für Videokonferenzen investiert. Bei den Firmenwagen kommen ausschließlich moderne Dieselfahrzeuge zum Einsatz. Hypoport bietet seinen Mitarbeitern verschiedene Leistungen, die zur Reduzierung von Emissionen beitragen, wie z.B. unternehmenseigene Fahrradkeller, kostenlose Leihfahrräder oder Poolfahrzeuge, die beispielsweise für Fahrgemeinschaften zu Betriebsveranstaltungen genutzt werden.

Im Jahr 2019 hat Hypoport gemäß EDL-G für alle Standorte ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchführen lassen. Das Energieaudit bestätigte aufgrund der Mietsituation die begrenzten Möglichkeiten zur Einflussnahme auf den Energieverbrauch. Aufgezeigte Potenziale wie der Austausch von veralteten Leuchtmitteln auf moderne LED-Beleuchtung oder die Sensibilisierung von Mitarbeitern für Umweltbelange sollen jedoch kurzfristig umgesetzt werden.

Zudem wird an Standorten der Hypoport-Gruppe Mülltrennung bzw. Altpapiersammlung betrieben.

Es bestehen im Zusammenhang mit Umweltbelangen keine Risiken, deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist und deren daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte schwerwiegend sind oder sein werden.

Bekämpfung von Korruption

Die Hypoport-Gruppe ist den Prinzipien der freien Marktwirtschaft und des fairen Wettbewerbs verpflichtet. Wir treten daher entschieden gegen Korruption ein. Unsere Geschäfte betreiben wir ausschließlich nach dem Leistungsprinzip und auf der Grundlage des freien, ungehinderten Wettbewerbs.

Die Hypoport-Gruppe wird keine Form von Korruption oder sonstigen strafbaren Handlungen, wie beispielsweise Erpressung, Betrug, Bestechung und Bestechlichkeit, Vorteilsannahme oder -gewährung, hinnehmen. Das Konzept und die Maßnahmen im Bereich der Bekämpfung von Korruption haben das Ziel, keinen Fall von aktiver oder passiver Korruption zuzulassen. Der Leistungsindikator ist hier die Anzahl solcher Verstöße.

Wir erwarten von jedem Mitarbeiter, dass er sich gesetzeskonform und entsprechend unseren internen Richtlinien verhält, um schon jeden bloßen Anschein korrupten Verhaltens zu verhindern. Um diese Grundsätze durchzusetzen, hat der Vorstand der Hypoport AG ein Compliance Management System (CMS) installiert. Dieses besteht aus den Komponenten Risiko-Assessment, Compliance-Organisation, Compliance-Programm, Information & Kommunikation sowie Überwachung & Verbesserung. Im Rahmen des Compliance-Programms ist die Benefits & Gifts

Richtlinie verankert. Sie ist verbindlicher Maßstab für unser Verhalten gegenüber unseren Kunden, Partnern und anderen Dritten im Hinblick auf Geschenke und Zuwendungen. Im Rahmen der Überwachung und Verbesserung ist die fortlaufende interne Revision ein weiterer Kontrollmechanismus, mit dem auch Prozesse zur Bekämpfung von Korruption bewertet und verbessert werden. Das CMS liegt grundsätzlich in der Verantwortung des Gesamtvorstands, die operative Umsetzung liegt in der Ressortverantwortung von CEO Ronald Slabke.

Da bisher weder passive noch aktive Fälle von Korruption bei Hypoport verfolgt werden mussten, gehen wir davon aus, dass die von uns getroffenen Maßnahmen greifen. Auch für die Zukunft haben wir das Ziel, keine Verstöße zuzulassen. Dies werden wir jährlich überprüfen.

Es bestehen im Zusammenhang mit der Bekämpfung von Korruption keine Risiken, deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist und deren daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte schwerwiegend sind oder sein werden.

Sozialbelange

Unternehmerisches Handeln und gesellschaftliche Verantwortung gehören für uns zusammen. Die Hypoport-Gruppe trägt durch die Geschäftstätigkeit der einzelnen Tochterunternehmen wesentlich zum Gemeinwesen in den jeweiligen Regionen bei. Die Unternehmen sind Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Auftraggeber.

Seit vielen Jahren unterstützt die Hypoport AG die gemeinnützige Organisation DESWOS e.V. („DESWOS“) mit Spenden. Auftrag und Arbeit der DESWOS orientieren sich an der ideellen und praktischen Durchsetzung des Menschenrechts auf Wohlfahrt, wie es im Artikel 25 (1) der UN-Menschenrechtscharta verankert ist. Um dieses Ziel zu erreichen, hilft die DESWOS bei der Vorbereitung und Realisierung von Wohnungs- und Siedlungsvorhaben für hilfsbedürftige Zielgruppen in Entwicklungsländern.

Zu diesem Themenkomplex existiert kein ganzheitliches Konzept und auch keine Maßnahmenplanung. In unserer Wesentlichkeitsanalyse haben wir festgestellt, dass dieser Themenkomplex für unser Geschäftsmodell ausschließlich in der hier dargestellten Ausprägung relevant ist.

Es werden keine Kennzahlen zu Sozialbelangen erhoben. Es bestehen im Zusammenhang mit Sozialbelangen keine Risiken, deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist und deren daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte schwerwiegend sind oder sein werden.

Menschenrechte

Für die Hypoport AG sind die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit selbstverständlich. Hypoport duldet keine Verstöße gegen die UN-Menschenrechtscharta.

Das Kerngeschäft der Hypoport-Gruppe ist von den klassischen Supply-Chain-Risiken von Produktionsunternehmen nicht direkt betroffen. Der ganz überwiegende Teil der von den Unternehmen der Hypoport-Gruppe beauftragten Lieferanten und Dienstleister haben ihren Unternehmenssitz in Deutschland oder innerhalb der Europäischen Union. Diese Unternehmen unterliegen strengen Gesetzen in Bezug auf Menschenrechte. Wir erachten deshalb ein konkretes Konzept oder konkrete Maßnahmen zu diesem Themenkomplex als nicht geboten.

Der Hypoport AG sind keine Menschenrechtsverletzung bei Lieferanten oder Dienstleistern bekannt.

Es bestehen im Zusammenhang mit Menschenrechten keine Risiken, deren Eintritt sehr wahrscheinlich ist und deren daraus resultierenden negativen Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte schwerwiegend sind oder sein werden.

Hypoport AG

Klosterstraße 71 · 10179 Berlin

Tel.: +49 (0)30 420 86 – 0 · Fax: +49 (0)30 420 86 – 1999

E-Mail: ir@hypoport.de · www.hypoport.de