

**Entsprechenserklärung
zu den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex
gemäß § 161 AktG**

Vorstand und Aufsichtsrat der Hypoport SE erklären:

Seit der Abgabe der letzten turnusmäßigen Entsprechenserklärung im Dezember 2023 hat die Hypoport SE den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022, die mit ihrer Veröffentlichung im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 in Kraft getreten ist („**Kodex 2022**“), entsprochen und wird ihnen auch zukünftig entsprechen, jeweils mit folgenden Ausnahmen:

1. In Ziffer B.5 empfiehlt der Kodex 2022, dass eine Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden soll. Eine entsprechende Empfehlung enthält Ziffer C.2 des Kodex 2022 in Bezug auf die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Bei der Hypoport SE wurde bislang keine Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats festgelegt. Die Hypoport SE sieht in einer solchen Festlegung eine unangebrachte und pauschale Einschränkung des Aufsichtsrats bei der Auswahl geeigneter Mitglieder des Vorstands bzw. der Aktionäre bei der Wahl der Mitglieder des Aufsichtsrats. Denn entscheidend für die Besetzung einer Vorstands- bzw. Aufsichtsratsposition ist nicht das Alter, sondern die Erfahrung sowie die persönliche und fachliche Kompetenz des jeweiligen Organmitglieds. Die kommende Erklärung zur Unternehmensführung wird deshalb auch keine Angaben zu etwaigen Altersgrenzen von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats enthalten.

2. In Ziffer C.1 empfiehlt der Kodex 2022, dass der Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennt und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet, welches auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen soll und wobei der Aufsichtsrat auf Diversität achten soll. Diese Ziele soll der Aufsichtsrat bei seinen Vorschlägen an die Hauptversammlung berücksichtigen sowie gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in der Erklärung zur Unternehmensführung in Form einer Qualifikationsmatrix veröffentlicht werden.

Der Aufsichtsrat hat weder solche Ziele für seine Zusammensetzung festgelegt noch ein Kompetenzprofil erarbeitet oder eine Qualifikationsmatrix veröffentlicht. Die amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats wurden von der ordentlichen Hauptversammlung am 21. Mai 2021 erneut bis zum Ablauf der Hauptversammlung, die über ihre Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 beschließt, zu Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die derzeitige Zusammensetzung der unternehmensspezifischen

Situation weiterhin vollumfänglich und sachgerecht Rechnung trägt und sieht sich durch die erneute Wahl der von ihm vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten bestätigt. Auch erfüllt das Gesamtgremium durch die Expertise und Kompetenz seiner Mitglieder in jeder Hinsicht die fachlichen Anforderungen, die sich aus der Geschäftstätigkeit und den unternehmensspezifischen Anforderungen der Hypoport SE ergeben. Der Aufsichtsrat ist daher der Auffassung, dass eine schriftliche Fixierung von konkreten Zielen für seine Zusammensetzung oder die Entwicklung eines gesonderten Kompetenzprofils bzw. einer Qualifikationsmatrix zum jetzigen Zeitpunkt unzweckmäßig ist und keinen Mehrwert bietet. So besteht durch eine solche Fixierung insbesondere die Gefahr, die Flexibilität bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten unangemessen einzuschränken. Der Aufsichtsrat meint darüber hinaus, dass aufgrund der Größe des Aufsichtsrats die Besetzung vakanter Positionen im Einzelfall unter Berücksichtigung von unternehmensspezifischen Besonderheiten in erster Linie anhand der fachlichen Eignung und Kompetenzen der Kandidaten erfolgen sollte. Daher besteht aus Sicht des Aufsichtsrats derzeit weiterhin keine Notwendigkeit, die in Ziffer C.1 des Kodex 2022 vorgegebene Zielsetzung für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats zu benennen oder ein gesondertes Kompetenzprofil zu erarbeiten. Der Aufsichtsrat wird fortlaufend sachgerecht prüfen, ob zukünftig der Empfehlung von C.1 des Kodex 2022 entsprochen werden soll oder ob das bestehende Modell beibehalten wird. Vor diesem Hintergrund wird die Erklärung zur Unternehmensführung auch bis auf weiteres keine Angaben zu einem Kompetenzprofil oder zu einer Qualifikationsmatrix enthalten. Sie enthält jedoch Angaben zur Anzahl der Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat, deren Unabhängigkeit sowie zu den Kompetenzen auf dem Gebiet der Rechnungslegung und Abschlussprüfung.

3. In Ziffer D.4 empfiehlt der Kodex 2022, dass der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden soll, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Mitgliedern des Aufsichtsrats benennt.

Der Aufsichtsrat hat bislang keinen Nominierungsausschuss gem. Ziffer D.4 des Kodex 2022 gebildet. Da der Aufsichtsrat satzungsgemäß aus drei Mitgliedern besteht, werden alle Themen der Aufsichtsratsarbeit – mit Ausnahme solcher, die dem Prüfungsausschuss entsprechend Grundsatz 14 des Kodex 2022 vorbehalten sind – vorerst weiterhin durch den Gesamtaufichtsrat erarbeitet. Der Aufsichtsrat hält daher die Bildung von weiteren Ausschüssen, insbesondere eines Nominierungsausschusses, derzeit nicht für erforderlich. Insbesondere ist der Aufsichtsrat der Auffassung, dass bei dieser Mitgliederzahl durch die Bildung von Ausschüssen die Arbeit des Aufsichtsrats unnötig

erschwert werden würde. Der Aufsichtsrat wird jedoch fortlaufend prüfen, ob die Einrichtung eines Nominierungsausschusses zukünftig sinnvoll ist.

4. Gemäß Ziffer G.3 des Kodex 2022 soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands im Vergleich zu anderen Unternehmen eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Dabei ist der Peer Group-Vergleich mit Bedacht zu nutzen, damit es nicht zu einer automatischen Aufwärtsentwicklung kommt.

Das geltende Vergütungssystem für den Vorstand sieht hinsichtlich der Festsetzung der Vergütung des Vorstands vor, dass diese sich an den Aufgaben und den Leistungen des Vorstands sowie an der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und der nachhaltigen Entwicklung der Hypoport SE orientiert. Daneben wird auch die Üblichkeit der Vergütung in die Beurteilung einbezogen. Der Aufsichtsrat verzichtet hierbei jedoch auf einen formalen Peer Group-Vergleich, da die Bildung einer wirklich passenden Vergleichsgruppe aufgrund des Geschäftsfelds und der Struktur der Hypoport-Gruppe sowie unterschiedlicher Vergütungspraktiken in anderen Unternehmen nach Ansicht des Aufsichtsrats nicht realistisch ist. Gleichwohl berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung des Vorstands Marktdaten vergleichbarer branchenspezifischer Unternehmen.

5. Gemäß Ziffer G.4 des Kodex 2022 soll der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung des Vorstands innerhalb des Unternehmens die Vergütung des Vorstands im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt - auch in der zeitlichen Entwicklung - berücksichtigen.

Die Vergütung des Vorstands wird zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung im Verhältnis zur Vergütung der gesamten Belegschaft der Hypoport SE in ihrer zeitlichen Entwicklung in den letzten Jahren in einem internen vertikalen Vergleich betrachtet. Eine Abgrenzung der Belegschaft insgesamt zum oberen Führungskreis erfolgt hierbei jedoch nicht, da die Hypoport SE lediglich die Funktionen einer Strategie- und Managementholding wahrnimmt und die Gesamtbelegschaft nach Ansicht des Aufsichtsrats für den Vertikalvergleich dementsprechend repräsentativ ist.

6. Gemäß Ziffer G.6 des Kodex 2022 soll die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen.

Das geltende Vergütungssystem für den Vorstand sieht für den Kurzfristbonus einen Zielbetrag je Geschäftsjahr in Höhe von bis zu brutto EUR 400.000,00 im Falle der vollständigen Erreichung der Zielvorgaben vor. Der Zielbetrag für den Langfristbonus beträgt bis zu brutto EUR 1.000.000,00 im Falle der vollständigen Erreichung der Zielvorgaben in einem Bemessungszeitraum von drei bis zu fünf Jahren. Auf ein

Geschäftsjahr entfallen somit auf den Langfristbonus anteilig bis zu brutto EUR 333.333,33 auf bei einem Bemessungszeitraum von drei Jahren und bis zu brutto EUR 200.000,00 bei einem Bemessungszeitraum von fünf Jahren.

Die geltenden Vorstandsanstellungsverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands sehen - jeweils im Falle der vollständigen Erreichung der (Teil-)Zielvorgabe(n) - einen Zielbetrag für den Kurzfristbonus in Höhe von brutto EUR 300.000,00 je Geschäftsjahr und einen Zielbetrag für den Langfristbonus in Höhe von brutto EUR 1.000.000,00 für einen Bemessungszeitraum von fünf Jahren vor, wobei auf ein Geschäftsjahr im Falle der Erreichung der jeweils relevanten Teil-Zielvorgabe eine Teilauszahlung in Höhe von brutto EUR 200.000,00 entfallen würde.

Die wirtschaftliche Entwicklung in den letzten Jahren hat gezeigt, dass auch eine Fokussierung auf kurzfristige Ziele erforderlich ist. Obwohl der Anteil des Kurzfristbonus an der variablen Vergütung den Anteil des Langfristbonus etwas übersteigt, stellt der Langfristbonus dennoch einen substanziellen Anteil an der Gesamtvergütung dar. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die Ausgestaltung der variablen Vergütungsbestandteile eine geeignete Anreizstruktur darstellt, um notwendige kurzfristige Erfolge als auch die langfristige Unternehmensentwicklung angemessen zu berücksichtigen.

7. Gemäß Ziffer G.10 des Kodex 2022 sollen die dem Mitglied des Vorstands gewährten variablen Vergütungsbeträge von ihm unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Über die langfristig variablen Gewährungsbeträge soll das Mitglied des Vorstands erst nach vier Jahren verfügen können.

Das Vergütungssystem für den Vorstand sowie die geltenden Vorstandsanstellungsverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands sehen weder eine Investitionspflicht in Aktien noch eine aktienbasierte variable Vergütung vor, da dies nach Einschätzung des Aufsichtsrats angesichts des bereits bestehenden persönlichen Aktienbestands der Mitglieder des Vorstands keine sinnvolle Incentivierungsfunktion darstellt und dementsprechend für nicht erforderlich gehalten wird, solange ein solcher persönlicher Aktienbestand der Mitglieder des Vorstands vorhanden ist.

Das Vergütungssystem für den Vorstand sowie die geltenden Vorstandsanstellungsverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands sehen einen Langfristbonus vor, der von der Erreichung einer Zielvorgabe in einem Bemessungszeitraum von mindestens drei bis zu fünf Jahren abhängig ist. Zudem Dabei besteht die Möglichkeit für den Vorstand, im Falle der Erreichung einer Teil-Zielvorgabe je Geschäftsjahr eine Teilzahlung auf den Langfristbonus zu erhalten, die spätestens zum Ende des Kalendermonats erfolgt, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns des betreffenden Geschäftsjahres festgestellt

wurde. Wird die jeweils relevante Teil-Zielvorgabe nicht erreicht, erfolgt keine Teilauszahlung. In diesem Fall erhöht sich jedoch die mögliche Teilauszahlung für die jeweils nächste relevante Teil-Zielvorgabe um den Betrag der (bis dahin nicht ausgezahlten) Teilauszahlung aus dem Vorjahr. Die Teilauszahlung ist jedoch nie höher als der für die jeweils relevante Teil-Zielvorgabe prozentuale Anteil an der vollständigen Zielerreichung.

Diese spezifische Struktur des Langfristbonus mit möglichen jährlichen Teilauszahlungen berücksichtigt, dass langfristige Ziele oft schrittweise erreicht werden, belohnt Fortschritte und schafft dennoch einen Anreiz zur kontinuierlichen Fokussierung auf die vollständige Erreichung der Zielvorgabe - insbesondere auch durch die Möglichkeit nicht erreichte Teil-Zielvorgaben in den Folgejahren des Bemessungszeitraums aufzuholen. Die vollständige Auszahlung des Langfristbonus bleibt weiterhin an die vollständige Erreichung der Zielvorgabe über den mehrjährigen Bemessungszeitraum gekoppelt, sodass der langfristige Charakter gewahrt ist. Der Aufsichtsrat sieht hierin eine angemessene Balance zwischen Anreizwirkung und langfristiger Orientierung.

Berlin und Barsbüttel, Dezember 2024

Hypoport SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat