

**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 2022 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 A.5 empfiehlt der Kodex 2022, dass im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden sollen und zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden soll.

Abweichend davon verlangt § 289 Abs. 4 HGB, dass Kapitalgesellschaften im Sinne des § 264d HGB im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems allein im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess beschreiben. Hinsichtlich dieser auf den Rechnungslegungsprozess beschränkten Angaben bildete sich (auch in Umsetzung von DRS 20.K177 und DRS 20.K178) eine etablierte Praxis in Bezug auf Inhalt, Umfang und Intensität der erforderlichen Lageberichtserstattung heraus. Da eine vergleichbar etablierte Berichtspraxis in Bezug auf die von Ziffer A.5 des Kodex 2022 geforderte, weitergehende Berichterstattung derzeit noch nicht existiert, misst die Hypoport SE ihnen eine geringere Vergleichbarkeit und damit letztlich auch eine geringere Aussagekräftigkeit und Entscheidungsnützlichkeit bei. Der Vorstand ist der Ansicht, dass das gesamte interne Kontroll- und Risikomanagementsystem wirksam und angemessen ist. Vor diesem Hintergrund entschied man sich erneut dazu, derzeit noch von einer Aufnahme dieser zusätzlichen Angaben in den Lagebericht abzusehen. Der Vorstand wird die Entwicklungen der Berichts- und Prüfungspraxis in diesem Zusammenhang weiterhin beobachten und prüfen, ob zukünftig der Empfehlung von A.5 des Kodex 2022 sachgerecht entsprochen werden kann.

2. In Ziffer B.5 empfiehlt der Kodex 2022, dass eine Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands festgelegt und diese 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.

3. 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.

4. 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 Grundsatz14 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.

5. Gemäß Ziffer G.1, Spiegelstrich 1, Hs. 1 des Kodex 2022 soll im Vergütungssystem insbesondere festgelegt werden, wie für die einzelnen Mitglieder des Vorstands die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird, sowie gemäß Ziffer G.1, Spiegelstrich 2, welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben. Gemäß Ziffer G.2 des Kodex 2022 soll der Aufsichtsrat zudem für jedes Mitglied des Vorstands zunächst dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung festlegen, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Mitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Aufgrund der besonderen Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand als ein abstraktes Koordinatensystem, bei dem sämtliche Vergütungsbestandteile (einschließlich der Festgehaltskomponente) auf der Grundlage mehrjähriger Bemessungsgrundlagen je nach Verlauf der Geschäftsentwicklung sowohl nach oben als auch nach unten angepasst werden können, entfällt bei der Gesellschaft die Festlegung einer konkreten Ziel-Gesamtvergütung. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass diese Ausgestaltung eher dazu beiträgt, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Mitglieds des Vorstands sowie zur Lage des Unternehmens steht

und darüber hinaus die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt, als dies mit der vorherigen Festlegung einer Ziel-Gesamtvergütung der Fall wäre.

6. 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 Vergütungssystem für den Vorstand sieht einen Anpassungsmechanismus bezüglich sämtlicher Vergütungsbestandteile (einschließlich der Festgehaltskomponente) vor, wodurch sowohl positiven als auch negativen Geschäftsentwicklungen Rechnung getragen wird und in dieser Konsequenz die Vergütung der Mitglieder des Vorstands die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen wird. Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass im Vergleich dazu ein Peer-Group-Vergleich – trotz einer Nutzung mit Bedacht – eher eine automatische Aufwärtsentwicklung der Vorstandsvergütung begünstigen kann und der hiermit verbundene Nutzen gemessen am erforderlichen Aufwand daher zu gering ist.

7. 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 Vergütungssystem für den Vorstand sowie die geltenden Vorstandsansetzungsverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands sehen die Berücksichtigung mehrjähriger Bemessungsgrundlagen für alle Vergütungsbestandteile (einschließlich der Festgehaltskomponente) vor, sodass eine Differenzierung zwischen kurzfristiger und langfristiger variabler Vergütungsbestandteile für nicht erforderlich gehalten wird.

8. Gemäß Ziffer G.7 des Kodex 2022 soll der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Mitglied des Vorstands für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen, die sich – neben operativen – vor allem an strategischen Zielsetzungen orientieren sollen. Der Aufsichtsrat soll festlegen, in welchem Umfang individuelle Ziele der einzelnen oder Ziele für alle Mitglieder des Vorstands zusammen maßgebend sind.

Das Vergütungssystem für den Vorstand sowie die geltenden Vorstandsansetzungsverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands sind auf die Erreichung kurz- und mehrjähriger Finanzkennzahlen ausgerichtet, weil dies den Belangen der Hypoport SE als Wachstumsunternehmen nach Einschätzung des Aufsichtsrats besser gerecht wird. Aufgrund der konkreten Ausgestaltung steht gerade nicht zu befürchten, dass Anreize geschaffen werden, die im Widerspruch zu oder nicht in Einklang mit den

strategischen Zielen der Hypoport SE stehen oder zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten.

9. 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.

Zudem sehen das Vergütungssystem für den Vorstand sowie die geltenden Vorstandsanstellungsverträge der amtierenden Mitglieder des Vorstands keinen Zurückbehaltungszeitraum betreffend etwaiger langfristiger variabler Vergütungsbestandteile vor. Eine Differenzierung zwischen kurzfristiger und langfristiger variabler Vergütungsbestandteile erfolgt ebenfalls nicht. Gemäß des geltenden Vergütungssystems sowie der geltenden Vorstandsanstellungsverträge sind sämtliche Vergütungsbestandteile (einschließlich der Festgehaltskomponente) variabel. Die Anpassung der Vergütungsbestandteile erfolgt auf der Grundlage von Finanzkennzahlen, die den Zeitraum der drei dem zuletzt abgeschlossenen Geschäftsjahr vorausgegangenen Geschäftsjahre berücksichtigen. Die zusätzliche Vereinbarung eines Zurückbehaltungszeitraums hinsichtlich der variablen Jahresvergütung wäre aus Sicht des Aufsichtsrats nicht angemessen.

Berlin und Barsbüttel, Dezember 2023

Hypoport SE

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat