

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021

In dem nachfolgenden, gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellten Vergütungsbericht wird die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Hypoport SE (im Folgenden „Gesellschaft“) dargestellt und erläutert. Dieser Vergütungsbericht wurde durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft dahingehend geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. Im Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG ist der Vergütungsbericht dabei nicht inhaltlich zu prüfen. Der entsprechende Prüfungsvermerk ist diesem Vergütungsbericht als Anlage beigelegt.

A. Vorstandsvergütung

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zu fassen.

Das derzeit geltende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft wurde vom Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit den §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG in der Sitzung am 23. März 2021 beschlossen und gemäß § 120a Abs. 1 AktG von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 21. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 69,27% des vertretenen Kapitals gebilligt.

Das geltende Vergütungssystem für den Vorstand der Gesellschaft (im Folgenden „Vorstandsvergütungssystem“), welches vollständig unter <https://www.hypoport.de/investor-relations/corporate-governance/> zugänglich ist, beinhaltet insbesondere folgende Komponenten:

- Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder setzen sich aus einem Grundgehalt, einer variablen Jahresvergütung sowie Nebenleistungen zusammen.
- Das Grundgehalt beträgt stets mindestens EUR 204.000,00.
- Die variable Jahresvergütung ist auf die Höhe des Grundgehalts des abgelaufenen Geschäftsjahrs begrenzt.
- Der Aufsichtsrat kann unter bestimmten Voraussetzungen die für das vorangegangene Geschäftsjahr ausgezahlte variable Jahresvergütung ganz oder anteilig zurückzufordern.
- Die maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder je Geschäftsjahr ist der Höhe nach auf Mio. EUR 2 je Vorstandsmitglied begrenzt („Maximalvergütung“).
- Die Anpassung des Grundgehalts sowie der variablen Jahresvergütung erfolgt jährlich auf der Grundlage mehrjähriger Bemessungsgrundlagen.
- Aufgrund der variablen Bemessungsgrundlagen können sowohl das Grundgehalt als auch die variable Jahresvergütung nach oben oder nach unten variieren.
- Nebenleistungen sind im Wesentlichen die anteilige Übernahme der Kosten einer Kranken- und Pflegeversicherung, die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens bzw. die Zahlung eines Ausgleichs für den Verzicht auf einen Dienstwagen sowie die Übernahme der Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung) durch die Gesellschaft.
- Das Vorstandsvergütungssystem sieht keine konkrete Ziel-Gesamtvergütung vor.

Der Vorstand setzte sich im Geschäftsjahr 2021 durchgehend aus dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Ronald Slabke sowie dem weiteren Mitglied des Vorstands Herrn Stephan Gawarecki zusammen.

Die geltenden Vorstandsanstellungsverträge sehen eine Laufzeit bis zum 31. März 2025 vor und genießen Bestandsschutz. Vor diesem Hintergrund hat die Gesellschaft die Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems grundsätzlich erst für künftig abzuschließende Vorstandsanstellungsverträge bzw. Änderungsvereinbarungen zu beachten.

Folgende Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems sind bisher noch nicht vertraglich in den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen umgesetzt:

- Festlegung einer Maximalvergütung in Höhe von Mio. EUR 2 je Vorstandsmitglied und Geschäftsjahr,
- Möglichkeit des Aufsichtsrats, die ausgezahlte variable Jahresvergütung ganz oder anteilig zurückzufordern,
- Regelungen zu etwaigen Zahlungen im Falle einer vorzeitigen Vertragsbeendigung,
- Möglichkeit des Aufsichtsrats, die Vergütung der Vorstandsmitglieder im Falle der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate um die für die betreffende Aufsichtsrats Tätigkeit vorgesehene Vergütung zu reduzieren.

Im Geschäftsjahr 2021 lagen allerdings keine Sachverhalte vor, die den vorbenannten, bisher nicht in den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen umgesetzten Vorgaben des Vorstandsvergütungssystems unterfallen. In allen übrigen Punkten entsprechen die geltenden Vorstandsanstellungsverträge ohnehin bereits dem Vorstandsvergütungssystem, sodass im Geschäftsjahr 2021 in tatsächlicher Hinsicht nicht vom geltenden Vorstandsvergütungssystem abgewichen wurde (vgl. dazu im Einzelnen unter A.2 bis A.4).

2. Überblick über die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung

Aus der folgenden Übersicht ist die den Vorstandsmitgliedern Herrn Ronald Slabke sowie Herrn Stephan Gawarecki jeweils im Geschäftsjahr 2021 in Übereinstimmung mit dem Vorstandsvergütungssystem sowie den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen gewährte und geschuldete Vergütung ersichtlich. Sämtliche noch im Geschäftsjahr 2021 fällig gewordene Vergütungsansprüche der Vorstandsmitglieder (sog. geschuldete Vergütung i.S.v. § 162 Abs. 1 S. 2 AktG) wurden ihnen noch im gleichen Geschäftsjahr durch Zahlung erfüllt (sog. gewährte Vergütung i.S.v. § 162 Abs.1 S. 2 AktG).

Im Geschäftsjahr 2021 waren weder gewährte noch zugesagte Aktien bzw. Aktienoptionen Bestandteil der den Vorstandsmitgliedern gewährten oder geschuldeten Vergütung. Leistungen von Dritten wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied weder zugesagt noch gewährt.

	Ronald Slabke		Stephan Gawarecki	
	Betrag in brutto EUR	Relativer Anteil in %	Betrag in brutto EUR	Relativer Anteil in %
Grundgehalt 2021	589.851,36	67,3	589.851,36	66,7
Für das Geschäftsjahr 2020 in 2021 gewährte variable Jahresvergütung*	93.355,34	10,7	93.355,34	10,5
Für das Geschäftsjahr 2021 in 2022 geschuldete variable Jahresvergütung**	168.540,03	19,2	168.540,03	19,1
Nebenleistungen 2021	24.221,05	2,8	32.766,53	3,7
Gesamt	875.967,78	100	884.513,26	100

* Aufgrund der Bemessungsgrundlagen für das Geschäftsjahr 2020 in 2021 gewährte variable Jahresvergütung

** Aufgrund der Bemessungsgrundlagen für das Geschäftsjahr 2021 in 2022 geschuldete variable Jahresvergütung (Auszahlung der variablen Jahresvergütung für das Geschäftsjahr 2021 bis zum 31.03.2022, frühestens jedoch mit Feststellung des IFRS-Konzernabschlusses des Hypoport-Konzerns)

Obgleich die gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG im Vorstandsvergütungssystem festgelegte Maximalvergütung entsprechend den Erläuterungen unter A.1 noch nicht in den geltenden Vorstandsanstellungsverträgen umgesetzt ist, ist in der folgenden Übersicht in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 auch der Maximalvergütung gegenübergestellt sowie deren jeweilige relative Anteile an der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 angegeben. Die variable Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern zwar im Geschäftsjahr 2021 zugeflossen ist, jedoch aufgrund der Bemessungsgrundlagen für das Geschäftsjahr 2020 gewährt wurde, bleiben hier unberücksichtigt.

	Ronald Slabke		Stephan Gawarecki	
	Betrag in brutto EUR	Relativer Anteil in %	Betrag in brutto EUR	Relativer Anteil in %
Grundgehalt 2021	589.851,36	75,4	589.851,36	74,6
Für das Geschäftsjahr 2021 in 2022 geschuldete variable Jahresvergütung	168.540,03	21,5	168.540,03	21,3
Nebenleistungen 2021	24.221,05	3,1	32.766,53	4,1
Gesamtvergütung 2021	782.612,44	100	791.157,92	100
Maximalvergütung	2.000.000,00		2.000.000,00	
Differenz Gesamtvergütung 2021 zur Maximalvergütung	-1.217.387,56		-1.208.842,08	

Aus der Übersicht ergibt sich, dass die Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2021 die Maximalvergütung in Höhe von Mio. EUR 2 jeweils nicht überschritten hat und die variable Jahresvergütung für das Geschäftsjahr 2021 zudem nicht das Grundgehalt des abgelaufenen Geschäftsjahres übersteigt.

Ausgehend von der im Vorstandsvergütungssystem angenommenen Steigerung des KonzernEBIT um jeweils 10% in den Jahren 2022 bis 2025 und die damit einhergehende Entwicklung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf der Grundlage der mehrjährigen Bemessungsgrundlagen sollte der Anteil des Grundgehalts an der Gesamtvergütung etwa 89% und der Anteil der variablen Jahresvergütung etwa 11% betragen. Zur besseren Einordnung dieser Annahme im Vergleich zu den tatsächlichen relativen Anteilen des Grundgehalts sowie der variablen Jahresvergütung an der Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2021, bleiben die variable Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern aufgrund der Bemessungsgrundlagen für das Geschäftsjahr 2020 in 2021 gewährt wurde, sowie die Nebenleistungen in der folgenden Übersicht unberücksichtigt.

	Betrag in brutto EUR	Relativer Anteil in %
Grundgehalt 2021	589.851,36	77,8
Für das Geschäftsjahr 2021 in 2022 geschuldete variable Jahresvergütung	168.540,03	22,2
Gesamt	758.391,39	100

Hieraus ergibt sich, dass der Anteil des Grundgehalts an der Gesamtvergütung rund 78% sowie der Anteil der variablen Jahresvergütung rund 22% für das Geschäftsjahr 2021 beträgt. Die Abweichung von den im Vorstandsvergütungssystem angenommenen Verhältnissen resultiert aus der im Geschäftsjahr 2021 erzielten Steigerung des KonzernEBIT um rund 32 % und hatte zur Folge, dass der Anteil der variablen Jahresvergütung an der Gesamtvergütung im Vergleich höher und damit der Anteil des Grundgehalts an der Gesamtvergütung niedriger ist.

3. Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2021

In der folgenden Darstellung wird erläutert, wie die Höhe der jeweiligen Vergütungskomponenten auf der Grundlage der Regelungen des Vorstandsvergütungssystems sowie der geltenden Vorstandsansetzungsverträge und der darin jeweils verankerten Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2021 ermittelt wurden:

Die Anpassung der einzelnen Vergütungsbestandteile erfolgt jährlich auf der Grundlage von KonzernEBIT, 3JahresEBIT, 3JahresEBITDelta und EBITVeränderung.

- Das KonzernEBIT entspricht dem EBIT gemäß IFRS-Konzernabschluss des Hypoport-Konzerns vor Aufwendungen für die variable Jahresvergütung für Vorstandsmitglieder der Gesellschaft.
- Das 3JahresEBIT entspricht dem Mittelwert des KonzernEBIT der drei dem zuletzt abgeschlossenen Geschäftsjahres vorausgegangenen Geschäftsjahre. Es beträgt stets mindestens Mio. EUR 5,0.
- Das 3JahresEBITDelta entspricht der Hälfte der prozentualen Veränderung des 3JahresEBIT gegenüber dem 3JahresEBIT des zuletzt abgeschlossenen Geschäftsjahres. Erhöht sich beispielsweise das 3JahresEBIT um 10% beträgt das 3JahresEBITDelta 5%, verringert sich das 3JahresEBITDelta um 10%, beträgt das 3JahresEBITDelta -5%.
- Die EBITVeränderung entspricht dem KonzernEBIT des zuletzt abgeschlossenen Geschäftsjahrs reduziert um das 3JahresEBIT.

Die Anpassung des Grundgehalts sowie der variablen Jahresvergütung erfolgt dementsprechend auf der Grundlage mehrjähriger Bemessungsgrundlagen. Nach Ansicht des Aufsichtsrats liegt der Schwerpunkt der Gesellschaft als Wachstumsunternehmen weiterhin auf der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit der Unternehmensentwicklung. Die Langfristigkeit und Nachhaltigkeit der Entwicklung der Gesellschaft wird insbesondere dadurch gefördert, dass die in den mehrjährigen Bemessungsgrundlagen verankerten Leistungskriterien auf eine zentrale Ergebniskennzahl abstellen. Sie stehen deshalb auch im Einklang mit der Geschäftsstrategie.

a. Anpassung des Grundgehalts und Höhe der variablen Jahresvergütung (Berechnungsbeispiel mit Rundungswerten)

	KonzernEBIT in Mio. EUR	3JahresEBIT in Mio. EUR	3JahresEBITDelta in %	EBITVeränderung in Mio. EUR
2016	24,2			
2017	23,6			
2018	29,5			

2019	33,3	25,8		
2020	36,5	28,8	5,8	7,7
2021	48,1	33,1	7,5	15,0

Das Grundgehalt wird jährlich um das 3JahresEBITDelta erhöht oder reduziert. Es beträgt stets mindestens EUR 204.000,00.

Berechnung des Grundgehalts für das Geschäftsjahr 2021:

Grundgehalt 2020 = EUR 548.975,35
3JahresEBITDelta 2021 = 7,5%

Grundgehalt 2020 + (Grundgehalt 2020 * 3JahresEBITDelta)
EUR 548.975,35 + (EUR 548.975,35 * 0,075) = EUR 590.148,50

Das Grundgehalt für das Geschäftsjahr 2021 beträgt hiernach rund EUR 590.000,00.

Die Höhe der variablen Jahresvergütung entspricht einem prozentualen Anteil („Bonussatz“) an der EBITVeränderung. Der Bonussatz beträgt stets höchstens 5%. Der Bonussatz wird jährlich für das jeweils folgende Geschäftsjahr entgegengesetzt zum 3JahresEBITDelta erhöht oder verringert. Die Höhe der Veränderung entspricht dem Prozentsatz des 3JahresEBITDelta vom Bonussatz. Beträgt der Bonussatz bspw. 5% und erhöht sich das 3JahresEBITDelta um 10%, verringert sich der Bonussatz um 10% auf den neuen Bonussatz von 4,5%. Die variable Jahresvergütung ist auf die Höhe des Grundgehalts des abgelaufenen Geschäftsjahres begrenzt.

Berechnung der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021:

Bonussatz 2020 = 1,22%
3JahresEBITDelta 2021 = 7,5%
EBITVeränderung 2021 = Mio. EUR 15,0

Bonussatz 2021: Bonussatz 2020 * (100% - 3JahresEBITDelta)
1,22% * (100%-7,5%) = 1,13 %

Bonus 2021: EBITVeränderung * Bonussatz 2021
Mio. EUR 15,0 * 1,13% = 169.500,00

Die variable Jahresvergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt hiernach rund EUR 169.000,00.

b. Nebenleistungen

Die Nebenleistungen in Höhe von EUR 24.221,05 für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Ronald Slabke sowie in Höhe von EUR 32.766,53 für das Vorstandsmitglied Herrn Stephan Gawarecki setzen sich im Geschäftsjahr 2021 aus der anteiligen Übernahme der Kosten einer Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Kosten für eine betriebliche Altersversorgung und die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens im Falle des Vorstandsmitglieds Herrn Stephan Gawarecki bzw. Zahlungen eines Ausgleichs für den Verzicht auf einen Dienstwagen im Falle des Vorstandsvorsitzenden Herrn Ronald Slabke zusammen. Zudem übernahm die Gesellschaft auch im Geschäftsjahr 2021 die Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen D&O-Versicherung.

c. Clawback

Das Vorstandsvergütungssystem sieht die Möglichkeit des Aufsichtsrats vor, die an die Vorstandsmitglieder für das vorangegangene Geschäftsjahr ausgezahlte variable Jahresvergütung bis zum 01.04. des Folgejahres ganz oder anteilig zurückzufordern, (i) wenn über das Vermögen der Gesellschaft ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder (ii) wenn variable Vergütungsbestandteile auf Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden.

Die geltenden Vorstandsanstellungsverträge enthalten in diesem Zusammenhang noch keine Regelungen. Gleichwohl war im Geschäftsjahr 2021 auch kein eine Rückforderung auslösender Sachverhalt einschlägig, sodass der Aufsichtsrat von einer etwaigen Rückforderungsmöglichkeit weder aufgrund gesetzlicher Regelungen noch aufgrund des Vorstandsvergütungssystems Gebrauch machen musste.

d. Leistungen im Falle des Ausscheidens

Nach den Regelungen des Vorstandsvergütungssystems sollen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit auf zwei Jahresvergütungen begrenzt werden und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet werden. Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, soll entsprechend den vereinbarten Bemessungsgrundlagen und im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten erfolgen. Die geltenden Vorstandsanstellungsverträge sehen demgegenüber keine entsprechenden Zusagen für den Fall der vorzeitigen oder regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit vor. Vorgesehen ist hingegen ein zweijähriges, nachvertragliches Wettbewerbsverbot im Fall der Beendigung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder. Während der Laufzeit des Wettbewerbsverbotes zahlt die Gesellschaft dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine jährliche Entschädigung in Höhe der Hälfte der durchschnittlich in den letzten drei Jahren regelmäßig bezogenen vertraglichen Entgeltleistungen. Auf die Karenzentschädigung wird angerechnet, was das jeweilige Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Wettbewerbsverbots durch anderweitige Verwertung seiner Arbeitskraft erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Eine Anrechnung findet nur in dem Umfang statt, wie die Karenzentschädigung unter Hinzurechnung dieses Betrags die Summe der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen um mehr als 10% - bzw. 25% im Falle der Verlegung des Wohnsitzes des jeweiligen Vorstandsmitglieds aufgrund des Wettbewerbsverbots - übersteigt. Im Falle der Zahlung einer Karenzentschädigung soll eine etwaige Abfindungszahlung auf diese angerechnet werden.

Im Geschäftsjahr 2021 ist kein Vorstandsmitglied aus der Gesellschaft ausgeschieden.

4. Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Struktur der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Kriterien für die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung bzw. des Vorstandsvergütungssystems bilden insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds und seine persönliche Leistung. Daneben werden die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens, die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt (auch in der zeitlichen Entwicklung) einbezogen. Außerdem wird die Vergütung so bemessen, dass sie am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte wettbewerbsfähig ist.

Da der Aufsichtsrat der Gesellschaft satzungsgemäß aus drei Mitgliedern besteht, werden alle Themen einschließlich der Fest- und Umsetzung, die Bewertung der Angemessenheit und Struktur der Vorstandsvergütung sowie die Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems durch den Gesamtaufsichtsrat erarbeitet.

Jährliche Anpassungen des Grundgehalts sowie die Höhe der variablen Jahresvergütung werden durch den Aufsichtsrat nach Maßgabe des AktG, des Vorstandvergütungssystems, der geltenden Vorstandsanstellungsverträge und auf der Grundlage des vom Abschlussprüfer geprüften Jahres- und Konzernabschlusses sowie der daraus ermittelten Bemessungsgrundlagen jeweils rückwirkend zum 01.01. des jeweiligen Geschäftsjahrs festgesetzt. Insofern erfolgt in diesem Zusammenhang auch fortlaufend eine Überprüfung der Angemessenheit und Struktur der Vorstandvergütung durch den Aufsichtsrat; zuletzt in seiner Sitzung am 23. März 2022, in der die einzelnen Bestandteile der Vorstandvergütung in aktualisierter Form vorgestellt wurden und in Übereinstimmung mit den vorstehenden Regelungen über die Anpassung des Grundgehalts sowie über die Höhe der Auszahlung der variablen Jahresvergütung entschieden wurde.

B. Aufsichtsratsvergütung

1. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Unabhängig hiervon kann die Hauptversammlung auch im Falle von Vorschlägen zur Änderung der Vergütungsregelungen einen entsprechenden Beschluss fassen. Die Hauptversammlung kann das jeweils bestehende System der Aufsichtsratsvergütung also entsprechend bestätigen oder einen Beschluss zur Änderung desselben fassen.

Die derzeit geltende, in § 14 der Satzung der Gesellschaft enthaltene Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat, geht zurück auf einen Beschluss der außerordentlichen Hauptversammlung vom 15. Januar 2020. Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft hat am 21. Mai 2021 einen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 113 Abs. 3 AktG gefasst und damit die in § 14 der Satzung festgesetzte Vergütung und das daraus abgeleitete Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder mit einer Mehrheit von 99,05 % des vertretenen Kapitals ohne Veränderungen bestätigt.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Gesellschaft (im Folgenden „Aufsichtsratsvergütungssystem“), welches vollständig unter <https://www.hypoport.de/investor-relations/corporate-governance/> zugänglich ist, beinhaltet insbesondere folgende Komponenten:

- Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht aus einer jährlichen festen Vergütung, bestehend aus einem Grundgehalt (derzeit EUR 40.000,00) sowie einer Sondervergütung für den Aufsichtsratsvorsitzenden (doppelter Betrag) und den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden (1,5facher Betrag).
- Eine variable Vergütung und demzufolge eine etwaige Rückforderungsmöglichkeit ist nicht vorgesehen.
- Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten zusätzlich den Ersatz ihrer Auslagen sowie die auf ihre Bezüge und Auslagen entfallende Umsatzsteuer. Zudem übernimmt die Gesellschaft die Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen D&O-Versicherung.

Der Aufsichtsrat setzte sich im Geschäftsjahr 2021 durchgehend aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden Herrn Dieter Pfeiffenberger, dem stellvertretenden Vorsitzenden Herrn Roland Adams sowie dem weiteren Mitglied Herrn Martin Krebs zusammen.

2. Überblick über die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung sowie Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Aus der folgenden Übersicht ist die den Aufsichtsratsmitgliedern Herrn Dieter Pfeiffenberger, Herrn Roland Adams sowie Herrn Martin Krebs jeweils im Geschäftsjahr 2021 in Übereinstimmung mit dem geltenden Aufsichtsratsvergütungssystem gewährte und geschuldete Vergütung ersichtlich (Angaben jeweils in EUR und brutto).

	Dieter Pfeiffenberger (Vorsitzender)	Roland Adams (stellvertretender Vorsitzender)	Martin Krebs
	Betrag in EUR	Betrag in EUR	Betrag in EUR
Grundgehalt 2021	40.000,00	40.000,00	40.000,00
Sondervergütung 2021	40.000,00	20.000,00	0,00
Nebenleistungen 2021	0,00	0,00	0,00
Gesamtbezüge 2021	80.000,00	60.000,00	40.000,00

Aus der Übersicht ergibt sich, dass die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 eine reine Festvergütung erhalten haben. Eine variable Vergütung ist jeweils nicht vorgesehen. Der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats wurde durch entsprechende Sondervergütungen angemessen berücksichtigt.

Im Geschäftsjahr 2021 haben die Aufsichtsratsmitglieder keinen Auslagenersatz beansprucht. Die Gesellschaft übernahm jedoch auch im Geschäftsjahr 2021 die Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen D&O-Versicherung.

Die Gewährung einer reinen Festvergütung gewährleistet die Unabhängigkeit sowie eine objektive und bestmögliche Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion, die wiederum wesentlich zu einer erfolgreichen Geschäftsstrategie sowie der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Entsprechend gilt dies für den Verzicht auf die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile, zumal sich der Umfang der Arbeitsbelastung und des Haftungsrisikos der Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig nicht parallel zum geschäftlichen Erfolg bzw. zur Ertragslage der Gesellschaft entwickelt. Die Gewährung von Sondervergütungen für den Aufsichtsratsvorsitzenden und den stellvertretenden Vorsitzenden dienen dazu, die Übernahme dieser Mandate hinreichend attraktiv zu gestalten.

Die im Geschäftsjahr 2021 an die Aufsichtsratsmitglieder gewährte und geschuldete Vergütung hat dem Aufsichtsratsvergütungssystem ohne Einschränkungen entsprochen.

3. Angemessenheit der Aufsichtsratsvergütung

Der Aufsichtsrat überprüft seine Vergütung regelmäßig auf ihre Angemessenheit im Verhältnis zu den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder sowie der Lage der Gesellschaft, wobei im Bedarfsfall auch externe Vergütungsexperten hinzugezogen werden können. Die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung des Aufsichtsratsvergütungssystems ist der Hauptversammlung zugewiesen.

In diesem Zusammenhang haben Vorstand und Aufsichtsrat festgestellt, dass das Grundgehalt der Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft nicht mehr angemessen und verhältnismäßig im Hinblick auf die Aufgaben und Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder, die Lage der Gesellschaft sowie im Vergleich zu den Vergütungsregelungen anderer börsennotierter Gesellschaften mit Sitz in der

Bundesrepublik Deutschland erscheint. Sie werden demzufolge der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vorschlagen, die Aufsichtsratsvergütung und dementsprechend das bestehende Aufsichtsratsvergütungssystem anzupassen (vgl. dazu unter D.)

C. Vergleichende Darstellung der jährlichen Vergütungsänderung

Im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG enthält die folgende Übersicht eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Vorstands- sowie Aufsichtsratsmitglieder sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft über die letzten fünf Geschäftsjahre. Zudem ist entsprechend der Übergangsregelung in § 26j des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz (EgAktG) auch die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis im Geschäftsjahr 2020 und 2021 enthalten und wird in den kommenden Vergütungsberichten für die folgenden Geschäftsjahre fortgeführt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der Gesellschaft abgestellt, zur der im Geschäftsjahr 2020 durchschnittlich 169 Arbeitnehmer sowie im Geschäftsjahr 2021 durchschnittlich 60 Arbeitnehmer zählten (Vollzeitäquivalenz). Die angegebene durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft umfasst die im Geschäftsjahr 2020 und 2021 gewährte Bruttovergütung (ohne Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) sowie etwaig gewährte variable Vergütungsbestandteile und freiwillige einmalige Bonuszahlungen. Nicht enthalten sind etwaige Nebenleistungen, z.B. die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu privaten Versicherungen, Aufwendungsersatz, etc.

Jahr	2017	2018	2019	2020	2021
IFRS-Konzern EBIT in EUR	23.316.357,68	29.289.785,80	33.007.279,28	36.236.301,32	47.675.453,61
Anstieg im Vergleich zum Vorjahr in %	-	25,6	12,7	9,8	31,6
Handelsrechtlicher Jahresüberschuss der Hypoport SE	14.290.931,04	14.024.908,90	12.290.176,57	17.279.660,58	18.696.868,74
Anstieg im Vergleich zum Vorjahr in %	-	- 1,9	- 12,4	40,6	8,2
Gesamtvergütung Ronald Slabke in EUR (Vorstandsvorsitzender; ohne Nebenleistungen und variable Jahresvergütung aus dem vorherigen Geschäftsjahr, die jedoch erst im betreffenden Geschäftsjahr ausgezahlt wird)	521.189,11	580.533,61	615.323,47	642.330,69	758.391,39
Anstieg im Vergleich zum Vorjahr in %	-	11,4	6,0	4,4	18,1
Gesamtvergütung Stephan Gawarecki in EUR (Mitglied des Vorstands; ohne Nebenleistungen und variable Jahresvergütung aus dem vorherigen Geschäftsjahr, die jedoch erst im betreffenden Geschäftsjahr ausgezahlt wird)	521.189,11	580.533,61	615.323,47	642.330,69	758.391,39
Anstieg im Vergleich zum Vorjahr in %	-	11,4	6,0	4,4	18,1

Gesamtvergütung Dieter Pfeiffenberger in EUR (Vorsitzender des Aufsichtsrats; ohne Nebenleistungen)	-	27.000,00*	65.000,00**	80.000,00	80.000,00
Anstieg im Vergleich zum Vorjahr in %	-	-	140,7	23,1	0
Gesamtvergütung Roland Adams in EUR (stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats; ohne Nebenleistungen)	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00
Anstieg im Vergleich zum Vorjahr in %	-	0	0	0	0
Gesamtvergütung Martin Krebs (Mitglied des Aufsichtsrats; ohne Nebenleistungen)	-	-	25.000,00***	40.000,00	40.000,00
Anstieg im Vergleich zum Vorjahr in %	-	-	-	60,0	0
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer in EUR	-	-	-	69.296,00	130.525,62****
Anstieg im Vergleich zum Vorjahr in %	-	-	-	-	88,3

* Herr Dieter Pfeiffenberger wurde am 04. Mai 2018 von der Hauptversammlung in den Aufsichtsrat der Gesellschaft gewählt. Die Vergütung entspricht dem für die Dauer der Aufsichtsratszugehörigkeit anteiligen Grundgehalt.

** Herr Dieter Pfeiffenberger übernahm am 15. Mai 2019 den Vorsitz des Aufsichtsrats. Die Vergütung entspricht dem Grundgehalt nebst der für die Dauer der Übernahme des Aufsichtsratsvorsitzes anteiligen Sondervergütung.

*** Herr Martin Krebs wurde am 15. Mai 2019 von der Hauptversammlung in den Aufsichtsrat der Gesellschaft gewählt. Die Vergütung entspricht dem für die Dauer der Aufsichtsratszugehörigkeit anteiligen Grundgehalt.

**** Mit Wirkung zum 05. Januar 2021 ist der Betriebsteil, der die zentralen Beratungs- und Serviceleistungen für die Unternehmen der Hypoport-Gruppe erbringt (sogenannte Zentralfunktionen), von der Gesellschaft auf die Hypoport hub SE übergegangen, sodass die Gesellschaft seit dem Geschäftsjahr 2021 lediglich die Funktionen einer Strategie- und Managementholding wahrnimmt und dementsprechend im Vergleich zum Vorjahr weniger Arbeitnehmer beschäftigt.

D. Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

Im Geschäftsjahr 2022 geplante vergütungsbezogenen Änderungen:

- In Übereinstimmung mit dem Vorstandsvergütungssystem sowie der geltenden Vorstandsanstellungsverträge hat der Aufsichtsrat in der Bilanzaufsichtsratssitzung am 22. März 2022 die Auszahlung der variablen Jahresvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 in Höhe von jeweils brutto EUR 168.540,03 sowie die Anpassung des Grundgehalts für die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 auf jährlich brutto EUR 644.936,50 beschlossen.

- Vorstand und Aufsichtsrat werden der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vorschlagen, das Aufsichtsratsvergütungssystem anzupassen. Die Anpassung wird u.a. beinhalten, das Grundgehalt der Aufsichtsratsmitglieder angemessen zu erhöhen. Zudem sollen vor dem Hintergrund der Implementierung eines Prüfungsausschusses im Aufsichtsrat auch Vorsitzende von Ausschüssen eine Sondervergütung in Höhe des 1,5fachen Betrags der Grundvergütung erhalten, um auch die Übernahme eines solchen Mandats hinreichend attraktiv zu gestalten.