



Nichtfinanzieller
Bericht der
Hypoport SE 2023

Inhalt

Erläuterungen zu den Berichtsinhalten und der Rahmensetzung	5
Geschäftsmodell	6
Umwelt	7
Soziales	16
Governance	23

Erläuterungen zu den Berichtsinhalten und der Rahmensetzung

Der nicht-finanzielle Bericht basiert auf dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes („CSR-RUG“). Der Bericht enthält seit dem Geschäftsjahr 2017 eine Ergänzung zu unserer Finanzberichterstattung, um wesentliche nicht-finanzielle Aspekte unserer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Arbeitnehmerbelange, Umweltbelange, der Bekämpfung von Korruption, Sozialbelange und Menschenrechte mitzuteilen.

Der gesondert zusammengefasste nicht-finanzielle Bericht („nicht-finanzieller Bericht“) des Hypoport-Konzerns für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt gemäß §§ 289b-e, 315b-c Handelsgesetzbuch (HGB). Die in dieser nicht-finanziellen Konzernklärung getroffenen Aussagen beziehen sich auf die in den Konzernabschluss der Hypoport SE einbezogenen Tochterunternehmen, bei denen die Hypoport SE mittelbar oder unmittelbar über die Möglichkeit verfügt, beherrschenden Einfluss auf diese auszuüben. Da die Einzelgesellschaft Hypoport SE im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt hat, ist für die Hypoport SE selbst die Erstellung eines gesonderten nicht-finanziellen 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 SE liegen solche Risiken nicht vor.

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 nicht-finanziellen Bericht ohne Bezugnahme auf ein Rahmenwerk zu erstellen.

Geschäftsmodell

Die Hypoport SE ist die Muttergesellschaft der Unternehmen des Hypoport-Konzerns (gemeinsam „Hypoport-Gruppe“). Die Hypoport-Gruppe befasst sich mit der Entwicklung und Vermarktung von Technologieplattformen für die Finanzierungs- & Immobilien- sowie Versicherungswirtschaft (FinTech, InsurTech, PropTech). Die Hypoport-Unternehmen waren im Geschäftsjahr 2023 in vier Segmente gruppiert: Kreditplattform, Privatkunden, Immobilienplattform und Versicherungsplattform

Ab dem Geschäftsjahr 2024 werden die Unternehmen der Hypoport-Gruppe in drei Segmente gruppiert: Real Estate & Mortgage Platforms, Financing Platforms und Insurance Platforms. Die vormalige Segmentierung wurde zugunsten dieser neuen Gruppierung, welche Effizienzgewinne bei der jeweiligen Marktbearbeitung stärkt und die Komplexität im Konzern reduziert, angepasst.

Eine detaillierte Beschreibung der Geschäftsmodelle der Hypoport-Gruppe in 2023 kann dem Abschnitt „Geschäfts- und Rahmenbedingungen“ des Konzern-Lageberichts entnommen werden. Für die Beschreibung des Geschäftsmodells nach 2023 verwiesen wir auf die Ausführungen im „Prognosebericht“ des Konzern-Lageberichts.

Im Gegensatz zu Unternehmen des Industrie- oder Handelssektors hat die Wertschöpfungskette eines Software-Technologieunternehmens für die Kredit-, Immobilien- und Versicherungswirtschaft deutlich weniger Leistungsstufen. Die von den Unternehmen der Hypoport-Gruppe angebotenen Dienstleistungen werden größtenteils mit eigenen Ressourcen erarbeitet. Hierdurch ergibt sich ein äußerst geringes Lieferkettenrisiko. Lieferanten sind im Wesentlichen in den Bereichen Facility und Office eingebunden. Die beauftragten Dienstleister kommen größtenteils aus den Bereichen IT-, Wirtschafts- und Rechtsberatung. Für die Beauftragung dieser Lieferanten und Dienstleister wurden bisher keine Nachhaltigkeitskriterien definiert.

Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeiten nimmt die Hypoport-Gruppe ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft hinsichtlich Umwelt-, Sozial und Governance-Belangen ernst. Hypoport setzt sich deshalb kontinuierlich und strukturiert mit den Entwicklungen auf dem deutschen Technologie- sowie Finanzierungs-, Immobilien- sowie Versicherungsmarkt sowie der eigenen Hypoport-Gruppe auseinander und analysiert, wie diese Entwicklungen sich auf die Geschäftstätigkeiten des Konzerns auswirken könnten. 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 nicht-finanziellen Berichts auf diesen drei Themengebieten.

Umwelt

Die Hypoport Gruppe begegnet Ihrer Verantwortung den vom Menschen verursachten Klimawandel einzugrenzen durch zahlreiche operative Maßnahmen. Hierbei erfolgen die strategische Rahmensetzung durch den Vorstand der Hypoport SE. Aufgrund der dezentralen Organisation der gesamten Hypoport-Gruppe, obliegt die jeweilige Ausgestaltung der Strategie sowie die operative Umsetzung von Maßnahmen für Umweltbelange den jeweiligen Segmenten bzw. den zu diesen gehörenden Tochterunternehmen. Diese Organisationsform ermöglicht uns, gleichzeitig eine zügige Umsetzung von Strategien zu Umweltbelangen in den einzelnen Tochterunternehmen bei einem klaren Rahmen, der durch den Vorstand und Aufsichtsrat der Hypoport SE definiert wird, zu erreichen.

Der Vorstand und Aufsichtsrat der Hypoport SE wirken auf folgende Strategie zu Umweltthemen hin:

- Hypoport erkennt die Existenz des vom Menschen verursachten Klimawandels an.
- Hypoport fördert den Umweltschutz und schafft ein Bewusstsein für Umweltbelange.
- Hypoport bekennt sich dazu, Treibhausgasemissionen, Treibhausgasfreisetzungen und Müll zu reduzieren sowie natürliche Rohstoffe und Energie effizienter zu nutzen, wo immer dies sinnvoll möglich ist.
- Hypoport bekennt sich dazu, sauberer Energiequellen anstatt fossiler Brennstoffe zu nutzen, wo immer dies sinnvoll möglich ist.
- Hypoport bekennen sich dazu, regelmäßig über Umweltbelange zu berichten und mit Interessensgruppen Umweltbelange zu diskutieren.

Durch diese Bekenntnisse und Ausrichtungen konnten bereits eine Reihe von Erfolgen erzielt werden:

Energie- und Wassernutzung

Die Hypoport Gruppe bezieht ihre Energie heute fast vollständig aus 100% klimaneutralen nordeuropäischen Wasser- oder Windkraftanlagen der neusten Generation, welche nicht älter als sechs Jahre sind. Die Zertifizierung des Stromtarifs "HNK Neu 100" erfolgte hierbei durch den TÜV Rheinland e.V.

Neben der Auswahl der Energielieferverträge kommt dem IT-Einkauf der Hypoport SE eine zentrale Rolle bei der Reduzierung des Energieverbrauch zu. Über 98% der verwendeten Computer Hardware der Hypoport Gruppe verfügt über ein Energy Star Label oder über eine eco declaration. Der Einkauf der Hardware erfolgt ausschließlich über Lieferanten in der Europäischen Union und von zertifizierten Herstellern wie Lenovo und Dell (Laptops), Apple (MacBooks) oder Dell und LG (Monitore).

CO₂ Emissionen

Neben der Energieeinsparung hat die Hypoport SE ihre Treibhausemissionen erfolgreich reduziert, um so einen aktiven Beitrag hinsichtlich unserer Umweltverantwortung als Unternehmensgruppe zu leisten. An vielen unserer Standorte haben wir das Trinkwassersystem Quooker in Kombination mit dem LEOGANT Upgrade im Einsatz. Nach Installation der Anlage konnten die regelmäßigen Getränkelieferungen für Wasserflaschen deutlich reduziert werden, sodass 12589 kg CO₂ Belastung für den Transport der Wasserflaschen eingespart wurden. In der gesamten Hypoport-Gruppe werden keine Plastikflaschen mehr verwendet. Dies wurde unter anderem durch den Einsatz von nachhaltigen Glasflaschen („Soulbottles“) erreicht.

Zur Vermeidung unnötiger Emissionen durch Mitarbeiterreisen zwischen den beiden Hauptstandorten der Hypoport-Gruppe Berlin und Lübeck wurde in hochmoderne Technik für Videokonferenzen investiert. Ab dem Geschäftsjahr 2023 bezuschusst Hypoport zudem das sogenannte „Deutschland-Ticket“ für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr mit 30% der Kosten. Hierdurch wird den Mitarbeitern ein zusätzlicher Anreiz geboten CO₂-emissionsarme Mobilitätsangebote für den Arbeitsweg und Reisen zwischen den Unternehmensstandorten zu nutzen.

Für das Geschäftsjahr 2023 und das Vorjahr wurden erstmalig die CO₂ Emissionen in Tonnen für Dienstreisen erhoben und nach Reiseart aufgegliedert.

<u>CO₂ in t</u>	<u>Flugreisen</u>	<u>Übernachtungen</u>	<u>Zugreisen</u>	<u>Mietwagen</u>	<u>Gesamt</u>	<u>Veränderung</u>
2022	166	140	19	1	326	
2023	135	143	23	1	303	-7%

Bei der Erhebung der Daten folgte Hypoport dem international führenden Standard für die Berechnung von CO₂-Emissionen, dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Die Daten stammen überwiegend vom Reise-Dienstleister der Hypoport-Gruppe, Egencia, welcher Teil der American Express Global Business Travel (GBT) ist. Zur Ermittlung der CO₂ Emissionen von einzeln abgerechneten Reisekosten, welche nicht durch den Reise-Dienstleister abgedeckt werden, nutzt Hypoport eine ausgabenbasierte-Methode und verwendet Daten zur Produktkategorie und zum Produktwert.

Durch die verstärkte Nutzung der Mobilitätsangebote der Bahn haben die Hypoport-Mitarbeitenden in 2023 auf ihren Dienstreisen durch Nutzung der Bahn gegenüber dem Pkw oder dem Flugzeug laut Umweltbilanz der Deutschen Bahn AG 482 Tonnen CO₂ Emissionen eingespart.

Bei den Firmenwagen des Konzerns kommen Elektro-, Hybrid- und moderne Dieselfahrzeuge zum Einsatz (siehe Tabelle). Ziel ist es, den Anteil der Elektro- und Hybridfahrzeuge im Fuhrpark jedes Jahr sukzessiv zu steigern. Dieses Ziel konnte in 2023 erreicht werden, da der Anteil sich von 10% auf 14% erhöhte.

Fuhrpark- Emissionen	Elektro	Anteil Elektro	Hybrid	Anteil Hybrid	Verbrenner	Anteil Verbrenner	Gesamt
2022	6	2%	31	8%	331	90%	368
2023	16	4%	39	10%	331	86%	386

Da der Fuhrpark aus wirtschaftlichen, organisatorischen und vertraglichen Gründen noch nicht vollständig auf klimaschonende Elektro- oder Hybridfahrzeuge umgestellt werden konnte, hat Hypoport beschlossen in der Übergangszeit eine freiwillige Kompensationszahlung für die Co2 Emissionen zu leisten. Hierfür wurde eine Zusammenarbeit mit dem Tankkartenanbieter DKV in Kooperation mit myclimate Deutschland, einem der weltweit führenden Anbieter von Kompensationsmaßnahmen, eingegangen. Die Kompensationszahlungen von Hypoport kommen Klimaschutzprojekten zugute.

Aus dem gesamten Fuhrparkbetrieb der Hypoport.-Gruppe ergaben sich folgende Co2 Emissionen und anteiliger Kompensationsausgleich:

Fuhrpark- Emissionen	Co ₂ Emission in Tonnen	Davon Ausgleich durch Kompensation	Anteil Ausgleich	Mitarbeitende (Jahresdurchschnitt)	Co ₂ in t pro Mitarbeitendem	Veränderung
2022	1.938	970	50%	2.469	0,78	-
2023	1.926	1.375	75%	2.199	0,88	12%

Der Anstieg der CO₂ Emissionen pro Mitarbeitendem von 2022 auf 2023 um 12% ergab sich durch Wegfall der in 2022 teilweise noch bestehenden Reisebeschränkungen durch die Corona-Pandemie. Ziel für 2024 und die folgenden Jahre ist eine sukzessive Reduktion des CO₂ Ausstoßes pro Mitarbeitendem.

Der hohe Anteil von 75% Kompensation spiegelt die hohe Beteiligung großer Konzernunternehmen wider. Einzelne noch junge Unternehmen im Konzern nehmen derzeit aus Gründen der Wirtschaftlichkeit und unverhältnismäßig hohem organisatorischem Aufwand für ihre wenigen Firmenwagen noch nicht an dem Kompensationsprogramm teil. Ziel ist es trotz solcher Unternehmensgründungen und -zukäufen den Anteil des Kompensationsausgleich über 75% zu halten.

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. Zudem kann das bezuschusste sogenannte „Deutschland-Ticket“ für regionale Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr auf für private Zwecke verwendet werden. Hier-

Umwelt

Nichtfinanzieller Bericht der Hypoport SE

durch wird den Mitarbeitern ein zusätzlicher Anreiz geboten CO₂-emissionsarme Mobilitätsangebote auch in der Freizeit zu nutzen.

Die Hypoport-Gruppe leistet durch ihre Produkte und Dienstleistungen einen wertvollen Beitrag zur Reduzierung des vom Menschen verursachten Klimawandels.

Die Beratungsleistungen der Hypoport-Tochter REM Capital AG im Teilsegment Corporate Finance des Segments Financing Platforms (bisher dem Segment Kreditplattform zugehörend) ermöglichen dem deutschen Mittelstand Investitionen in Energieeffizienz, Ressourceneffizienz und Forschung und Entwicklung zu Umweltbelangen. In 2023 können über die Hälfte (konkret 59%) der Umsätze aus diesem Geschäftsbereich direkt Umweltbelangen zugeordnet werden und führten dazu, dass Treibhausgasemissionen des deutschen Mittelstandes deutlich reduziert wurden. Hierzu zählen KfW-Energieeffizienzprogramme und Bundesförderung für effiziente Gebäude und Immobilien (Neubau, Sanierung, Wohnen, Gewerbe), KfW-Umweltprogramme für Produktionsanlagen, KfW-Energieeffizienzprogramme für Produktionsanlagen und Prozess-technik, Umweltinnovationsprogramme für Produktionsanlagen mit Umweltschutz- und Pilotcharakter, Internationale Erneuerbare Energien-Projekte sowie Transformation der Fahrzeughersteller- und Zulieferindustrie (Schwerpunkt: E-Mobilität).

Die Hypoport-Tochter Dr. Klein Wowi Finanz AG berät seit 1954 die deutsche Wohnungswirtschaft, deren Fokus zunehmend auf energetischer Sanierung und emissionsarmen Bauvorhaben liegt. In 2022 belief sich der durch die staatliche Förderbank KfW für Emissionsreduzierung erbrachte Anteil am Vermittlungsvolumen bereits auf 184 Mio. Euro was 9% (2021: 13%) des vermittelten Darlehens von 2,02 Mrd. Euro entspricht.

Angaben zu möglichen Risiken: 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.

Meldebogen: Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3)	Umsatzanteil (4)
		Tsd. Euro	%
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)			
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0%
Total (A.1 + A.2)		0	0%
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		359.893	100%
Gesamt (A + B)		359.893	100%

Erläuterung:

Der in Spalte 4 genannte Umsatzanteil wird berechnet als der Teil des Nettoumsatzes mit Waren oder Dienstleistungen, einschließlich immaterieller Güter, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten (Zähler) verbunden sind, geteilt durch den Nettoumsatz (Nenner). Der Umsatz umfasst die gemäß International Accounting Standard (IAS) 1, Paragraph 82(a) in der Fassung der Verordnung (EG) Nr. 1126/2008 der Kommission ausgewiesenen Einnahmen. (weitere Informationen siehe Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung (EU) 2020/85, sowie Artikel 2 Nummer 5 der Richtlinie 2013/34/EU)

Meldebogen: CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter CapEx (3)	Anteil Capex (4)
		Tsd. Euro	%
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0%
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)			
Errichtung Campus	(7.7 Erwerb von oder Eigentum an Gebäuden)	18	0%
Leasing E-Fahrzeug	(6.5. Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen)	771	1%
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		789	3%
Total (A.1 + A.2)		789	3%
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		29.396	97%
Gesamt (A + B)		30.185	100%

Erläuterung:

Die Hypoport SE hat neben Investitionen in Leasingrechten für Elektroautos auch Investitionen in den Errichtung eines Campus-Projektes getätigt. Der Standort wird nach aktuell gängigen hohen Energiestandards errichtet und dienen als Standort für die Erbringung von Dienstleistungen oder für Verwaltungszwecke.

Der Wert in Spalte 4 „Anteil CapEx“ wird berechnet als Zähler geteilt durch den Nenner gemäß den untenstehenden Erläuterungen. (vgl. Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung (EU) 2020/852)

Nenner

Der Nenner umfasst die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten während des betrachteten Geschäftsjahres vor Abschreibungen und Neubewertungen, einschließlich solcher, die sich aus Neubewertungen und Wertminderungen für das betreffende Geschäftsjahr und ohne Änderungen des beizulegenden Zeitwerts ergeben. Im Nenner werden ebenfalls Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten berücksichtigt, die aus Unternehmenszusammenschlüssen resultieren.

Als Nicht-Finanzunternehmen wendet Hypoport die International Financial Reporting Standards (IFRS) gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1126/2008 an, sodass die Investitionsausgaben Kosten, auf Grundlage folgender Standards umfassen:

- IAS 16 Sachanlagen, Paragraph 73, Buchstabe (e), Ziffer (i) und Ziffer (iii);
- IAS 38 Immaterielle Vermögenswerte, Paragraph 118, Buchstabe (e), Ziffer (i);
- IFRS 16 Leasingverhältnisse, Paragraph 53, Buchstabe (h).

Leasingverhältnisse, die nicht zur Anerkennung eines Nutzungsrechts an dem Vermögenswert führen, werden nicht als Investitionsausgaben berücksichtigt.

Zähler

Der Zähler entspricht dem Teil der im Nenner enthaltenen Investitionsausgaben, der:

- a) sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, oder
- b) Teil eines Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten oder zur Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten (im Folgenden „CapEx-Plan“) unter den unten beschriebenen Bedingungen ist, oder
- c) sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und einzelnen Maßnahmen bezieht, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird, sowie aus anderen Wirtschaftstätigkeiten, die in den gemäß Artikel 10-15 der Verordnung (EU) 2020/852 erlassenen delegierten Rechtsakten aufgeführt sind, und sofern diese Maßnahmen innerhalb von 18 Monaten umgesetzt und einsatzbereit sind.

Der oben benannte CapEx-Plan muss die folgenden Bedingungen erfüllen:

- a) der Plan muss entweder darauf abzielen, die taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten des Unternehmens auszuweiten oder die taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten so umzustellen, dass sie innerhalb von fünf Jahren taxonomiekonform werden;
- b) der Plan muss auf aggregierter Wirtschaftstätigkeitsebene offengelegt werden und vom Vorstand gebilligt worden sein.

Die Hypoport SE hat keinen CapEx Plan für die Berechnung des Zählers herangezogen.

Meldebogen: OpEx-Anteil von Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2023

Wirtschaftstätigkeiten (1)	Code(s) (2)	Absoluter OpEx (3)	Anteil OpEx (4)
		Tsd. Euro	%
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0 %
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)			
Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	(7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten)	421	27 %
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		421	27 %
Total (A.1 + A.2)		421	27 %
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		1.159	73 %
Gesamt (A + B)		1.580	100 %

Erläuterung:

Der Anteil der OpEx gemäß Spalte 4 wird als Zähler geteilt durch den Nenner gemäß den untenstehenden Angaben berechnet. (vgl. Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe b der Verordnung (EU) 2020/852)

Nenner

Der Nenner umfasst direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte beziehen, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen.

Nicht-Finanzunternehmen, die nationale GAAP anwenden und keine Nutzungsrechte an Vermögenswerten kapitalisieren, müssen zusätzlich zu den im

Zähler

Der Zähler entspricht dem Teil der im Nenner enthaltenen Betriebsausgaben, der:

a) sich auf Vermögenswerte oder Prozesse bezieht, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind, einschließlich Schulungen und sonstiger Anpassungserfordernisse bei den Arbeitskräften sowie direkter nicht kapitalisierter Kosten in Form von Forschung und Entwicklung, oder

b) Teil des CapEx-Plans zur Ausweitung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ist oder die Umwandlung taxonomiefähiger in taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten innerhalb eines vordefinierten Zeitraums ermöglicht (vgl. Erläuterung zu CapEx-Anteil), oder

c) sich auf den Erwerb von Produktion aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und auf einzelne Maßnahmen, durch die die Zieltätigkeiten kohlenstoffarm ausgeführt werden oder der Ausstoß von Treibhausgasen gesenkt wird, sowie auf einzelne Gebäudesanierungsmaßnahmen bezieht, wie sie in den nach Artikel 10 bis 15 der Verordnung (EU) 2020/852 erlassenen delegierten Rechtsakten festgelegt sind, und sofern diese Maßnahmen innerhalb von 18 Monaten umgesetzt und einsatzbereit sind.

Forschungs- und Entwicklungskosten, die bereits im CapEx-KPI berücksichtigt wurden, werden nicht als OpEx erfasst. Es erfolgt somit keine Doppelzählung.

Der Zähler muss auch den Teil der OpEx für die Anpassung der Wirtschaftstätigkeiten an den Klimawandel gemäß Anhang II des Delegierten Rechtsakts zur EU-Klimataxonomie enthalten. Der Zähler muss eine Aufschlüsselung für den Teil der OpEx enthalten, der als wesentlicher Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel vorgesehen ist.

Soziales

Unternehmerisches Handeln und gesellschaftliche Verantwortung gehören für die Hypoport-Gruppe zusammen. Der Vorstand und Aufsichtsrat der Hypoport SE wirken auf folgende Strategie zu sozialen Themen hin:

- Hypoport wirkt auf sichere Arbeitsplätze insbesondere auf Vermeidung von betriebsbedingten Kündigungen und Massenentlassungen hin. Im unwahrscheinlichen Falle von betriebsbedingten Kündigungen verpflichtet sich Hypoport die negativen Auswirkungen für die einzelnen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (gemeinsam Mitarbeitende) zu minimieren.
- Hypoport fördert eine Kultur der Chancengleichheit und wirkt insbesondere darauf hin, Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu unterbinden, insbesondere im Rahmen von Einstellungsverfahren, der Beförderung, der Vergütung sowie der Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Der Vorstand der Hypoport SE toleriert weder Mobbing noch Machtmissbrauch und wirkt auf deren Beseitigung hin.
- Hypoport wirkt auf einen fairen Wettbewerb und auf die Verfolgung einer lautereren Marketing-Strategie hin. Zudem beschließt er, das Sponsoring von Mega-Events und Spenden an politische Parteien oder Lobbyverbände zu unterlassen, sofern dies dem Zweck der unlauteren Einflussnahme dienen soll. Hypoport sponsert daher keine Mega-Events und vergibt keine Spenden an politische Parteien oder Lobbyverbände. Es existieren seit vielen Jahren einzelne Spenden von verschiedenen Teams der Hypoport SE oder deren Tochterfirmen für verschiedenen soziale Projekte zumeist in Deutschland.

Durch diese Bekenntnisse und Ausrichtungen konnten bereits eine Reihe von Erfolgen erzielt werden:

Diversität

So beträgt beispielsweise der Anteil von Frauen in Managementpositionen in der Hypoport bereits 35 % und wurde gegenüber dem initialen Erhebungsjahr 2021 gesteigert. Dieser Anteil ist verglichen mit dem Frauenanteil in den für Hypoport relevanten MINT-Studiengängen (ca. 25 %) in Deutschland und dem Frauenanteil in Managementpositionen von 16-32 % (vgl. IAB-Kurzbericht 22/2023 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) im Marktumfeld der deutschen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bereits heute überproportional hoch.

Die Zuständigkeit für Diversitätsthemen innerhalb des Hypoport Vorstandes liegt beim CEO Ronald Slabke.

Frauenanteil Hypoport-Gruppe	2021	2022	2023
Frauenanteil in Führungspositionen	27,7 %	35,9 %	34,8 %
Diversanteil an Führungspositionen	k.A.	0,3 %	0,3 %
Frauenanteil an Mitarbeitenden	44,0 %	45,9 %	45,5 %
Diversanteil an Mitarbeitenden	k.A.	0,1 %	0,04 %
Verhältnis Frauenanteil Führungsposition zu Frauenanteil Mitarbeitende	62,9 %	78,2 %	76,5 %
Verhältnis Diversanteil in Führungspositionen zu Diversanteil an Mitarbeitenden	k.A.	300 %	750 %
Anzahl Positionen auf Geschäftsleitungsebene der Tochtergesellschaften, welche mit Frauen besetzt sind	14	16	21
Gesamtanzahl der Positionen auf Geschäftsleitungsebene der Tochtergesellschaften	118	97	88
Anteil Positionen auf Geschäftsleitungsebene der Tochtergesellschaften, welche mit Frauen besetzt sind	10,6 %	16,5 %	23,8 %

Gewinnung und Bindung Mitarbeitende

Für die Geschäftsmodelle der Hypoport-Gruppe stellen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (gemeinsam Mitarbeitende) den entscheidenden Wettbewerbsfaktor dar. Der nachhaltige Erfolg sowie die Weiterentwicklung unserer Unternehmensgruppe werden wesentlich durch gut ausgebildete und motivierte Mitarbeitende 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 Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden ist daher die Schaffung und der Erhalt einer besonders starken Identifikation und Leidenschaft der Mitarbeitenden für die eigene Arbeit, das jeweilige Tochterunternehmen und die gesamte Unternehmensgruppe.

Um dem Interesse der Mitarbeitenden an einer sinnvollen Gestaltung der Arbeitszeit und planbaren Freizeit gerecht zu werden, setzt die Hypoport-Gruppe verschiedene Maßnahmen um. Dazu gehören für alle Mitarbeitende unterschiedliche Teilzeitmodelle (auch für Führungskräfte), flexible Vertrauensarbeitszeiten und die Möglichkeit, durch mobiles Arbeiten verstärkt hybride Konzepte der Zusammenarbeit zu ermöglichen. Neben dem mobilen Arbeiten innerhalb von Deutschland hat Hypoport ein Konzept für mobiles Arbeiten im Ausland (Europäischer Wirtschaftsraum) geschaffen. Auch die Möglichkeit, bis zu zwanzig zusätzliche Urlaubstage pro Jahr, als Ergänzung zum vertraglich vereinbarten Urlaub (30 Tage), durch Gehaltsverzicht zu erwerben sowie unbezahlten Urlaub flexibel zu nehmen, steht allen Mitarbeitenden frei. Darüber hinaus besteht für Mitarbeitende die Möglichkeit, längerfristige unbezahlte Freistel-

lungen (Sabbaticals) zu nutzen. Zudem bestehen Möglichkeiten zu kurzfristigen unbezahlten Freistellungen wie beispielsweise Pflege von Angehörigen oder im Trauerfall nahestehender Personen sowie Bildungsurlaub. Durch diese breite Palette an Maßnahmen sowie dem hohen Maß an Eigenverantwortung, Selbstbestimmung und Gestaltungsfreiheit der eigenen Arbeit entsteht eine überdurchschnittliche Work-Life-Balance für Mitarbeitende der Hypoport-Gruppe.

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. So werden beispielsweise alle neuen Arbeitsplätze nach ergonomischen Standards aufgesetzt und das Office-Konzept des Hypoport Standortes in Berlin wurde mit dem German Design Award 2022 ausgezeichnet. Auch mit attraktiven Sportangeboten und zahlreichen nicht-monetären „Employee-Benefits“, wie beispielsweise Vermittlung von Kindergartenplätzen, Kids-Offices sowie Gesundheitswochen („Mental Health Days“) oder Firmen-events, ebenso wie Benefits im Alltag, wie eine hauseigene Paketstation, unterstützt Hypoport die Identifikation seiner Mitarbeitenden mit dem Unternehmen.

Die Leistungen von Hypoport in diesem Bereich zahlen sich nicht nur durch eine aus unserer Sicht hohe Qualifikation und Anzahl von Bewerbungen neuer Talente aus, sondern auch durch Auszeichnungen für die Hypoport Gruppe als Arbeitgeber aus. So wurde Hypoport in 2023 mit dem Leading Employer Award ausgezeichnet. Damit zählt Hypoport zu den Top 1% aus 160.000 untersuchten Unternehmen. Weitere Informationen zur Auszeichnung und Methodik unter <https://www.leading-employers.org/>.

Die Hypoport-Gruppe führt Maßnahmen zur Förderung und persönlichen und fachlichen Entwicklung der einzelnen Mitarbeitenden durch. In klassischen Gesprächen mit Mitarbeitenden findet ein strukturierter Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden in Hinblick auf Erwartungshaltungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Leistungsanreize statt. Je nach Organisationsform des Tochterunternehmens werden zusätzlich individuelle oder Teamziele im Einklang der Unternehmensstrategie vereinbart und auf Quartalsbasis gemeinsam besprochen und ausgewertet.

Mit neuen Mitarbeitenden wird regelmäßiges Feedback in der Probezeit durchgeführt. Je nach Bedarf wird dafür eine begleitende Moderation eingesetzt. Hierbei wird sowohl den Mitarbeitenden eine Einschätzung ihrer bisherigen Leistung, Integration in das Team und eine Einschätzung zum Bestehen der Probezeit mitgeteilt. Zusätzlich wird ein festes Gespräch mit Mitarbeitenden aus dem People & Culture Bereich nach 100 Kalendertagen durchgeführt. Hierbei spielen insbesondere die gemachten Erfahrungen und die eigene Einschätzung des Mitarbeitenden zu übertragenen Aufgaben, Führungsstil der Führungskraft und Teamintegration eine Rolle. So stellen wir ein gemeinschaftliches Arbeiten und einen stetigen Austausch sicher.

Regelmäßig, typischerweise einmal jährlich wird auf Basis der Hypoport Prinzipien eine Befragung unter allen Mitarbeitenden der gesamten Hypoport-Gruppe durchgeführt. Bei der 2023 durchgeführten Befragung von Mitarbeitenden haben auf die Frage „Wie zufrieden bist du insgesamt damit bei deinem Unternehmen zu arbeiten?“ rund 88% der Teilnehmer „zufrieden“,

„sehr zufrieden“ oder „äußerst zufrieden“ angeben. Diese starke Zustimmung – trotz der in 2022 umgesetzten Kosteneinsparungen – zeigt, dass unsere Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung greifen. Dennoch liegt der Wert aktuell unterhalb der langfristigen Zielmarke von mind. 90%. Zusätzlich werden je nach Organisationsform des Tochterunternehmens spezifischere Befragungen in kürzeren Zeiträumen („Pulse-Checks“) durchgeführt. So gewährleisten wir einen permanenten Dialog mit den Mitarbeitenden.

Hypoport beteiligt seine Mitarbeitenden aktiv am Unternehmenserfolg (bei Erreichung der jährlichen Umsatz- und EBIT Guidance) und honoriert langjährige Zusammenarbeit in Form eines bonusbasierten Aktienprogramms (erstmalig bereits nach 5 Jahre). Zudem bietet Hypoport seinen Mitarbeitenden eine betriebliche Altersvorsorge und Berufsunfähigkeitsversicherung an.

Neben der Gestaltung positiver Arbeitsbedingungen für bestehende Mitarbeitende, kommt der Gewinnung und Anbindung zusätzlicher Talente ein hoher Stellenwert innerhalb der Hypoport-Gruppe zu. Der Austausch mit geeigneten Bewerber:innen erfolgt hierbei sowohl online z.B. über gängige Stellenportale oder per Videochat im Bewerbungsgespräch als auch offline z.B. auf Karrieremessen. Im Wettbewerb um die besten Talente am Markt legt Hypoport einen hohen Wert auf die Zufriedenheit („Candidate Experience“) im Bewerbungsprozess. Dabei spielen Transparenz, Wertschätzung und Dialog auf Augenhöhe eine große Rolle. Diese Zufriedenheit messen wir regelmäßig und zuletzt betrug diese 5,33 von 6,00 möglichen Punkten. Neben klassischen Stellenausschreibungen wird vermehrt auf Direktansprache von Talenten in beruflichen Netzwerken gesetzt.

Arbeitsbedingungen

Die Hypoport Gruppe verzichtet weitestgehend auf nicht-reguläre Arbeitsverhältnisse wie Mitarbeitende von Zeitarbeitsfirmen. Alle Technologieplattformen werden grundsätzlich selbst programmiert, gewartet und kontinuierlich von eigenen Mitarbeitenden verbessert. Nur in Ausnahmefällen wird bei zeitweise hohem Personalbedarf auf externe Programmierer zurückgegriffen. Hierfür existiert seit Jahren ein fest etabliertes Netzwerk freier Entwickler, welche selbstständig tätig sind.

Folglich sind Befristungen von Arbeitsverträgen bei Hypoport unüblich und stellen die absolute Minderheit der Angestelltenverhältnisse z.B. im Falle von Vertretungen bei Elternzeiten oder längeren Krankheitsausfällen dar. Zum Stichtag 31.12.2023 sind von 2.209 Anstellungsverträgen 2.130 bzw. 96% regulär und unbefristet.

Hypoport befürwortet die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen. Aus diesem Grund existiert mit dem HEB - Hypoport Employee Board eine zentrale Vertretung der Hypoport Arbeitnehmer auf Holdingebene.

Innerhalb der Hypoport Gruppe kam es in den letzten Jahren zu keinen Entlassungen von mehr als 1.000 Personen. Die Anzahl der Mitarbeitenden hat sich in den letzten zehn Jahren von 553 (31.12.2013) auf 2.209 (31.12.2023) vervierfacht. Nähere Details können den einzelnen Geschäftsberichten entnommen werden. Trotz der negativen konjunkturellen Auswirkungen der Corona-Krise seit Beginn des Jahres 2020 sowie des massiven Einbruchs des privaten Immo-

lienfinanzierungsvolumens in 2022 wurden seit Ende 2019 (Anzahl Mitarbeitende 31.12.2019: 1.941) zusätzliche Arbeitsplätze bei Hypoport geschaffen.

Zur Unterstützung der psychischen Gesundheit seiner Mitarbeitenden kooperiert Hypoport im Zuge seines psychischen Gesundheitsmanagements seit vielen Jahren mit dem renommierten Fürstenberg Institut. Das Institut unterstützt mit modernen, vernetzten betrieblichen Gesundheitsmanagementmaßnahmen, Mitarbeitende- und Führungskräfteberatung sowie Weiterbildungs- und Coachingangeboten Menschen in Unternehmen dabei, mental gesund, zufrieden und leistungsfähig zu bleiben. Die Unterstützung erfolgt hierbei ganz nach Präferenz des Mitarbeitenden an den neun bundesweiten Standorten des Instituts oder per online-Coaching. Das Fürstenberg Institut hat ein nach ISO 9001 des TÜV Süd zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem.

Menschenrechte

Für die Hypoport SE sind die Achtung der Menschenrechte und die Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit selbstverständlich. Hypoport duldet keine Verstöße gegen die UN-Menschenrechtscharta. Die Geschäftsaktivitäten der Hypoport-Gruppe beschränken sich nahezu ausschließlich auf Dienstleistungen innerhalb Europas bzw. Deutschlands. Hierdurch ergibt sich ein äußerst geringes Risiko für Menschenrechtsverletzung innerhalb der Lieferkette. Ebenso wie in den vergangenen Jahren waren Hypoport auch im Jahr 2023 keine Menschenrechtsverletzungen bei Lieferanten, Kunden oder Geschäftspartnern bekannt.

Sozial verantwortungsvolle Produkte

Die Unternehmen der Hypoport Gruppe leisten durch ihre Beratungsdienstleistungen und Technologieplattformen einen wertvollen sozial-gesellschaftlichen Beitrag.

Durch die Digitalisierung der Kredit-, Immobilien- und Versicherungsindustrie sorgt die Hypoport-Gruppe für mehr Transparenz und Effizienz in diesen Märkten.

Die Gesellschaften in den bisherigen Segmenten Kreditplattform und Segment Privatkunden (zukünftig Real Estate & Mortgage Platforms) ermöglicht jedes Jahr hunderttausenden von Menschen die Verwirklichung ihres Traums vom privaten Wohneigenheim und leistet hierdurch einen wichtigen Beitrag zur Lösung großer sozialer Probleme in Deutschland, wie Armut insbesondere Altersarmut oder niedriger Wohneigentumsquote. Zudem leistet Hypoport mit seinem Geschäftsmodell somit einen wichtigen Beitrag zur Grundversorgung der Bevölkerung mit Wohnraum.

So entfallen rund 10% des vermittelten Immobilienfinanzierungsvolumens auf private Neubauaktivitäten. Rund 70% des Immobilienfinanzierungsvolumens entfallen auf den Kauf von Wohneigentum. Mit 80% seines Geschäftsvolumens leistet das 100%ige Tochterunternehmen Hypoports somit einen wichtigen Beitrag zur Lösung von Wohnraummangel, eines der drängendsten gesellschaftlichen Probleme in Deutschland. 14% des Immobilienfinanzierungsvolumens entfallen auf Anschlussfinanzierung und unterstützen somit das mietfreie Wohnen im Alter und die Reduzierung von Altersarmut in Deutschland.

Die Geschäftsmodelle für den sozialen Wohnungsbau schaffen Finanzierungsmöglichkeiten von Neubauprojekten und energetischer Sanierung und helfen somit bei der Lösung sozialer und umweltpolitischer Probleme wie Grundversorgung der Bevölkerung mit günstigen Mietwohnungen oder Reduktion von CO₂-Emission durch Wärmedämmung von Gebäuden.

Die Geschäftsmodelle in der Unternehmensfinanzierung schaffen Finanzierungsspielräume des deutschen Mittelstands für Energieeinsparung sowie Finanzierungen von erneuerbaren Energieprojekten weltweit. Hierdurch erfolgt ein Beitrag zur Lösung von durch CO₂ verursachter Klimaschädigung.

Hypoport leistet somit allein durch das Betreiben seiner Geschäftsmodelle seinen Beitrag zur Lösung zweier seit vielen Jahren drängendsten gesellschaftlichen Problemen: Wohnraum-mangel und Klimawandel.

IT Sicherheit / Datenschutz

Die Hypoport-Gruppe ist in der Europäischen Union mit Hauptsitz in Deutschland ansässig. Damit unterliegen alle Datenverarbeitungen mit personenbezogenen Daten der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Jedes Hypoport Unternehmen mit Datenverarbeitungsprozessen hat einen bestellten Datenschutzbeauftragten. Größere Hypoport-Unternehmen haben zusätzlich zum verantwortlichen Datenschutzbeauftragten unterstützende Datenschutzkoordinatoren und Datenschutz-Teams. Es existieren in der Hypoport-Gruppe festdefinierte Mindeststandards zu deren Einhaltung jedes Unternehmen über die Gesellschaftsverträge mit der Konzernmutter verpflichtet ist. Hierin werden folgende elf Leitlinien und Standards definiert:

- Leitlinie zu Datenschutz und Informationssicherheit
- Richtlinie für IT-Nutzer
- Richtlinie Speicherorte
- Richtlinie Mobile IT-Systeme und Homeoffice
- Richtlinie für private IT Systeme (BYOD)
- Richtlinie für mobile Datenträger
- IT-Richtlinie Lieferanten und Dienstleister
- IT-Richtlinie zu Sicherheitsvorfällen
- Richtlinie Berechtigungsmanagement
- Richtlinie Netzwerksicherheit
- Richtlinie für Administrator:innen

Zur Informationssicherheit wurde ein Informationssicherheitssystem (ISMS) nach dem Standard VdS 10000 implementiert. Die VdS 10000 ist ein Standard aus der deutschen Versicherungswirtschaft und ist aufwärtskompatibel zu ISO 27001. Zudem existiert ein vom Vorstand bestellter Informationssicherheitsbeauftragter für den Konzern.

Auf der Grundlage dieser hohen IT Sicherheitsstandards und Datenschutzstandards bekennt sich die Hypoport SE zu folgenden Grundsätzen:

Governance

Nichtfinanzieller Bericht der Hypoport SE

- Betroffene Personen sind im Falle von Richtlinienänderungen oder Datenschutzverletzungen zeitnah und rechtzeitig zu benachrichtigen
- Benutzerdaten sind auf rechtmäßige und transparente Weise zu speichern und falls erforderlich die ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Person hierzu einzufordern
- Die Erhebung und Verarbeitung von Nutzerdaten beschränkten sich auf den angegebenen Zweck
- Bei Weitergabe von Daten an Dritte Personen, werden diese verpflichtet, die Richtlinien von Hypoport einzuhalten
- Die Umsetzung führender Datenschutzstandards ist verpflichtend

Die Datenschutzhinweise zur Erhebung, Nutzung, Weitergabe und Aufbewahrung der Daten inklusive Widerspruchsmöglichkeit hierzu sind auf der Webseite <https://www.hypoport.de/datenschutz/> öffentlich einsehbar.

Relevante IT-Systeme werden zentral gesteuert und überwacht. Zudem werden regelmäßige Systemsicherungen durchgeführt, um Datenverluste und Systemausfälle möglichst zu vermeiden. Ein jährliches IT-Audit findet statt. Zusätzlich werden alle Mitarbeitende regelmäßig in Themen zum Datensicherheit und Datenschutz geschult.

Verantwortung gegenüber Kunden

Die Unternehmen der Hypoport-Gruppe betreiben ganz überwiegend ein B2B Geschäftsmodell. Die Kommunikation mit unseren Kunden und Nutzern unserer B2B-Plattformen erfolgt daher direkt über einen zuständigen Key-Account-Mitarbeitende. Beschwerden zu Produkten oder Dienstleistungen werden hierbei zeitnah bilateral geklärt und Probleme behoben. Auch Kunden der B2C-Geschäftsmodelle unserer Marke Dr. Klein Privatkunden haben die Möglichkeit zur Beschwerdeführung. Hierbei erfolgt das Beschwerdemanagement online und vollkommen transparent. Unter der Homepage <https://www.drklein.de/kundenbewertungen.html> können alle Kunden ihre Beratung bewerten und Beschwerden vortragen. Der Beschwerdeprozess wird, unter Einhaltung von Datenschutzrichtlinien, geführt. Aktuell bewerten über 66.000 Kunden (31.12.2022: 60.000) die Berater von Dr. Klein mit 4,9 (2022: 4,9) von 5,0 möglichen Punkten. Die Weiterempfehlungsquote liegt bei über 98% (2022: über 98%).

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

Governance

Vorstand und Aufsichtsrat

Ronald Slabke (CEO) ist im Vorstand der Hypoport SE 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 nicht-finanziellen Aspekten der Unternehmensführung werden in sinnvollen Abständen überprüft und im Vorstand der Hypoport SE ausgewertet. Mögliche Abweichungen werden auf diese Weise frühzeitig erkannt und können durch geeignete Gegenmaßnahmen korrigiert werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates werden in turnusmäßigem Rhythmus von den Aktionären der Hauptversammlung frei gewählt.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates verfügen über hervorragende Kenntnisse im Bereich Risikomanagement. Diese haben sie durch ihre zu vorigen Tätigkeiten als Aufsichtsräte oder Vorstände bzw. Vorstandsvorsitzende zuständig für Themenbereiche wie Revision, Compliance und Marktrisiken erworben. Weitere Informationen hierzu können den detaillierteren Lebensläufen entnommen werden.

Herrn Dieter Pfeiffenberger

Persönliche Daten:

Geburtsdatum: 15.05.1957

Geburtsort: Aldenhoven, Deutschland

Ausbildung:

1990 – 1991	Diplomierter Bankbetriebswirt (ADG) - Akademie Deutscher Genossenschaften
1986 – 1988	Genossenschaftlicher Bankbetriebswirt - Akademie Norddeutscher Genossenschaften
1983 – 1985	Bankfachwirt, Bankakademie Hamburg
1980 – 1982	Ausbildung zum Bankkaufmann

Beruflicher Werdegang:

seit 05/2019	Vorsitzender des Aufsichtsrats der Hypoport SE, Berlin
ab 07/2017	selbstständiger Unternehmensberater
01/2013 – 06/2017	Bereichsvorstand Immobilienfinanzierung - <i>Deutsche Postbank AG</i> - <i>Produktmanagement Baufinanzierung für Postbankkonzern (Postbank, DSL Bank, BHW),</i> - <i>Vertrieb Baufinanzierung</i> - <i>Geschäftsbereich DSL Bank,</i> - <i>Gewerbliche Immobilienfinanzierung</i>
09/2012 – 09/2017	Aufsichtsratsmitglied PB Firmenkunden AG, Bonn
09/2012 – 05/2017	Aufsichtsratsmitglied BHW Kreditservice GmbH, Hameln
08/2012 – 11/2013	Aufsichtsratsmitglied BSQ Bauspar AG, Nürnberg
04/2010 – 06/2013	Vorstandsvorsitzender der BHW Bausparkasse AG - <i>Produktmarketing Bausparen und Baufinanzierung,</i> <i>Kooperationsgeschäft, Auslandsgeschäft, Recht, Revision,</i> <i>Compliance, Vorsitzender Marktrisikokomitee</i>
10/2009 – 03/2010	Vorstandsmitglied der BHW Bausparkasse AG - <i>Produktmarketing Bausparen und Baufinanzierung</i>
06/2007 – 08/2011	Aufsichtsratsvorsitzender Easyhyp GmbH
01/2007 – 09/2009	Generalbevollmächtigter der BHW Bausparkasse AG - <i>Ressortleiter Produktmarketing Bausparen und Baufinanzierung</i>
06/2000 – 12/2012	Leiter Geschäftsbereich DSL Bank, Deutsche Postbank AG
03/1994 – 06/2000	Leiter und Direktor der Niederlassung Hamburg der DSL Bank
10/1991 – 02/1994	Stellvertretender Leiter der Niederlassung Hamburg der DSL Bank
01/1982 – 09/1991	Leiter Firmenkundenkredite Volksbank Hamburg (Reg. Ost)

Herrn Roland Adams:

Persönliche Daten:

Geburtsdatum: 30.05.1959

Geburtsort: Solingen, Deutschland

Ausbildung:

1980 – 1987	Studium der Psychologie und der Wirtschaftswissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum, Abschluss als Diplom-Psychologe
1977	Abitur, Gymnasium Schwertstraße in Solingen

Beruflicher Werdegang:

seit 01/2016	Mitglied des Beirats der Hengster, Loesch & Kollegen GmbH, Frankfurt am Main
seit 05/2015	stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der Hypoport SE, Berlin
seit 01/2012	Stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats der Mind Institute SE, Berlin
seit 01/2006	Mitglied des Aufsichtsrats der Kretschmar Familienstiftung, Berlin
seit 01/2006	Roland Adams Top Management Consulting für die Beratung von Banken, Finanzdienstleistungsunternehmen und Versicherungen
08/2003–12/2005	DROEGE&COMP. Internationale Unternehmerberatung, Senior Partner, Leitung des Competence Center Financial Services
01/1996–07/2003	DROEGE&COMP. Internationale Unternehmerberatung, Partner, Leitung des Competence Center Financial Services
01/1994–12/1995	DROEGE&COMP. Internationale Unternehmerberatung, Mitglied der Geschäftsleitung, Aufbau des Competence Center Financial Services
11/1989–12/1993	DROEGE&COMP. Internationale Unternehmerberatung, Berater und Projektleiter
01/1989–09/1989	LANGNESE-IGLO GmbH, Product Manager
01/1988–12/1988	LANGNESE-IGLO GmbH, Assistant Product Manager
09/1987–12/1987	LANGNESE-IGLO GmbH, Company Trainee

Governance

Nichtfinanzieller Bericht der Hypoport SE

Herrn Martin Krebs:

Persönliche Daten:

Geburtsdatum: 31. März 1968

Geburtsort: Krefeld

Ausbildung:

09/1987–06/1991 European Business School, Oestrich-Winkel Abschluss:
Diplom-Betriebswirt
06/1987 Abitur in Heidenheim an der Brenz

Beruflicher Werdegang:

Seit 09/2020 Geschäftsführer Scalable Capital GmbH, München
Seit 05/2019 Mitglied des Aufsichtsrats der Hypoport SE
01/2016–03/2019 ING Gruppe – Global Head Retail Investment Products and Savings
- *Koordination des Ausbaus des Anlagegeschäfts in den Privatkundenmärkten*
- *Aufbau der digitalen Vermögensverwaltung der ING-DiBa (gemeinsam mit Scalable Capital)*
07/2006–12/2015 ING-DiBa AG – Mitglied des Vorstands mit Ressortverantwortungen:
- *Unternehmenskundengeschäft (ab 2011)*
- *Niederlassung ING-DiBa Austria (ab 2011)*
- *Treasury*
- *Wertpapier- und Fondsgeschäft Privatkunden*
- *Total Quality Management/Beschwerdemanagement (bis 2011)*
- *Facility Management und Dokumentenlogistik*
- *M&A/Unternehmensentwicklung*

Übernahme der Vertretung in folgenden Gremien:

- *Bundesverband deutscher Banken (Mitglied im Ausschuss Privat- und Geschäftskunden (2007–2013);*
- *Mitglied im Ausschuss Unternehmenskunden (2013–2015)*
- *Deutsche Bundesbank (Mitglied im Regionalbeirat Hessen (2007–2019)*
- *Degussa Bank AG (Mitglied im Aufsichtsrat (2007–2014))*
- *UNICEF (Mitglied im Nationalen Komitee (seit 2010); Mitglied im Prüfungsausschuss (seit 2011))*
- *Deutsches Aktieninstitut e. V. (Mitglied des Vorstands (2008–2016)*

07/2003-07/2006	<p>ING-DiBa – Generalbevollmächtigter Verantwortlich für:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Bereich Unternehmensentwicklung</i> - <i>Abteilung Treasury/Aktiv-Passiv Management</i> - <i>Abteilung Partnervertrieb</i> - <i>Abteilung Vorstandssekretariat/Recht</i> - <i>Mitglied im:</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Asset Liability Committee (Zins- und Liquiditätsrisiken)</i> - <i>Credit Risk Committee</i> - <i>Operational Risk Committee</i> - <i>Quality Committee (seit Gründung)</i>
10/2002-06/2003	<p>JP Morgan Chase, Senior Vice President, Investment Banking, Financial Institutions Group, Frankfurt</p>
08/1991-09/2002	<p>Goldman Sachs;</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Executive Director, Financial Institutions Group, Frankfurt, (05/1998 – 09/2002)</i> - <i>Investment Banking, Associate in der Financial Institutions Group, Frankfurt (08/1994)</i> - <i>Debt Capital Markets, German Team, London und Frankfurt, (08/1993 – 07/1994)</i> - <i>Investment Banking, Analyst in der Advisory Group, German Team, London (08/1991 - 07/1993)</i>

Der Aufsichtsrat hat im September 2021 aus seinen Mitgliedern einen Prüfungsausschuss gebildet, deren Vorsitz das Aufsichtsratsmitglied Martin Krebs übernimmt. Herr Krebs sowie das Mitglied Dieter Pfeiffenberger erfüllen durch ihr Studium der Wirtschaftswissenschaften, ihre frühere Tätigkeiten als Aufsichtsräte oder Finanzvorstände bzw. Vorstandsvorsitzende in verschiedenen Banken über die Anforderungen des § 100 Abs. 5 AktG an den Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung. Alle drei Aufsichtsratsmitglieder verfügen zudem aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeiten über die notwendige Erfahrung des für Hypoport relevanten Industriesektors.

Neben dem Prüfungsausschuss existieren keine weiteren Ausschüsse innerhalb des Aufsichtsrates. Alle Aufgaben zu Nominierung, Vergütung und Nachhaltigkeit werden vom gesamten Aufsichtsrat verantwortet.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates sind unabhängig im Sinne von Ziffer C.6 bis C.12 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Vergütungssystem für den Vorstand und Aufsichtsrat der Hypoport SE

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Hypoport SE („Vergütungssystem“) richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben sowie den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

I. Vergütungsbestandteile und Anpassungsmechanismus

Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder der Hypoport SE setzen sich aus dem Grundgehalt, einer variablen Jahresabschlussvergütung sowie Nebenleistungen zusammen. Nebenleistungen können dabei 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 sein. Zudem trägt die Hypoport SE die Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung).

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 Hypoport SE. Das 3JahresEBIT entspricht dem Mittelwert des KonzernEBIT der drei dem zuletzt abgeschlossenen Geschäftsjahres vorausgegangenen Geschäftsjahre. Es beträgt stets mindestens 5,0 Mio. Euro. 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 3JahresEBIT um 10 %, beträgt das 3JahresEBITDelta -5 %. Die EBITVeränderung entspricht dem KonzernEBIT des zuletzt abgeschlossenen Geschäftsjahres reduziert um das 3JahresEBIT. Das Grundgehalt beträgt stets mindestens 204.000,00 Euro. Es wird jährlich um das 3JahresEBITDelta erhöht oder reduziert. 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 %, dann 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. Entsprechend beträgt die variable Jahresvergütung bei einem Grundgehalt in Höhe von 300.000,00 Euro höchstens 300.000,00 Euro. Das Grundgehalt wird in 12 gleich hohen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt. Die variable Jahresvergütung wird jeweils zum 31.03. des Folgejahres, frühestens jedoch mit Feststellung des IFRS-Konzernabschlusses des Hypoport-Konzerns ausgezahlt.

Die in den Vergütungsbestandteilen verankerten Leistungskriterien stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie und der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Der Aufsichtsrat legt insbesondere einen Schwerpunkt auf die Langfristigkeit der Unternehmensentwicklung und hat deshalb für die Anpassung des Grundgehalts und die Festsetzung der variablen Vergütung jeweils mehrjährige Bemessungsgrundlagen vorgesehen, da dies den Belangen der Hypoport SE als Wachstumsunternehmen und demzufolge auch deren Geschäftsstrategie am besten gerecht wird. Aufgrund der besonderen Vergütungsausgestal-

tung sieht das Vergütungssystem keine konkrete Ziel-Gesamtvergütung vor.

II. Festlegung einer Maximalvergütung

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sieht das Vergütungssystem eine betragsmäßige Höchstgrenze der Vergütung vor. Die zulässige maximale Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder je Geschäftsjahr unter Einrechnung aller Vergütungskomponenten inkl. Nebenleistungen ist der Höhe nach auf 2 Mio. Euro je Vorstandsmitglied begrenzt.

III. Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands der Hypoport SE beträgt mindestens 204.000,00 Euro und höchstens 2 Mio. Euro. In diesem Rahmen ist die Vergütung variabel, da deren Anpassung an die geschäftliche Entwicklung der Hypoport SE gekoppelt ist. Ausgehend von einer Steigerung des KonzernEBIT um jeweils 10% in den kommenden vier Jahren (2022 bis 2025) und die damit einhergehende Entwicklung der Gesamtvergütung auf der Grundlage der unter Ziff. I. genannten Bemessungsgrundlagen beträgt der Anteil der festen Vergütung (204.000,00 Euro) an der Gesamtvergütung zwischen 25 und 30%, der Anteil der variablen Vergütung dementsprechend zwischen 70 und 75%. Der Anteil des Grundgehalts an der Gesamtvergütung beträgt auf der Grundlage der vorgenannten Annahmen etwa 89% und der Anteil der variablen Jahresvergütung etwa 11%. Im Verhältnis Grundgehalt zur variablen Jahresvergütung beträgt die variable Jahresvergütung maximal 50%. Im Rahmen der maximalen Gesamtvergütung in Höhe von 2 Mio. Euro ist die Höhe der variablen Jahresvergütung demzufolge auf 1.000.000,00 Euro begrenzt.

IV. Begrenzung bei außergewöhnlichen Entwicklungen, Clawback

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds ist, wie oben ausgeführt, auf eine maximale Gesamtvergütung begrenzt. Daneben sieht auch die variable Jahresvergütung Begrenzungen des Auszahlungsbetrags innerhalb dieser Vergütungskomponente vor. Aufgrund der variablen Bemessungsgrundlagen können sämtliche Vergütungskomponenten im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen sowohl nach oben als auch nach unten angepasst werden. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die an die Vorstandsmitglieder für das vorangegangene Geschäftsjahr ausgezahlte variable Vergütung bis zum 01.04. des Folgejahres ganz oder anteilig zurückzufordern, (i) wenn über das Vermögen der Hypoport SE ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder (ii) wenn variable Vergütungsbestandteile auf Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden.

V. Leistungen im Falle der Beendigung der Tätigkeit

In Entsprechung zu G.12 und G.13 DCGK sollen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit auf zwei Jahresvergütungen begrenzt werden. Zudem soll 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 der vereinbarten Bemessungsgrundlagen und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten erfolgen. Die Anstellungsverträge sämtlicher Vorstandsmitglieder sehen jeweils ein zweijähriges, nachvertragliches Wettbewerbsverbot vor. Während der Laufzeit des Wettbewerbsverbotes zahlt die Hypoport SE 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 die Abfindungszahlung auf diese angerechnet werden. VI. Anrechnung der Vergütung bei Nebentätigkeiten In Übereinstimmung mit E.3 DCGK sollen die Vorstandsmitglieder Nebentätigkeiten, insbesondere konzernfremde Aufsichtsratsmandate, nur mit Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen. Im Falle der Übernahme konzerninterner Aufsichtsratsmandate soll sich die Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds im Einklang mit G.15 DCGK um die für die betreffende Aufsichtsrats Tätigkeit vorgesehene Vergütung reduzieren. Im Falle der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate soll der Aufsichtsrat in Entsprechung zu G.16 DCGK im Vorfeld entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

VI. Verfahren

Da der Aufsichtsrat der Hypoport SE satzungsgemäß aus drei Mitgliedern besteht, werden alle Themen einschließlich der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems durch den Gesamtaufichtsrat erarbeitet. Veränderungen des jährlichen Grundgehalts sowie die Festsetzung der variablen Jahresvergütung werden durch den Aufsichtsrat nach Maßgabe des Aktiengesetzes auf der Grundlage des vom Abschlussprüfer geprüften Jahres- und Konzernabschlusses und der Ermittlung von KonzernEBIT, 3JahresEBIT, 3JahresEBITDelta und EBITVeränderung jeweils rückwirkend zum 01.01. des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt. In diesem Zusammenhang wird der Aufsichtsrat auch fortlaufend Anpassungen der Struktur und der Angemessenheit des Vergütungssystems überprüfen, entsprechende Anpassungsbedarfe gemeinsam erarbeiten und eine Beschlussfassung vorbereiten. Kriterien für die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung 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. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter für die variable Vergütung ist entsprechend G.8 DCGK ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat kann jedoch in besonders außergewöhnlichen Fällen nach Maßgabe des § 87a Abs. 2 S. 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Vorstand und Aufsichtsrats werden zudem gemeinsam einen Bericht über die im abgelaufenen Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung nach Maßgabe des § 162 AktG erstellen, diesen dem Abschlussprüfer zur Prüfung sowie der Hauptversammlung im Anschluss zur Billigung vorlegen. In Entsprechung zu E.1 DCGK legen alle Mitglieder des Aufsichtsrats dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats Interessenkonflikte unverzüglich offen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Hypoport SE

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Hypoport SE richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben sowie den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung vom 19. Dezember 2019 („DCGK“).

I. Vergütungsbestandteile

Die derzeit geltende, in § 14 der Satzung der Hypoport SE enthaltene Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat geht zurück auf einen Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 03. Juni 2022. § 14 der Satzung der Hypoport SE lautet, wie folgt:

„14.1 Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten ab dem Geschäftsjahr 2022 eine jährliche Vergütung in Höhe von EUR 60.000,00. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält den doppelten, sein Stellvertreter den 1,5-fachen Betrag der jährlichen Vergütung. Vorsitzende von Ausschüssen erhalten ab dem Geschäftsjahr 2022 den 1,5-fachen Betrag der jährlichen Vergütung. 14.2 Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsratszugehörigkeit. 14.3 Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ihre Auslagen und die auf ihre Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer. Zudem erhalten die Aufsichtsratsmitglieder den rechnerisch jeweils auf sie entfallenden Anteil der Versicherungsprämie für eine von der Gesellschaft zugunsten der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder abgeschlossenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung.“

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Hypoport SE besteht dementsprechend aus einer jährlichen festen Vergütung, Sondervergütungen für den Aufsichtsratsvorsitzenden, den stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und Vorsitzende von Ausschüssen sowie dem Ersatz der Auslagen der Aufsichtsratsmitglieder und die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer. Zudem trägt die Hypoport SE die Kosten einer in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (sog. D&O-Versicherung). In Entsprechung zu G.17 DCGK soll die Vergütung des Aufsichtsrats den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden von Ausschüssen angemessen berücksichtigen. Weiterhin sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats in Übereinstimmung mit G.18 DCGK eine reine Festvergütung erhalten, um die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu gewährleisten und eine objektive Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion zu ermöglichen. Variable Vergütungsbestandteile sollen nicht vorgesehen werden, da sich der Umfang der Arbeitsbelastung und des Haftungsrisikos der Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig nicht parallel zum geschäftlichen Erfolg des Unternehmens bzw. zur Ertragslage der Gesellschaft entwickelt. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats soll insgesamt ausgewogen sein und in einem angemessenen Verhältnis zu Verantwortung und Aufgaben der Aufsichtsratsmitglieder und zur Lage der Gesellschaft stehen, wobei auch die Vergütungsregelungen anderer großer börsennotierter Gesellschaften berücksichtigt werden sollen. Zugleich soll sie die Übernahme eines Mandats als Mitglied, Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie als Vorsitzender eines Ausschusses hinreichend attraktiv erscheinen, um geeignete Mitglieder zu gewinnen und halten zu können. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Überwachung und Beratung des Vorstands, die wiederum wesentlich zu einer erfolgreichen Geschäftsstrategie sowie der langfristigen Entwicklung

der Gesellschaft beiträgt.

II. Verfahren

Die Regelungen zur Vergütung sowie das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sollen regelmäßig durch den Aufsichtsrat auf ihre Angemessenheit hin überprüft werden, wobei bei Bedarf auch externe Vergütungsexperten hinzugezogen werden können. Die Entscheidung über die letztendliche Ausgestaltung des Vergütungssystems ist der Hauptversammlung zugewiesen. Nach § 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. Vorstand und Aufsichtsrat werden zudem gemeinsam einen Bericht über die im abgelaufenen Geschäftsjahr jedem einzelnen Aufsichtsratsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung nach Maßgabe des § 162 AktG erstellen, diesen dem Abschlussprüfer zur Prüfung sowie der Hauptversammlung im Anschluss zur Billigung vorlegen. In Entsprechung zu E.1 DCGK legen alle Mitglieder des Aufsichtsrats dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats Interessenkonflikte unverzüglich offen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

Aktionärsrechte

Die Aktionäre der Hypoport SE haben die Möglichkeit über einen Stimmrechtsvertreter oder per Vollmacht ihr Stimmrecht auf der Hauptversammlung auszuüben. Zudem erfolgt eine Videoaufzeichnung bzw. Live-Übertragung der Hauptversammlung im Internet.

Prevention gegenüber Bestechung und 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, Geldwäsche, Vorteilsannahme oder -gewährung (im Folgenden zusammengefasst als „Korruption“) 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. Sowohl in 2022 als auch in 2023 wurden keine Verstöße bekannt.

Korruptionsverstöße	Anzahl Verstöße
2022	0
2023	0

Um diese Grundsätze durchzusetzen, hat der Vorstand der Hypoport SE 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. Hiernach gelten kleine (Werbe-)Geschenke (z. B. Kugelschreiber) oder Einladungen zu Geschäftsessen als Bestandteile des Geschäftsalltags und stellen teilweise sogar eine Form der Höflichkeit dar. Alle Mitarbeitende der Hypoport-Gruppe sind verpflichtet Geschenke oder Zuwendungen mit einem Wert von 50 Euro oder höher, welche Mitarbeitende im Rahmen der Tätigkeit bei Hypoport erhalten oder vergeben, unmittelbar nach Erhalt in eine online geführte Liste einzutragen. Die Eintragungen können von allen Mitarbeitern des Unternehmens eingesehen und fehlende bzw. falsche Eintragungen beanstandet werden.

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.

Die Compliance Grundsätze werden transparent auf der Homepage der Gesellschaft als Code of Conduct der Hypoport-Gruppe veröffentlicht. Der Code of Conduct der Hypoport-Gruppe lautet wie folgt:

„Der Vorstand der Hypoport SE bekennt sich sowohl zu gesetzeskonformem als auch ethischem Verhalten in der Hypoport SE und in allen Unternehmen der Hypoport-Gruppe (gemeinsam: „Hypoport“). Dieser Code of Conduct („CoC“) formuliert entsprechende Erwartungen und soll Hilfestellung für unser Verhalten untereinander sowie gegenüber unseren Kunden, Partnern und anderen Dritten geben.

Der vorliegende CoC führt unsere wichtigsten Grundregeln und Prinzipien in einem Dokument zusammen, die für uns schon heute wie in Zukunft verbindlich sind. Er bietet einen Orientierungsrahmen und gilt für jeden von uns gleichermaßen – für die Geschäftsleitung, für die Führungskräfte und für jeden einzelnen Beschäftigten (gemeinsam: „Hypoportler*“). Er stellt einen Anspruch an uns selbst, zugleich ist er ein Signal nach außen für ein verantwortungsvolles Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit, aber auch im Umgang miteinander innerhalb der Hypoport-Gruppe. Gemeinsam tragen wir die Verantwortung für die Reputation der Hypoport-Gruppe. Ein Fehlverhalten Einzelner kann für die gesamte Hypoport-Gruppe einen enormen Schaden verursachen.

Uns ist aber auch klar, dass es nicht möglich ist, Verhalten allein durch Richtlinien zu regeln. Wenn Du Dir in einer bestimmten Situation unsicher bist, überprüfe Dein beabsichtigtes Vorgehen bitte anhand folgender Fragen:

Legalitätstest: Bin ich sicher, mich mit meiner Entscheidung im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und internen Vorgaben zu bewegen?

Öffentlichkeitstest: Könnte ich auch zu meiner Entscheidung stehen, wenn sie öffentlich bekannt würde?

Betroffenheitstest: Könnte ich meine Entscheidung auch akzeptieren, wenn sie mich selbst betrifft?

Nur wenn Du alle Fragen mit „ja“ beantworten kannst, handelst Du in Übereinstimmung mit unseren Grundregeln und Prinzipien.

Einhaltung von rechtlichen Vorgaben

Wir erwarten von jedem Hypoportler, dass er die rechtlichen Vorgaben einhält. Du bist dafür verantwortlich, Dich entsprechend zu informieren. Verstöße gegen rechtliche Vorgaben können zu beträchtlichen Reputationsschäden, Strafzahlungen, Schadensersatzansprüchen, Ordnungswidrigkeits- oder Strafverfahren führen und dadurch schwere Nachteile für die Hypoport-Gruppe oder für Dich persönlich nach sich ziehen. Wir werden Verletzungen von rechtlichen Vorgaben nicht tolerieren und gegen solche vorgehen. Besonders wichtig, aber nicht allein, sind die folgenden Bereiche:

Datenschutz: Der Schutz von personenbezogenen Daten, insbesondere der Beschäftigten, Kunden und Lieferanten, hat für Hypoport eine besondere Bedeutung. Wir verarbeiten personenbezogene Daten nur, wenn dies zur Erfüllung der jeweiligen Arbeitsaufgabe unbedingt nötig bzw. gesetzlich angeordnet ist. Ohne die Einwilligung des Betroffenen oder eine sonstige zulässige Rechtsgrundlage dürfen keine personenbezogenen Daten verarbeitet werden. Jeder Hypoportler ist mit dafür verantwortlich, dass unsere IT- und Datenschutz-Richtlinien eingehalten werden.

Verhinderung von Insiderhandel: Grundsätzlich gilt: Wenn Du nicht öffentlich bekannte Informationen besitzt, die, wenn sie öffentlich bekannt würden, geeignet wären, den Kurs der Aktie der Hypoport SE erheblich zu beeinflussen, darfst Du nicht mit Aktien oder anderen Finanzinstrumenten der Hypoport SE handeln. Du darfst solche Insiderinformationen auch nicht weitergeben. Weitere Erläuterungen sind unserer Richtlinie zur Verhinderung von Insiderhandel zu entnehmen.

Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung: Hypoport kommt seinen gesetzlichen Verpflichtungen zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung nach und beteiligt sich keinesfalls an solchen Aktivitäten. Jeder Hypoportler ist im Zweifel aufgefordert, ungewöhnliche finanzielle Transaktionen, insbesondere unter Einschluss von Barmitteln, die einen Verdacht auf Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung begründen können, durch das Finance- oder Legal-Team prüfen zu lassen.

Unsere Geschäftsbeziehungen

Fairer Wettbewerb: Unsere Geschäfte betreiben wir nach dem Leistungsprinzip und auf der Grundlage des freien, ungehinderten Wettbewerbs. Lieferanten oder Dienstleister beauftragen wir nur nach sorgfältiger und gerechter Leistungsbeurteilung. Weitere Informationen sind unserer Procurement Richtlinie zu entnehmen.

Bekämpfung von Korruption: Hypoport wird keine Form von Korruption oder sonstigen strafbaren Handlungen, wie beispielsweise Erpressung, Betrug, Bestechung und Bestechlichkeit, hinnehmen. Wir erwarten von Dir, dass Du Dich gesetzeskonform und entsprechend unserer Richtlinien verhältst, um schon jeden Anschein korrupten Verhaltens zu vermeiden. Weitere Informationen sind unserer Benefits & Gifts Richtlinie zu entnehmen.

Vermeidung von Interessenkonflikten: Wir erwarten von jedem Hypoportler, dass er im besten Interesse von Hypoport handelt. Interessenkonflikte mit privaten Belangen oder anderweitigen wirtschaftlichen oder sonstigen Aktivitäten, auch von Angehörigen, nahestehenden Personen oder Organisationen sollten schon im Ansatz vermieden werden. Treten sie trotzdem auf, sind sie unter Beachtung rechtlicher Vorgaben sowie der geltenden Hypoport-Richtlinien zu lösen. Voraussetzung hierfür ist die transparente Offenlegung des Konflikts durch Dich.

Verhalten gegenüber Beschäftigten

Mit den Hypoport-Prinzipien haben wir umfangreiche Leitlinien zur Zusammenarbeit bei Hypoport erarbeitet. Darüber hinaus leben wir eine Kultur der Chancengleichheit, des wechselseitigen Vertrauens und gegenseitiger Achtung. Wir fördern Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung sowie bei der Beförderung oder Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Wir behandeln alle Beschäftigten gleich, ungeachtet des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe, der Kultur, der ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, einer Behinderung, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung.

Durchsetzung der Compliance Grundsätze

Die Compliance sicherzustellen, liegt in der Verantwortung jedes einzelnen Hypoportlers. Bei Verstößen gegen rechtliche Vorgaben, Hypoport-Richtlinien oder diesen CoC werden wir, unabhängig von der Hierarchieebene oder Position des Verantwortlichen, die erforderlichen organisatorischen, disziplinarischen und/oder rechtlichen Maßnahmen ergreifen, um künftigen Zuwiderhandlungen entgegenzuwirken. Wir haben ein Compliance Management System u.a. zu dem Zweck implementiert, die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben, der Hypoport-Richtlinien sowie dieses CoC in angemessener Weise zu kontrollieren. Insbesondere unsere Interne Revision führt regelmäßig entsprechende Überprüfungen durch.

Darüber hinaus ist jeder Hypoportler und auch jeder Dritte aufgefordert, Verstöße gegen rechtliche Vorgaben, Hypoport-Richtlinien oder diesen CoC zu melden. Dies ist unter Wahrung der Anonymität über den Gerüchtebriefkasten möglich.

Fragen zur Compliance können unter compliance@hypoport.de gestellt werden.

* Es wird darauf verwiesen, dass der Begriff „Hypoportler“ sich auf männliche, weibliche und diverse Personen in gleicher Weise bezieht.“

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. Die Überprüfung aller Compliance-Richtlinien findet jährlich oder bei Bedarf auch unterjährig statt.

Die Hypoport-Gruppe führt neben den gesetzlich vorgegebenen Steuerzahlungen in den

Governance

Nichtfinanzieller Bericht der Hypoport SE

jeweiligen Ländern der Firmensitze keine Zahlungen an Regierungen oder Regierungsparteien durch. Einzelheiten zu Steuerzahlungen können dem Textabschnitt „Ertragsteuern und latente Steuern“ im Konzernanhang des Geschäftsberichts entnommen werden.

Hinweisgeber-Programm

Die Möglichkeiten für Hinweisgeber werden im Code of Conduct (siehe oben) öffentlich dargestellt. Hypoport nimmt mögliche Hinweise zu Verstößen gegen rechtliche Vorschriften, Hypoport-Richtlinien oder den Code of Conduct sehr ernst und fordert alle Mitarbeitende auf sich bei Verstößen umgehend unter den angegebenen Kontaktdaten (auch anonym) zu melden. Hierfür wird mit dem digitalen Hinweisgebersystem Hintbox der lawcode GmbH ein intuitiv zu bedienendes digitales Hinweisgebersystem zur Umsetzung der EU-Whistleblower Richtlinie (bzw. des zukünftigen Hinweisgeberschutzgesetzes) angeboten. Es handelt sich um eine SaaS-Lösung bzw. off-premise-Lösung. Die lawcode GmbH ist ein deutscher Anbieter welcher nach ISO 27001-zertifiziert ist.

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

Hypoport SE

Heidestraße 8 · 10557 Berlin

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

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